

Alifia Beti Rahmawati

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa
betryahmawati504@gmail.com

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, dan Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership, organizational justice, and empowerment on job satisfaction of Pak H. Tino Ambal Chicken Sate. Collecting data in this study using a questionnaire. Respondents in this study were Pak H. Tino's Ambal Chicken Sate employees, totaling 35 employees. This study uses descriptive and statistical analysis techniques including validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test, and the coefficient of determination using the SPSS 22 For Windows program. The results of this study indicate that the transformational leadership variable has an effect on job satisfaction, organizational justice has no effect or is rejected on job satisfaction, empowerment has an effect on job satisfaction and simultaneously transformational leadership, organizational justice, and empowerment have a simultaneous effect on job satisfaction of Ambal Chicken Sate employees Mr. H. Tino.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Justice, Empowerment, and 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

Kelompok Kerja	Keterangan
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, menfasilitasi 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 membedakan 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).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik dan perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino”.

METODE

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino.

Menurut Siyoto dkk (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Pada penelitian skripsi ini, peneliti menggunakan teknik *sampling jenuh*, yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino yang berjumlah 35 responden.

Menurut Indriantoro dan Supomo (2002), analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data yang hasilnya digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik kesimpulan penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2018:149).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis statistik (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi) menggunakan program *SPSS 22 for windows*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda.

Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

A = Konstanta

b1 = Koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional

b2 = Koefisien regresi keadilan organisasi

b3 = Koefisien regresi pemberdayaan

X1 = Kepemimpinan transformasional

X2 = Keadilan organisasi

X3 = Pemberdayaan

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

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. Cabang-cabang Sate Ayam Ambal Pak H. Tino (Kecamatan Ambal) yaitu sebagai berikut:

1. Jln. Daendles Kenoyojayan Ambal.
2. Jln. Urut Sewu Kenoyojayan Ambal.
3. Jln. Daendles Wetan Parar Ambal..

Karakteristik Responden

Tabel 2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Tabel IV-1 diatas, 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%
Total		35	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Tabel IV-2 diatas, 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%
Total		35	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Tabel IV-3 diatas, 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%
Total		35	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Tabel IV-4 diatas, 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 diatas 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 diatas 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

Nomor Item	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
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 diatas 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

Nomor Item	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
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 diatas 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 (Y)	0,741	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan Transformasional (X)	0,736	0,60	Reliabel
3	Keadilan Organisasi (X2)	0,653	0,60	Reliabel
4	Pemberdayaan (X3)	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

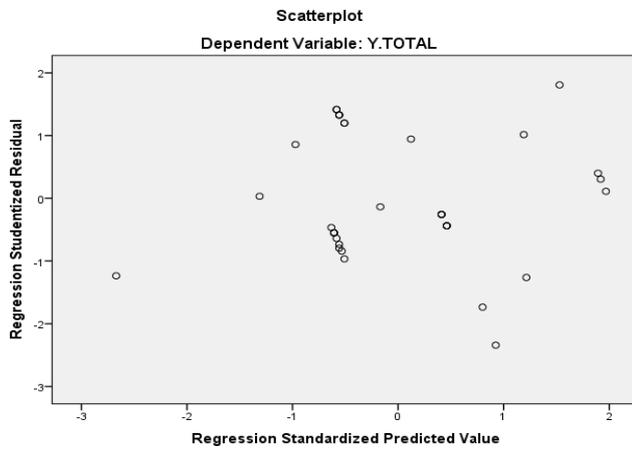
Sumber: Data Primer yang diolah 2022

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:

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah 2022

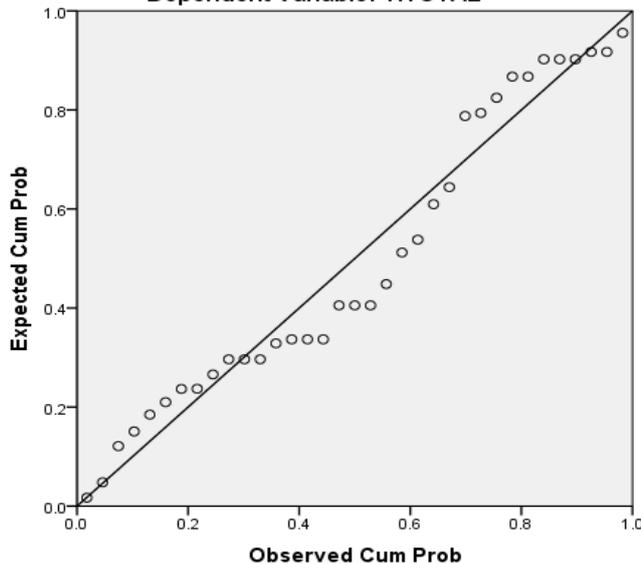
Berdasarkan Gambar 1, grafik uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

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

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y.TOTAL



Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan Gambar 2, 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 transformatif, keadilan organisasi, dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja maka dapat dilihat dari hasil tabel berikut.

Tabel 12

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
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:

$$Y = 3.425 + 0.618X_1 - 0.045X_2 + 0.709X_3 + e$$

Keterangan:

1. Konstanta (a)
Jika variabel kepemimpinan transformatif, keadilan organisasi, dan pemberdayaan = 0 maka kepuasan kerja diperkirakan akan mengalami kenaikan sebesar 3.425.
2. Independen
 - a. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformatif (X) sebesar 0.618, artinya jika kepemimpinan transformatif 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)

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

- 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.
- Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.
Hasil uji t menunjukkan nilai t_{Hitung} sebesar -.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.
- 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)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	112.508	3	37.503	151.707 .000 ^b
	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 Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.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 disebarluaskan 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:

1. 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 (X_1) 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.

2. 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.

3. 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_{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.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian skripsi penulis tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai kepemimpinan transformasional di Sate Ayam Ambal Pak H. Tino menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang dimiliki pimpinan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino.
2. Hasil penelitian mengenai keadilan organisasi di Sate Ayam Ambal Pak H. Tino menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti baik buruknya keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil penelitian mengenai pemberdayaan di Sate Ayam Ambal Pak H. Tino menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa semakin baik pemberdayaan yang dilakukan pimpinan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino.

4. Hasil penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan pemberdayaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Sate Ayam Ambal Pak H. Tino.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya pada variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

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. *Analisi 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. BPFE.
- 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): <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): <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. Jurnal InFestasi, 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.

