

PENGARUH INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Achmad Tarmizi^{1*}, Dini Pentiyah²

¹Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Attahiriyah, Jakarta

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Attahiriyah, Jakarta,

E-mail korespondensi :atarmizi.uniata@gmail.com

Informasi Artikel

Draft awal : 25 September 2018

Revisi : 06 Oktober 2018

Diterima : 10 Oktober 2018

Available Online :15 Oktober 2018

Keywords : *interpersonal, work environment, job satisfaction*

Tipe Artikel : *Research Paper*



Diterbitkan oleh Fakultas
Ekonomi Universitas Islam
Attahiriyah

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of interpersonal relations and work environment on job satisfaction of employees of the Supreme Court's Balitbang Secretariat of Education and Legal Training of the Supreme Court of the Republic of Indonesia (MA.RI). The method in this study uses quantitative, by distributing questionnaires to 50 employees. The analysis technique that the researcher uses in this study is a multiple linear regression analysis method. The results showed that interpersonal relationships and work environment had a close relationship seen from the R value of 0.588 or 58.8%. While the value of Adjusted R square is 0.318 or 31.8%. Changes in job satisfaction can be seen from interpersonal relationships and work environment, while the remaining 68.2% is due to other factors not examined in this study. Based on the results of the t test it is also known that interpersonal relationships and work environment partially have a positive and significant influence on job satisfaction.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat balitbang diklat hukum dan peradilan mahkamah agung republik indonesia (MA.RI). Metode dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif, dengan menyebar kuesioner kepada 50 orang karyawan. Teknik analisis yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dilihat dari nilai R sebesar 0,588 atau 58,8 %. Sedangkan nilai Adjusted R square sebesar 0,318 atau 31,8 %. Perubahan pada kepuasan kerja dapat dilihat dari hubungan interpersonal dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 68,2 % disebabkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t juga diketahui bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pedoman Sitasi : Achmad Tarmizi, dan Dini Pentiyah (2018). Pengaruh Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 265 – 272

1. Pendahuluan

Instansi pemerintah adalah suatu organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada banyak orang. Peran sumberdaya manusia sebagai pegawai di dalamnya pun memegang peranan penting karena merekalah penentu hidup dan matinya suatu organisasi. Dalam hal ini pegawai adalah makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaannya. Sikap inilah yang akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap kinerjanya. Sikap itu dapat berupa positif dan negatif, sikap positif harus dibina dan sikap negatif harus dihindarkan. Sikap positif inilah yang disebut dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat tercapai. Kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi juga akan menghasilkan kemajuan bagi organisasi atau instansi baik dimasa kini maupun masa yang akan datang, sehingga sangat diperlukan perhatian khusus agar kepuasan bekerja dalam suatu instansi dapat meningkat.

Hal ini tentu tidak mudah karena dalam suatu organisasi tentu memiliki berbagai permasalahan yang harus dihadapi seperti menetapkan kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran, mengembangkan sistem dan mekanisme kerja, mengalokasikan sumberdaya, memonitor hasil yang dicapai dan masih banyak lainnya. Kegiatan inilah yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak terlepas dari pencapaiannya dari kepuasan kerja yang ada dalam organisasi tersebut.

Tabel 1. Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Periode Januari 2017 - April 2017

Bulan	Jumlah keridakhadiran (Orang)	% Kemangkiran
Januari	11	11,7
Februari	15	15,9
Maret	13	13,8
April	16	17

Sumber : Bag.Kepegawaian Balitbang diklat kumdil MARI.

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa terjadi peningkatan dan penurunan ketidakhadiran karyawan bervariasi selama empat bulan terakhir, yang memperlihatkan ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Dimana masih ada beberapa karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan seperti sakit, izin, cuti, tanpa keterangan disaat pegawai yang lain melaksanakan tugasnya. Hal ini menunjukkan masih adanya kemangkiran pegawai pada setiap bulan nya yakni pada januari sebesar 11,7 %, february yang tertinggi sebesar 15,9 %, maret 13,8 %, dan pada bulan april sebesar 17%.

Menurut Robbins dalam Vemmilya (2009) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pekerjaan yang menantang, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menjadi hal yang perlu mendapat perhatian dalam setiap organisasi atau instansi mengingat setiap manusia selalu memerlukan dan berjumpa dengan orang lain dalam kehidupannya. Agar bisa diterima dengan baik dan beradaptasi dengan baik, setiap pegawai harus berusaha menjalin hubungan dengan pegawai lainnya.

Hubungan interpersonal yang dibina dengan baik dapat menjadi faktor yang menentukan kesuksesan karir dan memfasilitasi pekerjaan karena dapat mencegah timbulnya konflik, terutama konflik antar pribadi dalam organisasi yang biasanya dapat merugikan kelangsungan aktivitas organisasi itu sendiri. Manfaat dari terjalinnya hubungan pribadi yang baik dalam sebuah organisasi

atau instansi adalah setiap masalah dapat terselesaikan dengan penuh kekeluargaan, adanya rasa saling menghargai, percaya antar pegawai dan pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban.

Selain hubungan interpersonal, yang perlu di perhatikan dalam suatu instansi juga adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu instansi atau organisasi sangat penting untuk diperhatikan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai dalam aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membuat pegawai nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga tujuan sebuah organisasi atau instansi bisa tercapai.

Dalam lingkungan kerja pada instansi pemerintahan, khususnya masih belum maksimal dalam memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja. Hal ini dikarenakan adanya beberapa aspek-aspek, seperti ruang kerja yang di gunakan oleh pegawai cukup padat dengan banyaknya meja yang berhimpit satu sama lain sehingga ruang gerak pun terbatas, kemudian keadaan udara sekitar yang kurang baik disebabkan masih adanya beberapa pegawai yang merokok dalam ruangan karena belum tersedianya "smoking area" atau ruang khusus untuk merokok, dan terbatasnya fasilitas kerja khususnya printer yang membuat para pegawai kurang maksimal dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil survey sementara yang telah dilakukan pada salah satu instansi pemerintahan yaitu Balitbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung Republik Indonesia (MA.RI), bahwa masih terdapat 30 % pegawai yang merasa bahwa hubungan interpersonal di dalam lingkungan masih kurang baik dan perlu menjadi perhatian khusus. Serta, masih terdapat 22 % pegawai yang merasakan bahwa lingkungan kerja pada sekretariat masih kurang baik. Berdasarkan hal tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat balitbang diklat hukum dan peradilan mahkamah agung republik indonesia (MA.RI).

Kajian Pustaka

2.1 Hubungan Interpersonal

Hasibuan (2009) mengatakan hubungan interpersonal adalah hubungan yang harmonis antar manusia, terbentuk atas kesediaan juga kesadaran melebur keinginan personal guna terpadunya keinginan bersama-sama. Menurut Siagian (2008) mengatakan bahwa hubungan interpersonal merupakan keseluruhan hubungan yang baik, sehingga harus dapat dalam suatu organisasi sehingga terbentuk kerjasama yang harmonis guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Rakmat dalam Vemmylia (2009), hubungan interpersonal mempunyai beberapa indikator yaitu saling menghargai, loyalitas & toleransi, keterbukaan, dan keakraban.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana kerja di sekitar pegawai yang sedang kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi fasilitas, tempat bekerja, seperti alat bantu pekerjaan, pencahayaan, kebersihan, ketenangan juga hubungan (Sutrisno, 2010; Sunyoto, 2012).

Sedarmayati (2009) menguraikan lingkungan kerja yaitu alat perkakas dan bahan, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok. Indikator lingkungan kerja meliputi kondisi ruangan kerja, layout, keadaan udara, fasilitas dan alat bantu, serta ketenangan.

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin untuk

meyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi juga akan menghasilkan kemajuan bagi organisasi atau instansi baik dimasa kini maupun masa yang akan datang, sehingga sangat diperlukan perhatian khusus (Sedarmayati dalam Vemmylia, 2009).

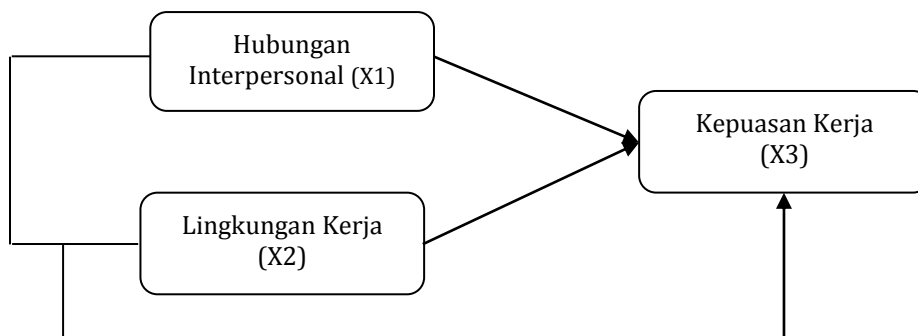
Brayfield dan Rothe dalam Vemmylia (2009), bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yaitu seperti merasa tertarik pada pekerjaannya, merasa nyaman bekerja, memiliki peluang untuk maju, dan memiliki antusiasme tinggi.

2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Hubungan interpersonal adalah hal yang perlu mendapat perhatian dalam setiap organisasi atau instansi mengingat setiap manusia selalu memerlukan dan berjumpa dengan orang lain dalam kehidupannya. Agar bisa diterima dengan baik dan beradaptasi dengan baik, setiap pegawai harus berusaha menjalin hubungan dengan pegawai lainnya.

Faktor lain yang perlu dipahami sebuah organisasi atau instansi adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu instansi atau organisasi sangat penting untuk diperhatikan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai dalam aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membuat pegawai nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga tujuan sebuah organisasi atau instansi bisa tercapai.

Dari penjelasan kerangka pemikiran diatas, maka penulis dapat memberikan suatu gambaran yang singkat, yaitu dapat dilihat dalam bagan dibawah ini:



Gambar. 1 Model Kerangka Penelitian

Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan yang bersifat sementara yang harus di uji kebenarannya berdasarkan teori yang telah di uraikan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh yang secara parsial antara hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal (hubungan). Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sekarang, 2006). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan di teliti. Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif akan menggambarkan analisa pengaruh antar variabel dinyatakan dalam

angka. Variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah hubungan interpersonal (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2).

3.2 Populasi dan Sampel

Hendriyadi (2015:190), populasi yaitu segerombolan orang, keadaan, atau benda, yang mempunyai karakteristik tersendiri juga dijadikan objek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai sekretariat di Balitbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI yang berjumlah 50 orang. Sampel yaitu sebagian dari populasi yang mau di ambil untuk di teliti dan hasil penelitiannya dimanfaatkan untuk representasi dari populasi secara keseluruhan (Hendryadi, 2015:192). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non *probability* sampling dengan teknik sampel jauh.

Teknik perhitungan sampel menggunakan sampling jenuh. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100, dengan begitu dikarenakan populasi pegawai sekretariat berjumlah 50 orang, maka penulis mengambil sampel dari pegawai tersebut sebagai responden sebanyak 50 orang.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Hubungan Interpersonal

Hubungan antar manusia adalah interkomunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam segala situasi dan di dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan rasa puas dan bahagia kepada kedua belah pihak. Rakmat dalam Vemmylia, 2009: 31) menyebutkan bahwa indikator hubungan interpersonal adalah :

1. Harga menghargai
2. Loyal dan toleran antara satu dengan yang lainnya
3. Sikap terbuka
4. Adanya keakraban

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator menurut Sedamayanti dalam Vemmilia, (2008:21) adalah :

1. Layout
2. Kondisi ruangan kerja
3. Fasilitas dan alat bantu
4. Keadaan udara
5. Ketenangan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Indikator kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menurut Brayfield dan Rothe (dalam Vemmylia, 2009) adalah :

1. Merasa tertarik pada pekerjaannya
2. Merasa nyaman bekerja
3. Memiliki antusiasme tinggi
4. Memiliki peluang untuk maju

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal (hubungan). Penelitian asosiatif kausal

adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sekarang, 2006:110). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan di teliti. Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif yang menggambarkan analisa pengaruh antar variable melalui teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS. Variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah hubungan interpersonal (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi antara hubungan interpersonal (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Koefesien

Variabel	B	t	Sig.
(Constant)	8,494	4,530	0,000
1 HI	0,270	3,045	0,004
LK	0,285	3,411	0,001

Sumber : output SPSS

Dari Tabel 2 di atas, maka dapat diajukan model dari persamaan regresi linier berganda sebagai berikut adalah :

$$\text{Kepuasan Kerja} = 8,494 + 0,270 \text{ Hubungan Interpersonal} + 0,285 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Berdasarkan model persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diuraikan nilai dari Konstanta sebesar 8,494 yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja sebesar 8, 494, apabila nilai dari masing-masing variabel hubungan interpersonal dan lingkungan kerja dianggap bernilai konstan atau bernilai nol (0). Nilai koefesien untuk variabel hubungan interpersonal sebagai variabel bebas (X_1) yaitu sebesar 0, 270 yang menunjukkan bahwa hubungan interpersonal akan meningkat sebesar 1 poin, maka tingkat kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 1 poin atau sebesar 0,270 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Nilai untuk koefesien variabel lingkungan kerja yang merupakan variabel bebas (X_2) yaitu sebesar 0,285 yang menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja akan meningkat sebesar 1 poin, sehingga tingkat kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 1 poin atau senilai 0,285 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan atau tetap.

4.2 Uji Hipotesis

Simultan (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitasnya < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak dapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	12,423	,000 ^b
	Residual		

Sumber : output SPSS

Berdasarkan hasil Uji-F, maka nilai F hitung yang dimiliki masing-masing variabel X1 dan X2 sebesar 12,423 dengan nilai signifikan (p-value) sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka berdasarkan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah untuk pengambilan keputusannya bahwa *H3 diterima*.

Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Uji T (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas antara hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji T

Variabel	t	Sig.
(Constant)	4,530	0,000
1 HI	3,045	0,004
LK	3,411	0,001

Sumber : output SPSS

Dari hasil Tabel 4 untuk pengujian hipotesis yaitu Uji T, maka dapat disimpulkan yaitu nilai dari variabel hubungan interpersonal (X_1) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,045 dengan nilai *p-value* (sig.) $0,004 < 0,05$. Artinya, secara parsial variabel hubungan interpersonal (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga hipotesis yang diajukan dalam rumusan penelitian ini untuk pengambilan keputusan adalah menerima *H1*. Nilai dari variabel lingkungan kerja (X_2) yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,411 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, salah satunya variabel penelitian yang digunakan, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lainnya agar mendapatkan hasil yang lebih variatif dan lebih kompleks.

6. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris mengenai pengaruh antara hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji statistik menggunakan software *Statistics Package for the Social Science* (SPSS) dapat disimpulkan bahwa secara parsial hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan lainnya bahwasecara parsial hubungan antara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Dan secara bersama-sama hubungan interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap

kepuasan kerja. Upaya yang dilakukan adalah perusahaan diharapkan dapat membangun dan meningkatkan Hubungan interpersonal dan Lingkungan kerja agar bisa terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Dudung. (2014). Pengaruh Hubungan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport Kadipaten.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal, Sagala, Jauvani, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Suryani, Hendriyadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta
- Vemmylia. (2009). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT.PLN Cabang Binjai. *Skripsi*, Universitas Sumatera Utara.