

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino**

**Alifia Beti Rahmawati<sup>1</sup>, Dani Rizana<sup>2</sup>**

Universitas Putra Bangsa<sup>1,2</sup>

betryahmawati504@gmail.com<sup>1</sup>

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional keadilan organisasi, dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino yang berjumlah 35 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program *SPSS 22 For Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, keadilan organisasi tidak berpengaruh atau ditolak terhadap kepuasan kerja, pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara bersama-sama kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan pemberdayaan berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, pemberdayaan, kepuasan kerja

**Abstract**

*The purpose of this study is to examine the influence of transformational leadership, organizational justice, and empowerment on employee job satisfaction at Sate Ayam Ambal Pak H. Tino. Data collection in this study was conducted using a questionnaire. The respondents consisted of 35 employees of Sate Ayam Ambal Pak H. Tino. This study employed descriptive and statistical analysis techniques, including validity testing, reliability testing,*

*classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination, with the assistance of SPSS 22 for Windows. The results of this study indicate that transformational leadership has a significant effect on job satisfaction, while organizational justice does not have a significant effect or is rejected in relation to job satisfaction. Meanwhile, empowerment significantly influences job satisfaction. Furthermore, transformational leadership, organizational justice, and empowerment collectively have a simultaneous influence on employee job satisfaction at Sate Ayam Ambal Pak H. Tino.*

*Keywords: transformational leadership; organizational justice; empowerment on employee; job satisfaction*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2002:10), sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Hasibuan (2015:5), organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap perusahaan pastinya akan berusaha untuk memberikan yang baik juga untuk karyawannya, sehingga karyawan didalam perusahaan tersebut merasa puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, dengan harapan agar karyawan lebih baik dalam menjalankan tugas tugasnya. Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan karyawan itu merasa puas terhadap pekerjaannya maka tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Seperti halnya pada kepuasan kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino. Pimpinan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino mengatakan bahwa kunci keberhasilan dan kesuksesan adalah dengan adanya kesabaran yang kuat.

Sate Ayam Ambal Pak H. Tino adalah makanan yang terbuat dari daging ayam dan makanan khas Ambal dengan keistimewahannya, yaitu pada bumbu sate yang bahan utamanya menggunakan tempe dan bumbunya cenderung manis dibandingkan dengan bumbu sate-sate lainnya. Sate Ayam Ambal Pak H.Tino didirikan pada tahun 2005 sampai sekarang yang

dulunya masih berjualan di dekat Rita Pasar Raya Kebumen dan sekarang sudah memiliki beberapa cabang dengan karyawan terbanyak dibandingkan dengan Sate Ambal lainnya di Desa Ambal khususnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino tentang kepuasan karyawannya, pimpinan mengatakan bahwa kepuasan karyawan berasal dari diri karyawan masing masing dan mereka puas dengan apa yang mereka dapatkan juga, walaupun pemimpin harus selalu bersabar dengan kurangnya kedisiplinan karyawan yang tingkatnya masih di desa. Sate Ayam Ambal Pak H. Tino masih memiliki struktural organisasi yang sederhana, karena dalam masalah keuangan masih sepenuhnya dipegang oleh pemimpin. Berikut adalah tabel sederhana kelompok kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino beserta fungsinya.

**Tabel 1. Kelompok Kerja Karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino**

<b>Kelompok Kerja</b>	<b>Keterangan</b>
Kasir	Bertugas mencatat setiap hasil penjualan yang masuk serta menerima uang dari pelanggan yang memesan dan melaporkan pendapatan kepada pimpinan.
Pramusaji	Menyambut pengunjung yang datang dan melayani pengunjung dengan baik
Cheff	Membuat masakan sesuai pesanan pengunjung pada Sate Ayam Ambal Pak H. Tino
Kebersihan	Menjaga kebersihan dan kenyamanan tempat agar pengunjung nyaman dengan tempat tersebut.
Keamanan	Memastikan dan keamanan perusahaan (Sate Ayam Ambal Pak H. Tino)

*Sumber: Sate Ayam Ambal Pak H. Tino (2022)*

Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino mengatakan bahwa mereka puas dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan dan gaji bersih yang diberikan oleh pimpinan, walaupun harus membutuhkan tenaga yang lebih ketika banyak pengunjung yang datang ke Sate Ayam Ambal Pak H. Tino. Kepuasan merupakan sebuah sikap yang dikembangkan oleh karyawan yang dipengaruhi oleh upah, partner kerja, promosi dan pekerjaan yang dilakukan karyawan itu sendiri. Apabila seorang karyawan merasa

kebutuhannya terpenuhi maka dia dalam bekerja akan lebih giat dan rajin lagi sehingga tujuan perusahaan menjadi lebih efisien. Menurut Handoko (2004), jika karyawan merasa kebutuhannya belum terpenuhi dan belum merasa puas tentang apa yang dia dapatkan maka karyawan akan malas untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kepuasan Kerja Karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Menurut Handoko (2012), kepuasan kerja merupakan perasaan emosi baik senang maupun tidak senang dari diri karyawan terhadap pekerjaannya.

Adapun faktor kepuasan kerja karyawan tidak lepas dari kepemimpinan transformasional yang dimiliki pemimpin Sate Ayam Ambal Pak H. Tino. Menurut Siagian (2005:62), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Menurut Yukl (2009:3) kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino bahwa untuk mengembangkan usaha ini salah satunya dengan mempunyai berbagai relasi dan sabar menghadapi karyawannya di lingkungan yang masih tergolong pedesaan. Jadi, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi pihak lain, maka keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Menurut Bass (1998) dalam Swandari (2003), kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Pada variabel ini didukung dengan penelitian terdahulu (Yolla Zelika Desastra. 2022).

Selain itu, atasan haruslah memberikan perlakuan yang sama terhadap semua pegawai, tidak boleh mengistimewakan salah satu karyawan, untuk menghindari adanya rasa iri seseorang terhadap karyawan lain serta menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan. Hal ini disebut keadilan organisasi. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan Sate Ayam Ambal Pak

H. Tino bahwa pimpinan tidak membeda-bedakan antar sesama karyawan, pimpinan selalu memperlakukan dan berusaha seadil mungkin dan pada porsinya masing-masing. Tidak kenal darimana karyawan berasal ataupun siapa karyawan itu. Pada variabel ini didukung dengan penelitian terdahulu (Ni Kadek Indah Pebrianti, I Nengah Sudja, dan Yenny Verawati. 2022). Salah satu sikap karyawan yang banyak menjadi bahan penelitian dihubungkan dengan keadilan organisasi adalah kepuasan kerja. Dalam dunia yang kompetitif, tantangan terbesar yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana mempertahankan karyawan yang kompeten. Kepuasan kerja diperlukan untuk menghasilkan perilaku karyawan yang fungsional di perusahaan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawannya berarti mereka termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut Retno Wahyuningsih *et al* (2014), keadilan organisasi merupakan persepsi dimana pegawai merasa diperlakukan secara adil dalam bekerja. Sedangkan menurut Elovainio *et al* (2005), mendefinisikan keadilan organisasi sebagai persepsi karyawan tentang perlakuan mereka dalam organisasi adil dan jujur. Jadi, keadilan organisasi menyangkut bagaimana karyawan melihat keadilan di tempat kerja. Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi merupakan perlakuan organisasi (atasan atau pengambil keputusan) terhadap karyawan yang bekerja baik secara adil atau tidak, tergantung pada persepsi masing-masing karyawan dan hal ini akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain adanya keadilan organisasi, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pemberdayaan. Menurut Sedarmayanti (2017), pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.

Sedangkan menurut Conger dan Kanungo (1988), pemberdayaan merupakan proses untuk meningkatkan perasaan dan keyakinan diantara anggota-anggota organisasi yang mendorong ketidakberdayaan dan menyingkirkan hal-hal tersebut melalui praktek organisasi formal dan teknik-teknik informal dengan menyediakan informasi. Pemberdayaan akan membuat seseorang merasa penting, senang, dan tertantang oleh pekerjaan mereka, seperti halnya pekerjaan mereka benar-benar penting dan seperti halnya mereka merupakan bagian dari suatu tim.

Menurut Suryadewi *et al* (2014), keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut, dimana manajer perusahaan harus memperhatikan sikap, perilaku, keinginan, dan kebutuhan dari karyawan sehingga karyawan tersebut dapat didorong untuk meningkatkan kinerjanya dan suatu organisasi dituntut memberdayakan manusia tersebut dengan semaksimal mungkin agar tercipta kepuasan kerja yang dapat berdampak meningkatnya kinerja maupun komitmen sehingga organisasi tersebut dapat kuat dan kompeten.

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino mengatakan bahwa pemberdayaan yang dilakukan yaitu dengan cara berkomunikasi dengan karyawannya kendala apa saja yang dihadapi dan masalah apa yang dihadapi sehingga karyawan merasa terbuka dengan pimpinannya. Selain itu, pemimpin juga memberikan fasilitas-fasilitas dan gaji bersih yang membuat karyawan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan. Pemimpin juga memberikan *reward* seperti kenaikan gaji karyawannya dengan apa yang mereka kerjakan dengan baik dan maksimal. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu (Kirana Gita Archia dan Hasan Abdul Rozak. 2022).

## **Kajian Teori dan Telaah Literatur**

### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Robbins (2015), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan menjadi ujung tombak berkembangnya organisasi. Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge (2015), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap pengikutnya. Menurut Robbins (2010:263), beberapa indikator kepemimpinan transformasional yaitu kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu.

### **Keadilan Organisasi**

Menurut Retno Wahyuningsih *et al* (2014), keadilan organisasi merupakan persepsi dimana pegawai merasa diperlakukan secara adil dalam bekerja. Menurut Lambert dan Hogan (2008), menyatakan indikator keadilan organisasi yaitu kesempatan promosi, pengakuan kerja keras, prosedur penilaian kinerja, sikap atasan, penilaian kinerja, dan penghargaan.

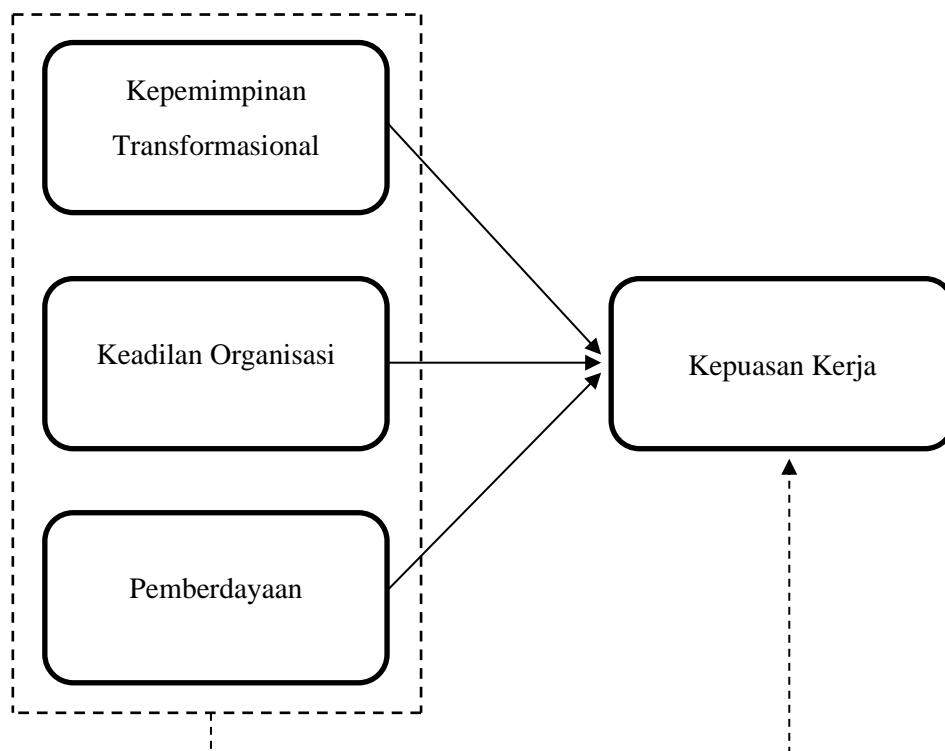
### **Pemberdayaan**

Menurut Sedarmayanti (2017), pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan. Menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan indikator pemberdayaan yaitu keinginan, kepercayaan, percaya diri, akuntabilitas, dan komunikasi.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut M. Hasibuan (2010), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dimiliki oleh karyawan, yang menunjukkan bahwa mereka menyenangi dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Widodo (2015), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

Berikut gambar model empiris dalam penelitian ini:



**Gambar 1. Model Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>1</sub> : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H<sub>2</sub> : Keadilan organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja

H<sub>3</sub> : Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H<sub>4</sub> : Kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan pemberdayaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sate Ayam Ambal Pak H. Tino. Populasi penelitian ini adalah 35 karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino yang berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, dokumentasi, dan kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang dititipkan kepada pimpinan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino lalu dibagikan kepada responden serta menggunakan skala likert.

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan dapat dilihat bahwa dari 35 kuesioner yang dibagikan kepada responden, kuesioner yang kembali sebanyak 35 kuesioner (100%). Kuesioner kembali dengan keadaan baik sehingga jumlah sampel yang dapat digunakan untuk analisis adalah 35 responden.

### Uji Kelayakan Model

#### Karakteristik Responden

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	23	66%
2.	Perempuan	12	34%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2022*



Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang (66%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang (34%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino yaitu laki-laki.

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Umur**

No.	Umur	Jumlah	Presentase
1.	18-27 Tahun	22	63%
2.	28-37 Tahun	10	29%
3.	>37 Tahun	3	8%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2022*

Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan umur 18-27 tahun sebanyak 22 orang (63%), responden dengan umur 28-37 tahun sebanyak 10 orang (29%) dan responden dengan umur >37 tahun sebanyak 3 orang (8%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino berumur 18-27 tahun.

**Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SD	1	3%
2.	SMP	6	17%
3.	SMK/SMA	28	80%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2022*

Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan pendidikan SD sebanyak 1 orang (3%), responden dengan pendidikan SMP sebanyak 6 orang (17%) dan responden dengan pendidikan SMK/SMA sebanyak 28 orang (80%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino berpendidikan SMK/SMA.

**Tabel 5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1.	< 1 Tahun	4	11%
2.	1 - 5 Tahun	26	74%
3.	> 6 Tahun	5	15%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2022*

Tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 4 orang (11%), responden dengan

lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 26 orang (74%) dan responden dengan lama bekerja > 6 tahun sebanyak 5 orang (15%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino memiliki masa kerja 1-5 tahun.

## Analisis Statistik

### Uji Validitas

Dalam uji validitas, setiap item akan diuji korelasinya dengan skor total variabel. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatan pernyataan dalam suatu kuisioner.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja**

Nomor Item	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan
1	0,639	0,3338	Valid
2	0,714	0,3338	Valid
3	0,662	0,3338	Valid
4	0,510	0,3338	Valid
5	0,581	0,3338	Valid
6	0,543	0,3338	Valid
7	0,547	0,3338	Valid
8	0,592	0,3338	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah 2022*

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa kuesioner kepuasan kerja (Y) yang berisi 8 (delapan) butir pernyataan seluruh butirnya valid, karena berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh  $r_{Hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{Tabel}$ . Hasil uji validitas kuesioner kepemimpinan transformasional (X) yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Transformasional**

Nomor Item	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan
1	0,746	0,3338	Valid
2	0,746	0,3338	Valid
3	0,527	0,3338	Valid
4	0,624	0,3338	Valid
5	0,610	0,3338	Valid
6	0,682	0,3338	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah 2022*

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa kuesioner kepemimpinan transformasional (X) yang berisi 6 (enam) butir pernyataan seluruh butirnya valid, karena berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh  $r_{Hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{Tabel}$ .

Hasil uji validitas kuesioner keadilan organisasi (X2) yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kuesioner Keadilan Organisasi**

<b>Nomor Item</b>	<b><math>r_{Hitung}</math></b>	<b><math>r_{Tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
1	0,682	0,3338	Valid
2	0,501	0,3338	Valid
3	0,641	0,3338	Valid
4	0,636	0,3338	Valid
5	0,573	0,3338	Valid
6	0,595	0,3338	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah 2022*

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa kuesioner keadilan organisasi (X2) yang berisi 6 (enam) butir pernyataan seluruh butirnya valid, karena berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh  $r_{Hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{Tabel}$ .

Hasil uji validitas kuesioner pemberdayaan (X3) yang terdiri dari 5 (lima) butir pernyataan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kuesioner Pemberdayaan**

<b>Nomor Item</b>	<b><math>r_{Hitung}</math></b>	<b><math>r_{Tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
1	0,685	0,3338	Valid
2	0,459	0,3338	Valid
3	0,799	0,3338	Valid
4	0,785	0,3338	Valid
5	0,432	0,3338	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah 2022*

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa kuesioner pemberdayaan (X3) yang berisi 5 (lima) butir pernyataan seluruh butirnya valid, karena berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh  $r_{Hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{Tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, alat ukur yang digunakan adalah kuesioner kepuasan kerja (Y), kepemimpinan transformasional (X1), keadilan organisasi (X2), dan pemberdayaan (X3). Uji reliabilitas ini mengacu pada *cronbach's alpha*.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Batas Penerimaan	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,741	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan Transformasional	0,736	0,60	Reliabel
3	Keadilan Organisasi	0,653	0,60	Reliabel
4	Pemberdayaan	0,633	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa 4 (empat) variabel kuesioner tersebut semuanya reliabel (handal), karena dapat dilihat pada tabel koefisien *cronbach's alpha* yang dinilai menunjukkan lebih dari 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1 (satu). Berikut pengujian multikolinieritas variabel penelitian:

**Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas**

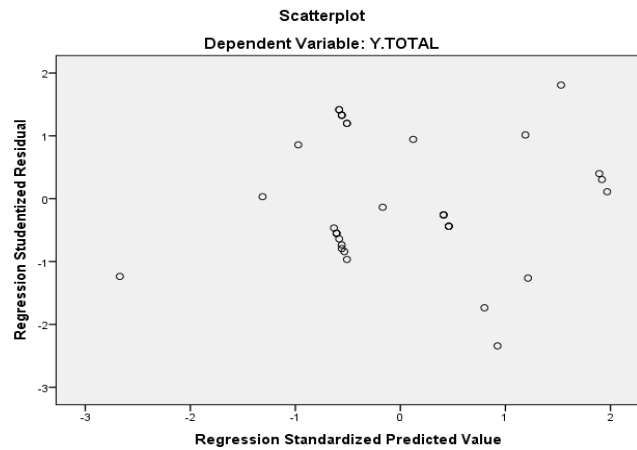
Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	0,278	3,601
Keadilan Organisasi	0,713	1,402
Pemberdayaan	0,263	3,797

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan Tabel 11, seluruh nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksud untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan yang lain, model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:



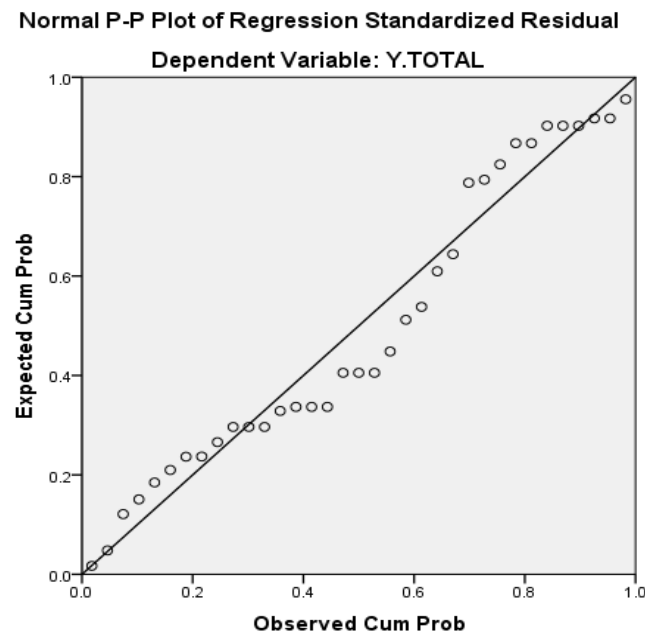
Sumber: Data Primer yang diolah 2022

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 2, grafik uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah nilai residual suatu data yang telah distandarisasikan pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Adapun hasil analisisnya sebagai berikut:



Sumber: Data Primer yang diolah 2022

**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik yang terbentuk menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja maka dapat dilihat dari hasil tabel berikut.

**Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.425	1.115		3.072	.004
	X1.TOTAL	.618	.100	.529	6.147	.000
	X2.TOTAL	-.045	.053	-.046	-.849	.402
	X3.TOTAL	.709	.125	.502	5.678	.000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data Primer yang diolah 2022*

Berdasarkan data yang diolah, maka persamaan regresi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.425 + 0.618X1 - 0.045X2 + 0.709X3 + e$$

Keterangan:

1. Konstanta (a)

Jika variabel kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan pemberdayaan = 0 maka kepuasan kerja diperkirakan akan mengalami kenaikan sebesar 3.425.

2. Independen

- a. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional (X) sebesar 0.618, artinya jika kepemimpinan transformasional meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino akan meningkat sebesar 0.618.
- b. Koefisien regresi untuk variabel keadilan organisasi (X2) sebesar -0.045, artinya jika keadilan organisasi meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino akan menurun sebesar -0.045.

- c. Koefisien regresi untuk variabel pemberdayaan (X3) sebesar 0.709, artinya jika pemberdayaan meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino akan meningkat sebesar 0.709.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial antara variabel kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino. Hasil uji t menggunakan bantuan program *SPSS 22 for windows* dapat dilihat pada tabel uji t berikut:

**Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	3.425	1.115		3.072	.004
	X1.TOTAL	.618	.100	.529	6.147	.000
	X2.TOTAL	-.045	.053	-.046	-.849	.402
	X3.TOTAL	.709	.125	.502	5.678	.000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data Primer yang diolah 2022*

Berdasarkan Tabel 13, taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan ( $df = n - k$ ) = 35 - 4 = 31, maka diperoleh nilai  $t_{Tabel}$  sebesar 2,03951.

- a. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{Hitung}$  sebesar 6.147 >  $t_{Tabel}$  sebesar 2,03951. Hal ini menyatakan bahwa H1 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan atau diterima terhadap kepuasan kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino.

- b. Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{Hitung}$  sebesar -0.849 <  $t_{Tabel}$  sebesar 2,03951. Hal ini menyatakan bahwa H2 secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan atau ditolak terhadap kepuasan kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino.

- c. Pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{Hitung}$  sebesar 5.678 >  $t_{Tabel}$  sebesar 2,03951. Hal ini menyatakan bahwa H3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan atau diterima terhadap kepuasan kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F berguna untuk mengetahui secara simultan variabel kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino. Penentuan  $F_{tabel}$  dengan rumus:

$$Df1 = k - 1$$

$$Df2 = n - k$$

Yaitu dimana k merupakan jumlah variabel yang diteliti dan n adalah jumlah responden atau sampel penelitian.

$$Df1 = 4 - 1 = 3$$

$$Df2 = 35 - 4 = 31$$

Berikut hasil uji F dengan bantuan program *SPSS 22 for windows* dapat dilihat pada tabel uji F berikut:

**Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.508	3	37.503	151.707	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7.663	31	.247		
	Total	120.171	34			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 14, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 151.707 dengan nilai signifikan 0.000 >  $F_{tabel} = 2,91$ , maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan pemberdayaan memiliki pengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino.



### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi berguna untuk melihat variabel bebas dalam menerapkan variabel terikat. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 22 for windows*, maka dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel berikut:

**Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 <sup>a</sup>	.936	.930	.49720

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2022.*

Berdasarkan Tabel 15, menunjukkan nilai determinasi *R Square* diperoleh 0,936 atau 93,6%, artinya kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan pemberdayaan. Sedangkan sisanya 6,4% (100% - 93,6%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino. Penulis telah melakukan pengumpulan data di Sate Ayam Ambal Pak H. Tino dengan menggunakan wawancara, observasi, dan menyebarkan kuesioner secara langsung. Hasil data yang terkumpul berasal dari jawaban responden mengenai kuesioner yang telah disebarkan kemudian dilakukan analisis untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan oleh penulis sebelumnya. Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi program *SPSS 22 for windows* dengan pembahasan dan hasil penelitian sebagai berikut:

#### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino.**

Berdasarkan analisis untuk variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dimiliki pimpinan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino. Dapat dibuktikan dengan uji regresi linear berganda variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,618. Pengaruh variabel kepemimpinan transformasional Sate Ayam Ambal Pak H. Tino adalah signifikan berdasarkan

hasil aplikasi program *SPSS 22 for windows*, nilai  $t_{Hitung}$  sebesar  $6,147 > t_{Tabel}$  sebesar  $2,03951$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,050$ .

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Quality of Work Life sebagai Variabel Mediasi pada Industri Perbankan di Way Jepara Lampung Timur (Yolla Zelika Desastra, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino.**

Berdasarkan analisis untuk variabel keadilan organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dibuktikan dengan uji regresi linear berganda variabel keadilan organisasi ( $X_2$ ) sebesar  $-0,045$ . Pengaruh variabel keadilan organisasi Sate Ayam Ambal Pak H. Tino adalah ditolak atau tidak berpengaruh berdasarkan hasil aplikasi program *SPSS 22 for windows*, nilai  $t_{Hitung}$  sebesar  $-0,046 < t_{Tabel}$  sebesar  $2,03951$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,402 > 0,050$ .

Hal ini berarti baik buruknya keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dalam perspektif Islam di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan (Novita Aridiani, 2015) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan atau ditolak terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino.**

Berdasarkan analisis untuk variabel pemberdayaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi pemberdayaan yang dimiliki pimpinan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino. Dapat dibuktikan dengan uji regresi linear berganda variabel pemberdayaan ( $X_3$ ) sebesar  $0,709$ . Pengaruh variabel pemberdayaan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino adalah signifikan berdasarkan hasil aplikasi program *SPSS 22 for windows*, nilai  $t_{Hitung}$  sebesar  $5,678$

>  $t_{\text{Tabel}}$  sebesar 2,03951 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,050$ . Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja (Kirana Gita Archia dan Hasan Abdul Rozak, 2022) yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu untuk mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan transformasional pimpinan diharapkan dapat memahami lebih lanjut yaitu dengan membangun hubungan yang lebih kuat berbasis kepercayaan dan menginspirasi karyawannya, dengan begitu kepemimpinan transformasional yang tinggi maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan merasa puas dan dapat meningkatkan kinerjanya bagi Sate Ayam Ambal Pak H. Tino.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh atau ditolak terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu ada beberapa indikator didalam keadilan organisasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut memberikan bukti bahwa baik buruknya keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu untuk mempertahankan dan meningkatkan pemberdayaan, pimpinan memberdayakan karyawannya yaitu dengan memberikan komunikasi yang terbuka dan memberikan motivasi kepada karyawannya, dengan begitu pemberdayaan yang tinggi maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan diberdayakan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerjanya bagi Sate Ayam Ambal Pak H. Tino.

### **Daftar Pustaka**

Archia, Kirana Gita, and Hasan Abdul Rozak. "Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 29.1 (2022): 30-42.

- Ari Fadzilah. 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan self Of Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Volume 3, Nomor 1.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Desastra, Yolla Zelika. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN QUALITY OF WORK LIFE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA INDUSTRI PERBANKAN DI WAY JEPARA LAMPUNG TIMUR." *DINAMIKA: Jurnal Manajemen Akuntansi, Bisnis dan Kewirausahaan* 8.1 (2022): 14-35.
- Dewi, I. Gusti Agung Surya, and I. Gusti Made Suwandana. *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Diss. Udayana University, 2016.
- Dewi, Kadek Sintha. "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT. KPM." *Jurnal manajemen, strategi bisnis, dan kewirausahaan* 7.2 (2013): 116-125.
- Effendy, Onong Uchjana. 2000, *Ilmu Komunikasi dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fadzilah, Ari. "Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan self of efficacy terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (Studi kasus pada PT. Sinar Sosro wilayah pemasaran Semarang)." *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 3.1 (2006): 12-27.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa.
- Hayati, R. (2022, Juni 02). *Pengertian Definisi Operasional, Tujuan, Manfaat, dan Contohnya*. Dipetik Oktober 27, 2022, dari PenelitianIlmiah.com: <https://penelitianilmiah.com/definisi-operasional/>

- Hayati, R. (2022, Maret 11). *Pengertian Data Sekunder, Kelebihan, Kekurangan, dan 3 Contohnya*. Dipetik Oktober 27, 2022, dari PenelitianIlmiah.Com: <https://penelitianilmiah.com/data-sekunder/>
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- IMade Angga Saputra, I. M. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEADILAN ORGANISASIONAL DAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 20.
- Kristanto, Sentot, I. Ketut Rahyuda, and I. Gede Riana. "Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen, dan intensi keluar di pt indonesia power ubp bali." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.6 (2014): 308-329.
- Kurniyati, Nany Noor. "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan dan kinerja UMKM kecamatan kraton yogyakarta." *HOME* 13.1 (2018).
- Media, A. (2021, Desember 12). *Pengertian Data Menurut Para Ahli*. Dipetik Oktober 27, 2022, dari Creator Media: <https://creatormedia.my.id/pengertian-data-menurut-para-ahli-jurnal-terbaru/>
- MEMAHAMI UJI T DALAM REGRESI LINEAR. (2021, Agustus 12). Dipetik Oktober 29, 2022, dari Binus University: <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-t-dalam-regresi-linear/>
- Nabawi, Rizal. "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 (2020): 170-183.
- Pangesthi, D. (2020, April 16). *11 Pengertian sumber daya manusia menurut para ahli*. Dipetik Oktober 27, 2022, dari Brilio.net: <https://www.brilio.net/serius/11-pengertian-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli-200416b.html>
- Prayekti, Prayekti, and Kris Aji Pangestu. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA)." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 5.2 (2022): 373-384.
- Qarismail, Taufik, and Prayekti Prayekti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* (2020): 115-129.

- Riadi, M. (2020, November 26). *Keadilan Organisasi (Pengertian, Aspek, Dimensi dan Faktor yang Mempengaruhi)*. Dipetik Oktober 27, 2022, dari KAJIANPUSTAKA.COM.
- Riadi, M. (2020, November 29). *Populasi dan Sampel Penelitian (Pengertian, Proses, Teknik Pengambilan dan Rumus)*. Dipetik Oktober 27, 2022, dari KAJIANPUSTAKA.COM: <https://www.kajianpustaka.com/2020/11/populasi-dan-sampel-penelitian.html>
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Sari, Nenin Kartika. "Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja." *Psikoborneo* 7.1 (2019): 123-134.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Silaen, Sofar., 2018., *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, In Media, Bandung.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik.2015.*Dasar Metodologi Penelitian*.Yogyakarta:Literasi Media Publishing.
- Sondang P.Siagian, 2005. *Filsafat Administrasi*, Jakarta: CV. Gunung Agung.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supriyati. 2012. *Dampak Motivasi Dan Pengetahuan Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak*. *JurnalInFestasi*, 8(1)Juni,hal.15-32.
- Suta, Arya Wira, and I. Wayan Gede Supartha. *Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar Karyawan pada Alila Manggis Hotel Karangasem Bali*. Diss. Udayana University, 2016.
- Swandari. (2003). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Tobias, Filbert, et al. "Jurnal Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo Medan." *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)* 3.2 (2022): 113-120.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.