

**PENGARUH KONDISI KERJA DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS RAWAT
INAP JUNGKAT KABUPATEN MEMPAWAH**

SKRIPSI

OLEH:

**ESTI KHOMA HAJATIA
NIM. 151310111**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2021**

**PENGARUH KONDISI KERJA DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS RAWAT
INAP JUNGKAT KABUPATEN MEMPAWAH**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

ESTI KHOMA HAJATIA

NIM. 151310111

Program Studi Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian

Skripsi/Komprehensif

Pada Tanggal: 9 Juni 2021

Majelis Penguji:

Pembimbing Utama

Penguji Utama

Devi Yasmin, S.E., M.M

NIDN. 0030066701

Samsuddin, S.E., M.SI

NIDN. 1113117701

Pembimbing Pembantu

Penguji Pembantu

Sukardi, S.E., M.M

NIDN. 1122028201

Sumiyati, S.E., M.M

NIDN. 11125117801

Pontianak, 9 Juni 2021

Disahkan Oleh:

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN

Dedi Hariyanto, S.E., M.M

NIDN. 1113117702

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga dengan izin-Nya penulis telah menyelesaikan sebuah skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kondisi Kerja dan hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah**”. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama proses penelitian dan penyusunan skripsi, peneliti banyak sekali mendapat bantuan, bimbingan, dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini peneliti dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan nikmat yang tiada kira kepada peneliti sehingga pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
2. Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa revolusi yang sangat besar di dunia ini, yaitu dari zaman jahiliyah sampai zaman terang benderang seperti yang dirasakan saat ini, sehingga dapat merasakan nikmatnya berislam.
3. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

5. Bapak Fenni Supriadi, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Ibu Devi Yasmin, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan banyak bantuan, bimbingan dan petunjuk kepada peneliti sehingga skripsi ini selesai.
7. Bapak Sukardi S.E, M.M. selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan banyak bantuan, bimbingan dan petunjuk kepada peneliti sehingga skripsi ini selesai.
8. Bapak Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah banyak membekali peneliti dengan pengetahuan selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak
9. Kedua orang tua ayahanda tercinta Ismail Rais dan ibunda tersayang Sumiani Ibrahim yang telah memberikan dukungan serta doa yang tiada henti-hentinya juga memberi kasih sayang dan pengorbanan selama menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada adik-adik yaitu: M.Ali Akbar dan Imam Izzuddin yang disayang, kepada peneliti yang selalu mendoakan dan memberi semangat.
11. Segenap keluarga dan sahabat-sahabat yang telah menyemangati dan membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pontianak, 9 Juni 2021
Peneliti

ESTI KHOMA HAJATIA
NIM : 151310111

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah dengan jumlah sampel sebanyak 41 orang. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi linier yaitu $Y = 0,244 + 0,856X_1 + 0,090X_2$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,993 yang menunjukkan bahwa antara variabel kondisi kerja dan variabel hubungan interpersonal dengan variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,985 yang berarti bahwa 98,5% kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kondisi kerja dan hubungan interpersonal sedangkan sisanya yaitu sebesar 1,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung $1.282,010 > F$ tabel 3,24 artinya kondisi kerja (X_1) dan hubungan interpersonal (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil uji parsial (uji t) antara variabel kondisi kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar $23,872 > t$ tabel 2,024 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya kondisi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan Hasil uji parsial (uji t) antara variabel hubungan interpersonal (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,101 > t$ tabel 2,024 dan tingkat signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$, artinya variabel hubungan interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Kondisi Kerja, Hubungan Interpersonal, Kepuasan Kerja Pegawai.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
F. Kerangka Pemikiran.....	10
G. Metode Penelitian.....	13
1. Jenis Penelitian.....	13
2. Teknik Pengumpulan Data.....	13
3. Populasi dan Sampel	15
4. Variabel Penelitian	16
5. Skala Pengukuran.....	16
6. Alat Analisis.....	17
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	24
B. Kondisi Kerja	26
C. Hubungan Interpersonal	27
D. Kepuasan Kerja	27

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Berdiri Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah.....	30
B. Visi Dan Misi Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah.....	31
C. Struktur Organisasi	31

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden	37
B. Uji Instrumen	43
C. Uji Asumsi Klasik.....	47
D. Analisis Regresi Linier Berganda	50
E. Analisis Koefisien Korelasi Berganda	52
F. Koefisien Determinasi (R^2)	52
G. Uji Simultan (Uji F)	53
H. Uji Parsial (Uji t)	54

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	57
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA	60
----------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	61
------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) merupakan suatu organisasi kesehatan yang berperan memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dengan kata lain Puskesmas memiliki wewenang dan tanggung jawab atas pemeliharaan kesehatan masyarakat. Saat ini tuntutan akan peningkatan kualitas dan akses pelayanan publik khususnya kesehatan semakin meningkat, dalam hal ini diharapkan bisa menjadi dorongan dari pihak pembuat kebijakan dan pelayanan kesehatan untuk lebih inovatif dan kreatif sehingga pelayanan kesehatan lebih mudah diakses, berkualitas, dan terjangkau seluruh masyarakat. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerja.

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah Puskesmas di Kabupaten Mempawah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Dinas Kesehatan Kabupaten Mempawah
Jumlah Puskesmas di Kabupaten Mempawah
Tahun 2020

No.	Kecamatan	Nama Puskesmas	Jumlah
1.	Kec. Anjungan	a. Anjungan	1
2.	Kec. Mempawah Timur	a. Antibar b. Sungai Baku Kecil	2
3.	Kec. Jungkat	a. Jungkat b. Wajok hulu	1
4.	Kec. Mempawah Hilir	a. Mempawah	1
5.	Kec. Sadaniang	a. Sadaniang	1
6.	Kec. Segedong	a. Segedong	1
7.	Kec. Sungai Kuyit	a. Sungai Kuyit b. Semudun	2

Tabel 1.1
(Lanjutan)

9.	Kec. Sungai Pinyuh	a. Sungai Pinyuh b. Sungai Purun Kecil	2
10	Kec. Toho	a. Takong b. Toho	2
	Jumlah		14

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Mempawah, 2020

Dapat dilihat pada Tabel 1.1 bahwa di Kecamatan Mempawah Timur, Kec Jungkat, Kec Sungai Kunyit, Kec Sungai Pinyuh, dan Kec Toho masing-masing terdapat 2 Puskesmas. Sedangkan Kec Anjungan, Kec Jungkat, Kec Mempawah Hilir, Kec Sadaniang, Kec Segedong masing-masing hanya mempunyai 1 Puskesmas.

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat jumlah pelayanan di Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah pada Tahun 2020, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah
Jumlah Pelayanan Tahun
2017-2019

Tahun	Jumlah Pelayanan	
	Rawat Inap	Rawat Jalan
2017	-	12.124
2018	254	10.578
2019	683	18.945

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Mempawah, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat kita ketahui jumlah pelayanan puskesmas rawat inap Jungkat Kabupaten Mempawah mengalami peningkatan setiap tahun. Pada Tahun 2017 tidak ada pasien rawat inap dikarenakan sedang dalam tahap perbaikan. Tahun 2019 jumlah pelayanan rawat inap mengalami kenaikan sebesar 168,90%, pada Tahun 2018 pelayanan rawat jalan menurun sebesar

12,75%, pada Tahun 2019 jumlah pelayanan rawat jalan mengalami peningkatan sebesar 79,10%.

Pelayanan rawat inap terdiri dari:

1. Poli persalinan
2. Poli UGD
3. Poli rawat inap

Pelayanan rawat jalan terdiri dari:

1. Poli umum
2. Poli gigi
3. Poli KIA-KB

Puskesmas Rawat Inap Jungkat mempunyai Pegawai Negeri Sipil untuk melayani masyarakat dalam bidang kesehatan. Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut bagian pada Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah dapat dilihat Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3
Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2020

No	Bagian	PNS
1.	Kepala Puskesmas	1
2.	Sub. Bag Tata Usaha	4
3.	Kepegawaian	2
4.	Keuangan	2
5.	Perencanaan	3
6.	Simpus	2
7.	Koordinator UKP Farmasi Dan Laboratorium	20
8.	Koordinator Jejaring Fasyankes	-
9.	Koordinator UKM Esensial	4

Tabel 1.3
(Lanjutan)

	Dan Perkemas	
10.	Koordinator UKM Pengembangan	3
	Jumlah	41

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Mempawah, 2020

Dari Tabel di atas dapat dilihat jumlah pegawai paling banyak adalah bagian Koordinator UKP Farmasi dan Laboratorium sebanyak 20 orang

Ketidakhadiran pegawai dalam melaksanakan tugas akan mengganggu kerja. Presensi yang digunakan Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah masih menggunakan sistem manual. Tingkat Absensi Pegawai Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah dapat dilihat Pada Tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4
Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK x JP	Absensi			Jumlah Absensi	Angka Persentase (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2017	291	42	12.222	56	85	70	211	1,73
2018	277	41	11.357	33	55	0	88	0,77
2019	282	41	11.562	2	18	21	41	0,35

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Mempawah, 2020

$$T \quad a = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Perbulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Perbulan}} \times 100 \%$$

Sumber: Hasibuan (2016:51)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat kita ketahui bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 55,49% dan pada Tahun 2019 mengalami penurunan kembali sebesar 54,54%. Dari penjelasan tabel diatas

dapat dilihat bahwa absensi pegawai merupakan salah-satu dampak dari kepuasan kerja. Dampak dari kepuasan kerja salah-satunya adalah perilaku menghindar.

Menurut Priansa (2018:295):

Ketidakhadiran/ kemangkiran (*absenteeism*) adalah fenomena yang dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi organisasi dengan meningkatkan biaya pegawai. Teori tentang ketidakhadiran mengatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam keputusan pegawai untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya.

Adapun nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah dari Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.5 di bawah ini:

Tabel 1.5
Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah
Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2017- 2019

No.	Tahun	Rata-Rata Prestasi Kerja	Naik/Turun (%)	Sebutan
1.	2017	82,71	-	Baik
2.	2018	84,84	2,57	Baik
3.	2019	85,19	0,41	Baik

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Mempawah, 2020

Dari Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jungkat pada Tahun 2017-2019 belum mencapai nilai yang sangat baik, Tahun 2018 nilai prestasi kerja mengalami kenaikan sebesar 2,57% dan Pada Tahun 2019 nilai prestasi kerja mengalami kenaikan 0,41%.

Berdasarkan PP No. 46 (Pasal 17), 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

Tabel 1.6
Angka Dan Sebutan Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

1	91- ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51- 60	Kurang
5	50 - ke bawah	Buruk

Sumber. PP No. 46 Tahun 2011

Menurut Robbins (2006) dalam Priansa (2018:294):

Produktivitas kerja pegawai mengarahkan pegawai pada kepuasan kerja. Jika pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka organisasi akan menghargai produktivitasnya tersebut. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat berupa gaji atau promosi yang kemudian dapat menimbulkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Dapat dikatakan, pegawai yang senang dan merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif. Sebaliknya jika pegawai tidak puas dengan pekerjaannya maka produktivitasnya juga rendah.

Adapun Jam Kerja Operasional Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat pada Tabel 1.7:

Tabel 1.7
Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah
Jam Kerja Operasional Pegawai
Tahun 2020

Bagian	Jam Kerja (WIB)				Keterangan
	Masuk		Pulang		
	Pagi	Malam	Siang	Malam	
Kepala Puskesmas	08.00	-	14.00	-	PNS
KA. Sub.Bag.Tata Usaha	08.00	-	14.00	-	PNS
Kepegawaian	08.00	-	14.00	-	PNS
Perencanaan	08.00	-	14.00	-	PNS
Simpus	08.00	-	14.00	-	PNS
Koordinator UKP Farmasi Dan Labororium					
Poli Umum	08.00	-	14.00	-	PNS
Poli Gigi	08.00	-	14.00	-	PNS
Poli KIA-KB	08.00	19.00	14.00	07.00	PNS
Poli Tindakan/UGD	08.00	19.00	14.00	07.00	PNS
Poli Persalinan	08.00	19.00	14.00	07.00	PNS
Poli Rawat Inap	08.00	-	14.00	-	PNS
Poli Laboratorium	08.00	-	14.00	-	PNS
Poli Kefarmasian	08.00	-	14.00	-	PNS
Koordinator UKM Esensial Dan Perkemas					
Promkes & UKS	08.00	-	14.00	-	PNS
Kesling	08.00	-	14.00	-	PNS
Gizi	08.00	-	14.00	-	PNS
Perkesmas	08.00	-	14.00	-	PNS
Koordinator UKM Pengembangan					
Kes. Jiwa	08.00	-	14.00	-	PNS
Kes. Haji	08.00	-	14.00	-	PNS
Kes. Olahraga	08.00	-	14.00	-	PNS
Kes. Indera	08.00	-	14.00	-	PNS
Kes.Kerja	08.00	-	14.00	-	PNS
Batra Komplenter	08.00	-	14.00	-	PNS

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Mempawah, 2020

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa terdapat bagian yang memiliki shift pagi dan malam, bagian tersebut ialah Poli KIA-KB, Poli Tindakan/UGD dan Poli Persalinan. Pada shift pagi masuk kerja Pukul 08.00 WIB sampai Pukul 14.00 WIB. Pada shift malam masuk Pukul 19.00 WIB sampai Pukul 07.00 WIB.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Hasanudin S.ST selaku Kepala Puskesmas dan Bapak Japar selaku Kepala Tata Usaha. Diketahui bahwa kondisi kerja masih kurang nyaman karena sebagian AC ada yang rusak, selain itu masih terjadi kurangnya komunikasi antar pegawai sehingga kurang harmonis dan mengganggu kinerja.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul skripsi tentang **“Pengaruh Kondisi Kerja dan Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kondisi kerja dan hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah?

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan yang dilakukan tidak menyimpang, terarah, dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Dimensi variabel Kondisi Kerja dibatasi pada:
 - a. Penerangan (Cahaya)
 - b. Kondisi suara
 - c. Warna
 - d. Musik
 - e. Temperatur dan kelembaban
2. Dimensi variabel Hubungan Interpersonal dibatasi pada:
 - a. Interaksi intim
 - b. Diikutsertakan
 - c. Kontrol
3. Dimensi variabel Kepuasan Kerja dibatasi pada:
 - a. Gaji
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan sekerja

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain adalah untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu cara penulis untuk menambah wawasan keilmuan dan menerapkan teori-teori yang telah penulis terima selama mengikuti kuliah.

2. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah untuk lebih meningkatkan kondisi kerja dan hubungan interpersonal serta kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang ada dan juga agar dapat digunakan oleh semua pihak yang membutuhkan. Penelitian ini juga sangat diharapkan bisa memberikan sumbangan pikiran terutama dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Mangkunegara (2017:105): “Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja. Psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

Menurut Mangkunegara (2017:105): dimensi kondisi kerja terdiri dari:

1. Kondisi Fisik Kerja

a. Penerangan (Cahaya)

Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas sesuai dengan ukuran ruang kerja serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya plus dan minus yang akut.

- b. Kondisi suara
Kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor maupun di luar kantor. Suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja
 - c. Warna
Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja
 - d. Musik
Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musik pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja
 - e. Temperatur dan Kelembaban
Temperatur dan Kelembaban dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi. Temperatur antara 73 °F sampai 77 °F cocok untuk ruang kerja dengan kelembaban antara 25% hingga 50%. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi karyawan
2. Kondisi Psikologis Kerja
- a. Bosan Kerja
Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat, dan perasaan lelah.
 - b. Kelelahan Kerja
Kelelahan kerja terdiri atas dua macam yaitu kelelahan psikis dan kelelahan fisiologis.
3. Kondisi Temporer Kerja
- a. Waktu Jumlah Jam Kerja
Dalam kebijakan kepegawaian di Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu.
 - b. Waktu Istirahat Kerja
Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan, karyawan dapat memulihkan kembali rasa lelahnya.

Menurut Gani (2014:97): “Hubungan interpersonal secara harfiah mencakup semua hubungan interaksi yang terjadi antara dua orang atau lebih, khususnya terjadi antara orang-orang dalam suatu organisasi kekayaan atau organisasi resmi/formal”. Sedangkan menurut Muhammad (2015:159): “Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara

seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya”.

Indikator yang mengacu pada hubungan antar pribadi menurut Muhammad (2015:159): yang terdiri dari:

- a. Interaksi Intim
Interaksi intim termasuk komunikasi di antara teman baik, pasangan yang sudah menikah, anggota famili, dan orang-orang yang mempunyai ikatan emosional yang kuat
- b. Diikutsertakan
Kebutuhan merasa berarti dan diperhitungkan adalah merupakan kebutuhan interpersonal diikutsertakan
- c. Kontrol
kontrol adalah kebutuhan yang timbul karena rasa tanggung jawab dan kepemimpinan.

Robbins dan Coulter (2009) dalam Edison, dkk (2016:213) menyebutkan bahwa: “*Job satisfaction refers to a person general attitude toward his or job* (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya).”

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1993) dalam Edison dkk (2016:216) dimensi kepuasan kerja yaitu:

1. Upah, jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan, keadaan di mana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan tanggung jawab.
3. Kesempatan promosi, tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan
5. Rekan sekerja, keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini yaitu:

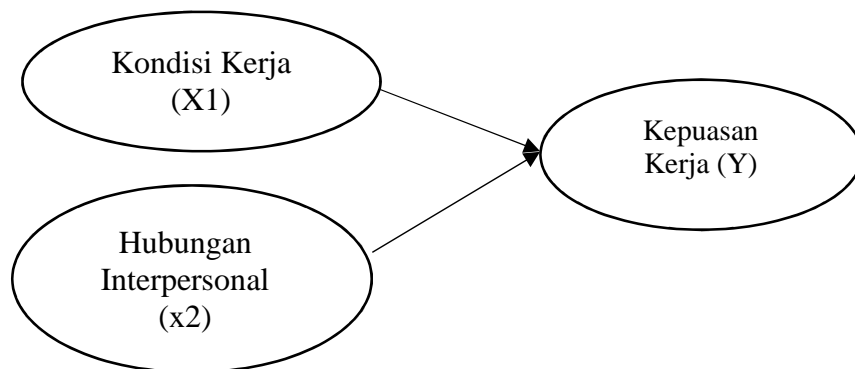
1. Purwanto (2018) yang berjudul “Pengaruh Hubungan antar Pribadi dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Rich Palace Hotel Surabaya, menunjukkan arah positif, artinya semakin tinggi hubungan antar pribadi

maka semakin tinggi kepuasan kerja. Dalam hal ini hubungan antar pribadi di Hotel Rich Palace Surabaya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Numberi dan Setiawan (2013) yang berjudul “Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing (Studi pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura)”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung aspek kondisi kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan paparan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kondisi Kerja dan Hubungan Interpersonal Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Jungkat
Kabupaten Mempawah



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori

yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Untuk mendapatkan data-data tersebut dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Penulis melakukan wawancara dengan Bapak Muhammad Hasanudin S.ST selaku Kepala Puskesmas dan Bapak Japar selaku Kepala Tata Usaha. Wawancara yang penulis lakukan adalah mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan penelitian ini.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya”. Kuesioner ini berikan kepada para Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah.

b. Data Sekunder

Menurut Mustafa (2013:92): “Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, dan telah terdokumentasikan, sehingga peneliti tinggal menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitiannya”. Dalam hal ini data sekunder yang dimaksud adalah data yang penulis dapatkan dari Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah, antara lain data jumlah pegawai, jumlah absensi, jumlah pelayanan, nilai rata-rata prestasi kerja pegawai dan jam kerja operasional pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah pada Tahun 2020 yang berjumlah 41 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam hal ini sampel yang akan digunakan penulis adalah semua Pegawai Negeri Sipil

Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2018:125): “*Sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah Tahun 2020 yang berjumlah 41 orang.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam Penelitian ini digunakan dua variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel bebas variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab atau timbulnya variabel *dependent* (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kondisi Kerja (X1) dan Hubungan Interpersonal (X2).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2018:92): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang

pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Maka dengan menggunakan skala Likert ini peneliti dapat mengukur kondisi kerja dan hubungan interpersonal dan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah.

Jawaban dari pernyataan responden dalam penelitian ini memiliki skor sebagai berikut:

Tabel 1.7
Skor Pernyataan Responden

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrument dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if successfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas dilakukan dengan teknik *korelasi Product Momen Pearson*.

Menurut Siregar (2017:77):, suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
- b) Koefisien korelasi *product moment* $>$ r-tabel ($\alpha ; n - 2$) = jumlah sampel.
- c) Nilai sig .

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*.

Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $>$ 0,60”.

b. Uji Asumsi klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Teknik uji normalitas yang digunakan adalah uji *kolmogorov-smirnov*. Apabila nilai Sig. atau signifikan $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, namun apabila nilai Sig. atau signifikan $< 0,05$ maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

Untuk lebih memudahkan perhitungan, peneliti mengerjakannya dengan bantuan program *software* SPSS 25.

2) Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016:159): “Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik”.

Uji Linearitas dalam penelitian ini dengan menggunakan *Test For Linearity*. Jika nilai sig. *deviation from linearity* $< 0,05$ maka variabel bebas dan variabel terikat tidak berpola linier dan Jika nilai sig. *deviation from linearity* $> 0,05$ maka variabel bebas dan variabel terikat berpola linier.

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103): “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”.

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Menurut Ghozali (2016:103) : “Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10”.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405) : “Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*)”.

Persamaan

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X₂ = Hubungan Interpersonal

X_1 = Kondisi Kerja

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui kekuatan hubungan antar kondisi Kerja (X_1) dan hubungan Interpersonal (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah.

Adapun tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada Tabel 1.8 sebagai berikut:

Tabel 1.8
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat lemah
2	0,20-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Cukup
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2017: 337)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338) “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kondisi

kerja dan hubungann interpersonal terhadap kepuasan kerja Pegawai Negri Sipil di Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah.

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96): “Uji statistik F tidak seperti uji t yang menguji signifikan koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa joint hipotesia bahwa b_1, b_2 dan b_3 secara simultan sama dengan nol”. Adapun hipotesis uji simultan dalam penelitian ini yaitu:

H_0 : artinya kondisi kerja dan hubungan interpersonal secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : artinya kondisi kerja dan hubungan interpersonal secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel} (a, k-1, n-k)$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel} (a, k-1, n-k)$, maka H_0 diterima

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97): “ Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Adapun hipotesis uji parsial dalam penelitian ini yaitu:

1) Pengaruh kondisi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja.

$H_0: b_1 = 0$: artinya kondisi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja

$H_a : b_1 \neq 0$: artinya kondisi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja

2) Pengaruh hubungan interpersonal secara parsial terhadap kepuasan kerja.

$H_0 : b_2 = 0$: artinya hubungan interpersonal secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja

$H_a : b_2 \neq 0$: artinya hubungan interpersonal secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (a, k-1, n-k)$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel} (a, k-1, n-k)$, maka H_0 diterima

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulannya dapat sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 39 sampai 44 tahun, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan D4, mempunyai golongan/ruang III/d, berpangkat Penata Tk, sebagian besar mempunyai bagian sebagai bidan dan perawat, rata-rata masa kerja 10-16 tahun, memiliki penghasilan rata-rata setiap bulan sebesar Rp 3.000.000,00-Rp4.999.999,00, dan memiliki tanggungan sebanyak 3 orang.
2. Persamaan regresi linier yang diperoleh $Y = 0,244 + 0,856X_1 + 0,090X_2$. Hasil koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,993 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara kondisi kerja dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,985. Hal ini berarti 98,5% kepuasan kerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah dipengaruhi oleh kondisi kerja dan hubungan interpersonal, sedangkan sisanya yaitu sebesar 1,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai F hitung sebesar 1.282,010 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 sedangkan F tabel sebesar 3,24 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Hal

ini dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung $> F$ tabel, yaitu $1282,010 > 3,24$, sedangkan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja (X1) dan hubungan interpersonal (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

4. Hasil uji parsial (uji t) antara variabel kondisi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar $23,872 > t$ tabel $2,024$ dan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kondisi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah. Sedangkan hasil uji parsial (uji t) antara hubungan interpersonal (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,101 > t$ tabel $2,024$ dan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar $0,042 < 0,05$, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel hubungan interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis akan memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kabupaten Mempawah dalam meningkatkan kondisi kerja, hubungan interpersonal, serta kepuasan kerja pegawainya, yaitu:

1. Sebaiknya pihak Puskesmas Rawat Inap Jungkat lebih memperhatikan kondisi tempat kerja yang belum memadai dan lebih meningkatkan fasilitas di ruang kerja agar pegawai merasa nyaman
2. Pihak Puskesmas sebaiknya sering melakukan sosialisasi dan komunikasi antar pegawai agar dapat membangun hubungan kerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Gani, Andi. 2014. *Understanding Entrepreneurship*. Universitas Brawijaya Press.
- Ghozali, H.Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*.Undip, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Edisi keempat, PT Refika Aditama, Bandung.
- Muhammad, Arni. 2015. *Komunikasi Organisasi*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Mutafa, Zainal. 2013. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Numberi, Agustinus dan Margono Setiawan. 2013. *Pengaruh Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Outsourcing (Studi pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura)* Jurnal Manajemen. Vol 11 (1), 145-154
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Purwanto, D. F. 2018. *Pengaruh Hubungan antar Pribadi dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rich Palace Hotel Surabaya*. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol 6 (2), 14-26
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif* Bumi Aksara, Jakarta.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan* Edisi Pertama, Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Sudaryo Yoyo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofianti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.