

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, DUKUNGAN ORGANISASI DAN  
PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
(Studi Pada Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kantor Satuan Pamong Praja  
Kabupaten Kebumen)**

**Elisa Febriyanti Khotimah**

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen

Email : [lisayuu4@gmail.com](mailto:lisayuu4@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, dukungan organisasi dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja tenaga harian lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 67 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25 for windows. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Variabel pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel komunikasi organisasi, dukungan organisasi dan pemberdayaan pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga harian lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai R Square variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi organisasi, dukungan organisasi dan pemberdayaan pegawai sebesar 57,9% dan sisanya 42,1% variabel kepuasan kerja tenaga harian lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar model penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Komunikasi Organisasi, Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Pegawai*

**Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of organizational communication, organizational support and employee empowerment on job satisfaction of casual daily workers at the Kebumen District Fire Department. The data used in this study is primary data. This study used 67 respondents as research samples drawn based on saturated sampling. The data analysis method used multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25 for windows. The results of the study based on the t-test showed that the organizational communication variable had a significant effect on job satisfaction. The organizational support variable has a significant effect on job satisfaction. The variable of employee empowerment has a significant effect on job satisfaction. The variables of organizational communication, organizational support and employee empowerment together have a significant effect on job satisfaction for freelance daily workers at the Kebumen Regency Fire Department. The test results of the coefficient of determination R Square value of the variable job satisfaction is influenced by organizational communication, organizational support and employee empowerment by 57.9% and the

remaining 42.1% the variable job satisfaction of casual daily workers in the Kebumen Regency Fire Department is influenced by variables outside this research model.

**Keywords:** *Organizational Communication, Organizational Support, Employee Empowerment*

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam sebuah instansi pemerintah sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadikan motor penggerak organisasi yang dapat menentukan arah ataupun tujuan organisasi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan bersama dapat tercapai sehingga dibutuhkan kinerja yang optimal dari seluruh SDM yang ada dan terlibat dalam suatu lembaga atau organisasi.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi yaitu terciptanya kepuasan kerja. Menurut Luthans dalam Suryadharma et al (2016) salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja, karena untuk memperoleh kinerja yang optimal dari pegawai, maka dipandang penting untuk memberikan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mendorong gairah kerja pegawai.

Murti (2013) mengemukakan kepuasan kerja adalah berupa penilaian, sikap atau perasaan dari pegawai mengenai pekerjaannya yang terhubung di lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan dengan teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya.

Locus penelitian ini adalah Satpol PP Kabupaten Kebumen bagian pemadam kebakaran. Pemadam kebakaran adalah orang atau pasukan yang bertugas di bidang perlindungan masyarakat dalam melaksanakan perumusan rencana, pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi penyelenggaraan perlindungan masyarakat dalam hal pencegahan, pengendalian pemadaman, penyelamatan, inspeksi dan investigasi serta pemberdayaan masyarakat dalam pencegahan kebakaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai menghasilkan informasi bahwa kepuasan kerja belum terpenuhi. Hal ini dapat terlihat dari sikap para THL yang sering keluar pada saat jam kerja dimana seorang petugas pemadam kebakaran harus selalu *stand by* di lingkungan kerjanya. Kurangnya motivasi yang diberikan mengakibatkan para THL kurang bersemangat dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain melaksanakan pekerjaan memadamkan api, petugas juga melakukan pekerjaan lain seperti membantu evakuasi jika terjadi kecelakaan selain itu tenaga harian lepas pemadam kebakaran juga dituntut untuk mampu melakukan pencegahan dan penyelamatan

dengan upaya memberikan sosialisasi dan simulasi penanggulangan bahaya kebakaran ke masyarakat sehingga dibutuhkan ide-ide, pengetahuan dan juga kemampuan yang baik. Melihat beratnya beban kerja tenaga kerja harian lepas sebagai pasukan pemadam kebakaran, gaji yang diterima oleh tenaga harian lepas belum sebanding dengan resiko pekerjaan yang dihadapi sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan para pegawai. Kemudian organisasi kurang memperhatikan perkembangan dan kemampuan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga pegawai dianggap sudah berpengalaman. Banyaknya kebutuhan yang belum tercukupi karena kurangnya perhatian organisasi menjadikan pegawai merasa kurang puas dalam bekerja dan mengakibatkan hubungan dengan rekan kerja belum cukup baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komunikasi organisasi. Menurut Redding and Saborn (dalam Safari dkk, 2019) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Komunikasi organisasi ini antara lain, hubungan antar manusia, komunikasi dari atasan kepada bawahan, seperti komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dengan sesama rekan kerja, keterampilan berkomunikasi dan berbicara medengarkan, menulis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai di pemadam kebakaran komunikasi masih kurang baik. Alur komunikasi yang berlangsung di pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen berlangsung dari koordinator kegiatan, kepala bidang, sekretaris dan kepala dinas. Masalah yang terjadi yaitu adanya kesenjangan komunikasi antara atasan dan bawahan yaitu tenaga harian lepas belum efektif diakibatkan oleh lamanya dalam merespon pesan dari para pegawai tenaga harian lepas. Lamanya respon atau *feedback* dan pemahamannya dari kepala seksi mengenai kebutuhan para tenaga harian lepas mengakibatkan kebutuhan THL belum terpenuhi. Keinginan atau kebutuhan THL seperti peningkatan *skill* otomotif dan pelatihan menyetir mobil bagi tenaga harian lepas yang belum bisa menyetir, hal tersebut masih belum dilakukan karena kurangnya komunikasi dengan koordinator. Kurangnya respon mengakibatkan tenaga harian lepas dalam menjalankan pekerjaan menjadikan sebagian pegawai masih kurang mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan mengakibatkan kurang nyamannya suasana di tempat. Kemudian kepala dinas yang masa jabatannya masih baru membutuhkan penyesuaian dan pemahaman mengenai tupoksi pemadam kebakaran

sehingga membuat komunikasi antar kepala dinas dengan bawahan khususnya THL menjadi kurang baik.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu dukungan organisasi. Menurut Danish dkk (2013:313) dukungan organisasi merupakan ekspektasi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang pegawai lakukan dengan sebaiknya. Dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa adanya dukungan organisasi yang tinggi cenderung puas terhadap gaji, rekan kerja, atasan dan promosi.

Berdasarkan hasil wawancara tenaga harian lepas pemadam kebakaran Kebumen selama bekerja belum merasakan adanya dukungan organisasi hal ini menjadi faktor rendahnya rasa kepuasan kerja pegawai. Para tenaga kerja harian lepas pemadam kebakaran masih merasa belum mendapatkan imbalan yang sesuai dari kontribusi kerja pegawai. Selama bekerja sebagai tenaga harian lepas, belum mendapatkan kesempatan promosi meskipun masa kerja sudah lebih dari dua belas tahun. Kesempatan promosi yang dimaksud adalah sebagai ketua regu dalam setiap tim pemadam kebakaran yang sekarang ini dipegang oleh PNS karena organisasi merasa bahwa pegawai yang berstatus tenaga harian lepas tidak cukup mumpuni. Dalam menjalankan tugas, tenaga kerja harian pemadam kebakaran didukung dengan sarana dan prasarana dan fasilitas yang memadai, namun masih terdapat kekurangan sarana dan prasarana seperti jumlah mobil pemadam kebakaran yang kurang dan mobil pemadam kebakaran tersebut sudah tua sehingga butuh perbaikan berulang-ulang. Perbaikan mobil dilakukan bukan di bengkel sendiri karena belum tersedianya bengkel khusus yang menangani mobil pemadam kebakaran. Kemudian mobil *rescue* untuk keperluan penyelamatan belum tersedia di kantor pemadam kebakaran Kebumen. Selain itu untuk kegiatan lainnya seperti sosialisasi dan pelayanan masyarakat juga terkendala karena tidak adanya mobil kantor. Kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana dan fasilitas untuk menunjang kegiatan dan pekerjaan pemadam kebakaran menjadi faktor kurangnya kepuasan tenaga kerja harian terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberdayaan pegawai. Lin-Fen dkk., (2013) menunjukkan bahwa pemberdayaan menjadi suatu hal yang penting dan berdampak positif bagi kepuasan kerja karyawan. Pemberdayaan karyawan adalah proses memberikan karyawan kemampuan dan wewenang sehingga memudahkan karyawan untuk mengambil tindakan pribadi, berkarya dan perilaku yang memberikan kontribusi positif bagi misi organisasi (Hasan dkk., 2011).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai di pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen, pemberdayaan masih belum diberikan secara maksimal. Tenaga harian lepas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen tiap tahunnya diberikan pengembangan materi dan pelatihan fisik namun hal tersebut belum diberikan secara baik karena pengembangan materi dan fisik tersebut sama seperti tahun-tahun sebelumnya tidak ada variasi sehingga pegawai merasa kurang puas. Pekerjaan pemadam kebakaran termasuk ke dalam pekerjaan sosial

dan hanya diperlukan ketika ada bencana sehingga apabila tidak ada pekerjaan para pegawai hanya bersantai dan membuang waktu dengan rekan kerja seperti mengobrol, bernyanyi, pergi saat jam kerja dan ada yang tidur. Pekerjaan tenaga harian lepas yang tergantung ketika adanya bencana merupakan suatu alasan kurangnya kepercayaan atasan kepada petugas tenaga harian lepas untuk memberikan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat dan tanggung jawab ketika tidak ada pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Komuniasi Organisasi, Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kantor Satuan Pamong Praja Kabupaten Kebumen”**

Pada penelitian ini permasalahan yang dihadapi dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kantor Satuan Pamong Praja Kabupaten Kebumen?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kantor Satuan Pamong Praja Kabupaten Kebumen?
3. Apakah pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kantor Satuan Pamong Praja Kabupaten Kebumen?
4. Apakah komunikasi organisasi, dukungan organisasi, pemberdayaan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kantor Satuan Pamong Praja Kabupaten Kebumen?

## LANDASAN TEORI

### Kepuasan Kerja

Murti (2013) mengemukakan kepuasan kerja adalah berupa penilaian, sikap atau perasaan dari pegawai mengenai pekerjaannya yang terhubung di lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan dengan teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Widodo (2015) menyatakan indikator kepuasan kerja yaitu;

- a. Isi pekerjaan
- b. Organisasi dan manajemen
- c. Kesempatan untuk maju
- d. Gaji dan keuntungan dalam bidang *financial*
- e. Rekan kerja

### Komunikasi Organisasi

Menurut Redding and Saborn (dalam Safari dkk, 2019) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Komunikasi organisasi ini antara lain, hubungan antar manusia, komunikasi dari atasan kepada bawahan, seperti

komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dengan sesama rekan kerja, keterampilan berkomunikasi dan berbicara mendengarkan, menulis. Indikator komunikasi organisasi menurut Endang (dalam Wirawan dan Sudharma, 2015) yaitu sebagai berikut:

- Penyampaian informasi yang dilakukan pimpinan kepada para pegawai mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan.
- Penyampain informasi dari para pegawai terhadap pimpinan tentang pengambilan keputusan yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Diskusi yang terjadi antar pegawai mengenai masalah dialami dalam bekerja.
- Penyampaian informasi mengenai pekerjaan yang terjadi di luar jam kerja.

### Dukungan Organisasi

Menurut Danish dkk (2013:313) dukungan organisasi merupakan ekspektasi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang pegawai lakukan dengan sebaiknya. Indikator dukungan organisasi menurut Eisenberger *et al.* (1986:502) adalah sebagai berikut:

- Penghargaan; perusahaan memberikan penghargaan/*reward* atas pencapaian kerja karyawan.
- Pengembangan; perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan.
- Kesejahteraan karyawan; perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan.

### Pemberdayaan Pegawai

Menurut Hasan dkk, (2011) pemberdayaan karyawan adalah proses memberikan karyawan kemampuan dan wewenang sehingga memudahkan karyawan untuk mengambil tindakan pribadi, berkarya dan perilaku yang memberikan kontribusi positif bagi misi organisasi. Indikator pemberdayaan pegawai menurut Priansa (2018:224), adalah sebagai berikut:

- Keinginan. Tahap pertama dalam pemberdayaan adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan karyawan.
- Kepercayaan. Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara pihak manajemen organisasi dan karyawan. Adanya saling percaya tersebut akan menciptakan kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran.
- Kepercayaan diri. Saling percaya akan menimbulkan kepercayaan diri karyawan sekaligus menghargai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
- Kredibilitas. Kredibilitas berkaitan dengan penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja

yang mampu mendorong kompetisi yang sehat sehingga terbentuk kinerja yang tinggi.

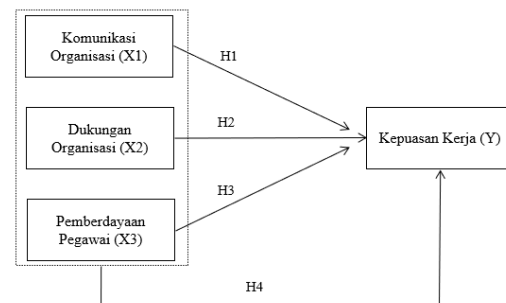
- Akuntabilitas. Pertanggung-jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan dengan tujuan untuk menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian kinerja karyawan.
- Komunikasi. Komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan pihak manajemen organisasi. Keterbukaan tersebut dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap kinerja karyawan.

### Model Empiris

Berdasarkan pada tinjauan pustaka yang telah dipaparkan diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Penulisan satuan di dalam artikel memperhatikan aturan sebagai-berikut:

**Gambar 1**  
**Model Empiris**



Berdasarkan teori yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kantor Satuan Pamong Praja Kabupaten Kebumen
- H2 : Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kantor Satuan Pamong Praja Kabupaten Kebumen
- H3 : Pemberdayaan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kantor Satuan Pamong Praja Kabupaten Kebumen
- H4 : Komunikasi Organisasi, Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kantor Satuan Pamong Praja Kabupaten Kebumen

## METODE

### Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah variabel Komunikasi Organisasi (X1), Dukungan Organisasi (X2), Pemberdayaan Pegawai (X3) dan Kepuasan Kerja (Y).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam penelitian ini. Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

1. Wawancara  
Wawancara dilakukan dengan menggunakan sejumlah pertanyaan secara lisan kepada bagian Administrasi Kepegawaian dan beberapa petugas pemadam kebakaran untuk memperoleh informasi yang bermanfaat bagi peneliti. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.
2. Studi Kepustakaan  
Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan referensi yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literature-literatur serta publikasi-publikasi lain yang dijadikan sumber.
3. Kuesioner  
Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan/ pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan-pernyataan tersebut. Kuesioner dalam penelitian ini berfokus pada daftar pernyataan dengan menggunakan angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang digunakan dengan memberikan pilihan jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti kepada responden. Hal ini diukur dengan menggunakan skala likert.

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari agar dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:61). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu tenaga harian lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen. Sedangkan sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:127). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen yang berjumlah 67 orang.

### Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:149) analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud

membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### Analisis Statistik

Analisis statistik digunakan untuk menganalisis data dari jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statisti. Dalam penelitian ini menggunakan metode SPSS 25.

Pada dasarnya bagian ini menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan. Materi pokok bagian ini adalah: (1) rancangan penelitian; (2) populasi dan sampel (sasaran penelitian); (3) teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen; (4) dan teknik analisis data. Untuk penelitian yang menggunakan alat dan bahan, perlu dituliskan spesifikasi alat dan bahannya. Spesifikasi alat menggambarkan kecanggihan alat yang digunakan sedangkan spesifikasi bahan menggambarkan macam bahan yang digunakan.

Untuk penelitian kualitatif seperti penelitian tindakan kelas, etnografi, fenomenologi, studi kasus, dan lain-lain, perlu ditambahkan kehadiran peneliti, subyek penelitian, informan yang ikut membantu beserta cara-cara menggali data-data penelitian, lokasi dan lama penelitian serta uraian mengenai pengecekan keabsahan hasil penelitian.

Sebaiknya dihindari pengorganisasian penulisan ke dalam “anak sub-judul” pada bagian ini. Namun, jika tidak bisa dihindari, cara penulisannya dapat dilihat pada bagian “Hasil dan Pembahasan”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) instrument yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dengan rumus  $df = n-2$ ,  $df = 67-2 = 65$  maka didapat nilai r tabel sebesar 0,2404

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	Sig.	r tabel	Ket.
Kepuasan Kerja	1	0,638	0,00	0,240	Valid
	2	0,820	0,00	0,240	Valid
	3	0,835	0,00	0,240	Valid
	4	0,740	0,00	0,240	Valid
	5	0,697	0,00	0,240	Valid
Komunikasi Organisasi	1	0,687	0,00	0,240	Valid
	2	0,623	0,00	0,240	Valid
	3	0,685	0,00	0,240	Valid

			0	4	
	4	0,649	0,00	0,240	Valid
			0	4	
	5	0,698	0,00	0,240	Valid
			0	4	
	6	0,770	0,00	0,240	Valid
			0	4	
Dukungan Organisasi	1	0,787	0,00	0,240	Valid
			0	4	
	2	0,757	0,00	0,240	Valid
			0	4	
	3	0,711	0,00	0,240	Valid
			0	4	
	4	0,631	0,00	0,240	Valid
			0	4	
	5	0,655	0,00	0,240	Valid
			0	4	
Pemberdayaan Pegawai	1	0,836	0,00	0,240	Valid
			0	4	
	2	0,885	0,00	0,240	Valid
			0	4	
	3	0,789	0,00	0,240	Valid
			0	4	
	4	0,848	0,00	0,240	Valid
			0	4	
	5	0,593	0,00	0,240	Valid
			0	4	
	6	0,842	0,00	0,240	Valid
			0	4	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item variabel dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan nilai r tabel atau dengan ketentuan nilai *cronbach's alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel dan jika nilai *cronbach's alpha* < 0,6 maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,797	0,6	Reliabel
Komunikasi Organisasi	0,773	0,6	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,754	0,6	Reliabel
Pemberdayaan Pegawai	0,890	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan Tabel IV-8 diatas hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena Aplha hasil perhitungan lebih dari 0,60.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah persamaan regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collonierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi Organisasi (X1)	0,764	1,308
Dukungan Organisasi (X2)	0,868	1,153
Pemberdayaan Pegawai (X3)	0,873	1,145

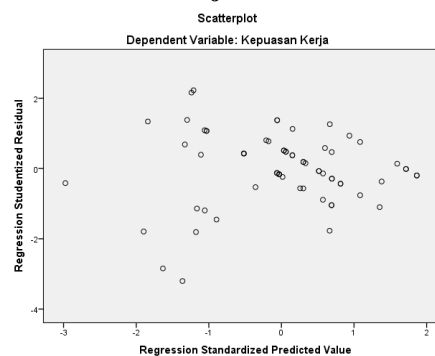
Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collonierity statistics* menunjukkan angka *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan yang lain.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



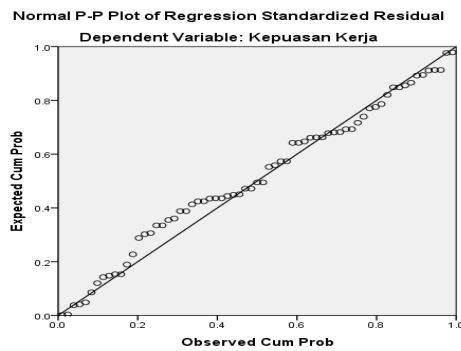
Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan gambar Scatterplot diatas dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola tertentu yang berupa titik-titik yang membentuk pola teratur, pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

### c. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data Diperoleh Pada Tahun 2022

Berdasarkan gambar IV-2 hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi normalitas.

#### 4. Analisis Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Komunikasi Organisasi, Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja.

**Tabel 4. Hasil Analisis Linear Berganda**

Model	Unstandat dized Coefficien ts		Standar dized Coeffici ents	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	-2,967	1,910		-1,553	0,125
<b>Komunika si Organisasi</b>	0,386	0,093	0,378	4,136	0,000
<b>Dukungan Organisasi</b>	0,432	0,094	0,394	4,601	0,000
<b>Pemberda yaan Pegawai</b>	0,195	0,053	0,311	3,644	0,001

Sumber: Data Diperoleh Tahun 2022

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = -2,967 + (0,386) X_1 + (0,432) X_2 + (0,195) X_3 + e$$

a) Nilai konstanta (a) = -2,967. Kepuasan kerja tenaga harian lepas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen bernilai sebesar konstanta yaitu -2,967, artinya apabila komunikasi organisasi, dukungan organisasi dan pemberdayaan pegawai sama dengan nol (0) maka

kepuasan kerja mengalami penurunan.

- b)  $b_1 = 0,386$ . Artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel Komunikasi Organisasi, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen sebesar 0,386 poin.
- c)  $b_2 = 0,432$ . Artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel Dukungan Organisasi akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen sebesar 0,432 poin.
- d)  $b_3 = 0,195$ . Artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel Pemberdayaan Pegawai akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen sebesar 0,195 poin.

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dengan rumus  $df = n - k$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%.

Penentuan t tabel dalam penelitian ini yaitu  $df = 67 - 4 = 63$  sehingga dihasilkan angka pada t tabel sebesar 1,99834.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Model	Unstandat dized Coefficient s		Standar dized Coeffici ents	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constan t)	-2,967	1,910		-1,553	0,125
<b>Komunik asi Organisasi</b>	0,386	0,093	0,378	4,136	0,000
<b>Dukunga n Organisasi</b>	0,432	0,094	0,394	4,601	0,000
<b>Pemberd yaan Pegawai</b>	0,195	0,053	0,311	3,644	0,001

a. Dependent Variabel: Total\_Y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji t di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan uji t pada tabel di atas,

menunjukkan bahwa signifikan untuk variabel komunikasi organisasi (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $4,136 > t_{tabel}$  1,99834 sehingga H1 **diterima**. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen.

- 2) Berdasarkan uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa signifikansi untuk variabel dukungan organisasi (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $4,601 > t_{tabel}$  1,99834 sehingga H2 **diterima**. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen.
- 3) Berdasarkan uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa signifikansi untuk variabel pemberdayaan pegawai (X3) sebesar  $0,001 < 0,05$  dan perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $3,644 > t_{tabel}$  1,99834 sehingga H3 **diterima**. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simulltan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama. dengan rumus  $df = k, (n - k)$   
 $df = 4, (67 - 4) = 63 = 2,75$

**Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Si g.
Regres sion	114.092	3	38.031	9.280	.000 <sup>b</sup>
Residu al	258.176	63	4.098		
Total	372.269	66			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  adalah  $9,280 > F_{tabel}$  2,75 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel Komunikasi Organisasi, Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen.

#### c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel independent terhadap variabel dependen.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Mo del	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.774 <sup>a</sup>	.598	.579	1,34359

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi, Komunikasi Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dianalisis bahwa nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,579 atau 57,9% Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh Komunikasi Organisasi (X1), Dukungan Organisasi (X2), dan Pemberdayaan Pegawai (X3) sedangkan sisanya ( $100\% - 57,9\% = 42,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

#### PEMBAHASAN

##### 1. Pengaruh Hubungan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga harian lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,136 > t_{tabel}$  1,99834 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima.

##### 2. Pengaruh Hubungan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga harian lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,601 > t_{tabel}$  1,99834 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima.

##### 3. Pengaruh Hubungan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja tenaga harian lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,644 > t_{tabel}$  1,99834 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) diterima.



#### 4. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi organisasi, dukungan organisasi dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja tenaga harian lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, dukungan organisasi dan pemberdayaan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut diketahui bahwa  $F_{hitung}$  adalah  $9,280 > F_{tabel}$   $2,75$  dan mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel Komunikasi Organisasi, Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai Komunikasi Organisasi, Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Pemberdayaan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen.
4. Variabel independent (Komunikasi Organisasi, Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Pegawai) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Dengan demikian bahwa jika dalam organisasi memiliki komunikasi organisasi, dukungan organisasi dan pemberdayaan pegawai yang baik maka setiap pegawai akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi.

### Saran

#### Implikasi Praktis

1. Berdasarkan analisis data yang dilakukan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi organisasi pada tenaga harian lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen belum cukup baik, masih adanya kesenjangan komunikasi antara atasan dan bawahan yang diakibatkan oleh lamanya dalam merespon pesan dari para pegawai tenaga harian lepas. Sebaiknya organisasi menciptakan hubungan tenaga kerja yang positif baik antara atasan dengan pegawai maupun antara sesama pegawai tenaga harian lepas. Organisasi perlu menjalin komunikasi yang baik dan perlu memahami informasi dari pegawai tenaga harian lepas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen sehingga setiap keperluan tenaga harian lepas bisa terpenuhi dan hubungan antar pegawai menjadi lebih baik. Hal tersebut bisa menciptakan kepuasan dalam bekerja bagi para tenaga harian lepas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen.

2. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan dukungan organisasi pada tenaga harian lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen belum diberikan secara maksimal. Selama bekerja sebagai tenaga harian lepas mereka belum mendapatkan dukungan seperti pemberian latihan dan materi untuk menjadi CPNS untuk meningkatkan karir mereka ha ini masih perlu menjadi perhatian organisasi agar mengusahakan karir mereka bisa melalui pelatihan. Masih terdapat kekurangan sarana dan prasarana seperti mobil pemadam kebakaran dan mobil *rescue* hal tersebut perlu lebih diperhatikan oleh organisasi agar menambah armada mobil dan mengganti yang sudah tua dengan yang baru serta penambahan peralatan pemadam kebakaran agar pekerjaa dapat dilaksanakan secara maksimal dan para tenaga harian lepas merasakan kepuasan kerja karena merasa kesejahteraan hidup mereka dalam organisasi lebih diperhatikan.
3. Berdasarkan analisis data yang dilakukan pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan pemberdayaan pegawai pada tenaga harian lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen belum diberikan secara maksimal. Tidak adanya perkembangan dalam pengembangan materi dan pelatihan fisik dan tidak adanya aktivitas lain ketika tidak ada pekerjaan membuat para tenaga harian lepas membuang waktu dengan bersantai. Hal ini perlu diperhatikan oleh organisasi misalkan dengan memberikan kegiatan-kegiatan seperti pelatihan menyetir mobil, pengadaan seminar, pelatihan peningkatan keterampilan dan lain-lain yang lebih

bermanfaat di luar pekerjaan agar lebih memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya.

efisiensi dalam bekerja maka dari itu dapat terciptanya kepuasan kerja pegawai.

### Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dkk (2021) menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi organisasi yang dijalin dengan baik dalam sebuah organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Komunikasi organisasi di dalam organisasi atau perusahaan dapat diciptakan dengan baik apabila terjadi kesepahaman antara pengirim dan penerima. Dengan adanya komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.
2. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2019) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik dukungan organisasi yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pentingnya dukungan organisasi yang memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pegawainya maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat di dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Dampak positif dari dukungan organisasi yang baik yaitu kinerja pegawai akan meningkat, dengan banyaknya dukungan organisasi yang diberikan maka kepuasan kerja yang ditunjukkan pegawai akan meningkat.
3. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lestari dan Siregar (2021) bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan pegawai yang diberikan secara maksimal akan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan adanya pemberdayaan, organisasi akan mampu mendorong pegawai agar memiliki kemampuan atau keterampilan dalam menjalankan pekerjaan secara efektif. Pemberdayaan penting diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan bakat, keterampilan dan pengalaman pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan meningkatkan

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Hakim, Mughni., dan Zaini, Zaman. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Pegawai Dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Sekretariat Daerah Provinsi DKI
- Ardana, I Komang dan Ni Putu Adrika Radnyanamastri. (2017). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Raditya Dewata Perkasa. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 11, Hal 6141-6166.
- Asnawi, M. A. M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Standar Kerja, Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 14(2).
- Busro, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: expert.
- Efendi, dkk. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Adaptabilitas Karier Sebagai Variabel Mediasi Pada Dosen Di Jabodetabek. *Jurnal Manajemen*. Vol. 14, No. 1, Hal 123-133.
- Eisenberger, R. et al., 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), pp.500–507
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Harahap, M. D. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Metro Tv Sumut* (Doctoral dissertation).
- Hasan, N., Arwanu, E. A. T., & Setiawan, M. (2011). Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen di Pekerja PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar). *Jurnal manajemen*, 10(3), 574-585.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendry, Raja Saul Marto. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara. Vol. 6 No. 1, Hal 82-91.
- Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*. Vol. 2 No. 2, Hal 188-200.
- Komalasari, Yeyen dan Savitri Ni Kadek. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap

- Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali. Vol. 16 No. 2.
- Li-Fen, dkk. (2013). The Influence of Leadership Behavior and Psychological Empowerment on Job Satisfaction. *International Journal of Organizational Innovation*, 5(4) : 21-29.
- Mujiasih, Endah dan Lestari, Sri. (2016). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pasukan Gulkar Di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat. *Jurnal Empati*. Vol. 5 No. 3, Hal. 572-576.
- Munir, Sanihu, dkk. (2020). Hubungan Aspek Sosial Pekerjaan dan Kondisi Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Konawe Utara. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat*. Vol. 9, No. 1, Hal 7-15.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Purnomo, Suseno H., Sjahrudin, Herman dan Samiun, Bariya. (2017). Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Hal. 47-61.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index.
- Safari, Tenang, dkk. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PD. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*. Vol. 3 No. 2, Hal 134-149.
- Saraswati, Mega Putri dan Nurendra, Annisaa Miranty. Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*. Vol. 13 No. 2, Hal 84-94.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Pt Refika Aditama. Bandung.
- Sendow, Greis M., Lopian, Joyce S.L.H.V., Bujung, dan Abraham D. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Kasus :Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No. 3, Hal. 2330-3229.
- Setianingsih, Wiwin., Budianto, Apri., dan Siska Hidayanti. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (suatu studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya). *Business Management And Entrepreneurship Journal*. Vol. 2 No. 3, Hal. 94-105.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sintha, Dewi Kadek. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*. 7 (2), pp 21-32.
- Siregar, dkk. (2021). Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam. *Journal of Economics and Accounting*. Vol 1 No. 3, Hal 125-129.
- Siregar, dkk. (2021). Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam. *Jurnal Of Economics and Accounting*. Vol. 1, No. 3
- Subagio, Mochammad. (2015). Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ithaca Resources Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 18, No. 1, Hal 72-82.
- Sudharma, I Nyoman dan I Dw Gd Agus Saputra. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6 No. 2, Hal 1030-1054.
- Sugiyono, 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfa Beta. Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Cv. Alfabeta.
- Tahir, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap PTM Di Sulsel.
- Utama, I Wayan Mudiarta dan I Gusti Agung Dhyana Shinta Dewi. (2015). Pengaruh *Emotional Intelligence Leaders*, Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 6, Hal 1676-1699.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi, (2011). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wirawan, I. D. G. K., & Sudharma, I. N. (2015). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Zamralita dan Sidharta, Yanuar, FX. (2017). Gambaran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Pada Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*. Vol. 1 No. 2, Hal 304-309.