



## Pengaruh Promosi Jabatan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan

Juniarti Juniarti<sup>1\*</sup>, Sarifa Ulfa Nasution<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Alamat: Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 Sei Kambing. Medan. Sumatera Utara ~ Indonesia

Korespondensi penulis: [juniarti@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:juniarti@dosen.pancabudi.ac.id)

**Abstract.** *experienced against a variety of a company engaged in the field of services of clean water. Where PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan has some problems, these problems is the number of employees who have not been promoted due to the background educational background that is not appropriate, less the intertwining relations good work among employees and the number of errors conducted employee during the work. The method used in this research is quantitative approach with a type of research based on the philosophy of positivism. The results of the research on the hypotheses showed that job promotion and co-workers simultaneously affect job satisfaction. The results of this study showed that job promotion partially and significantly affect job satisfaction and co-workers partially and significantly affect job satisfaction. Simultaneously and partially the job promotion and co-workers positively and significantly affect the job satisfaction of employees of PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan and the value of the coefficient of determination of 62,3% and the remaining 37,7 described by independent variables that were not studied.*

**Keywords:** *Co-Workers, Job Promotion and Job Satisfaction*

**Abstrak.** PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa air bersih. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan memiliki beberapa masalah promosi jabatan dan rekan kerja, yaitu banyaknya pegawai yang belum dipromosikan disebabkan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai, kurang terjalinnya hubungan kerja yang baik diantara pegawai dan banyaknya kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai disaat pelaksanaan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme. Hasil hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan rekan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan dan parsial promosi jabatan dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan dan nilai koefisien determinasi sebesar 62,3% dan sisanya sebesar 37,7% dijelaskan oleh variabel independen yang tidak diteliti.

**Kata kunci:** Promosi Jabatan, Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja.

### 1. LATAR BELAKANG

Pesatnya kemajuan sistem dan tingginya kebutuhan masyarakat terhadap air bersih dapat dipenuhi oleh PDAM Tirtanadi yang mengungguli di bidang penyaluran air bersih di daerah Sumatera Utara. Untuk itu, PDAM Tirtanadi tentu memberikan kriteria kinerja yang dibutuhkan memiliki kompetensi, pendidikan yang sesuai, pengalaman dalam jenis pekerjaan, dan memiliki etika di dalam pelaksanaan kerja. Jika pelaksanaan kerja tidak sesuai dengan hasil, maka nilai kepuasan kerja tentu mengakibatkan penurunan bagi sistem yang dibentuk oleh perusahaan dan dapat merugikan pihak perusahaan untuk jangka masa depan nantinya.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2018:46) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Permasalahan pada kepuasan kerja yang dihasilkan pada pegawai PDAM Cabang Sei Agul Medan ini adalah kurang fokusnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan sehingga banyaknya kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai disaat pelaksanaan kerja. Sedikitnya pengalaman yang dimiliki pegawai dalam jenis pekerjaan yang dilaksanakan, sedikitnya empati yang dimiliki pegawai dalam pelaksanaan kerjasama antar pegawai, sedikitnya kompetensi yang dimiliki pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.

Promosi jabatan juga salah satu hal yang dapat mempengaruhi kurangnya kepuasan kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hasibuan (2016:108) menyatakan promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Permasalahan promosi jabatan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan sedikitnya pegawai yang dipromosikan di perusahaan karena latar belakang pendidikan pegawai tidak sesuai dengan jabatan yang akan diberikan. Hal tersebut, tentu mengakibatkan pegawai tidak merasa puas di dalam bidang pekerjaannya sehingga terjadi banyak kesalahan yang dilakukan pegawai saat bekerja.

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja pegawai. Hubungan rekan kerja yang baik akan memberikan dampak positif dan bagi pegawai dalam mencapai hasil kerjanya. Menurut Zulva (2020) rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan. Permasalahan pada rekan kerja dalam penelitian ini adalah kurang harmonisnya hubungan antar pegawai disaat penyelesaian pekerjaan, sedikitnya empati yang dimiliki pegawai disaat pelaksanaan kerjasama, adanya persaingan dalam posisi jabatan antara pegawai yang bekerja.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:202) yang mengatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja bentuk dari apresiasi kinerja yang tinggi, dapat

teralisasi disebabkan beberapa faktor, yaitu motivasi, kompetensi, dan sebuah target. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pergantian, dan meningkatkan kehadiran, mengurangi kecelakaan, mengurangi stress kerja dan mengurangi serikat pekerja. Menurut Mangkunegara (2017:124) mengatakan bahwa manfaat kepuasan kerja adalah meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Sutrisno (2019:76) yaitu manfaat kepuasan bagi organisasi adalah suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja.

### **Promosi**

Menurut Nitisemito (2019:134) promosi adalah proses kegiatan pemindahan karyawan, dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi. Promosi jabatan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bisa mendapatkan pendapatan yang lebih baik dari sebelumnya, dapat dilakukan dikarenakan lamanya waktu bekerja sudah waktunya untuk dinaikkan, prestasi yang dihasilkan berkali-kali, jabatan yang diberikan untuk meneruskan posisi yang kosong. Promosi bermanfaat untuk memotivasi setiap karyawan, meningkatkan sistem perusahaan, adanya penghargaan berupa *reward* terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan. Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. Adapun indikator promosi jabatan menurut Nitisemito (2019:135) adalah, sebagai berikut : (i) Tingkat Pendidikan, (ii) Loyalitas, (iii) Kejujuran, (iv) Tanggung Jawab dan (v) Prestasi.

### **Rekan Kerja**

Menurut Zulva (2020) rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Christina S (2015) yang berpendapat bahwa rekan kerja adalah setiap hubungan antar karyawan dan pimpinan harus terjalin dengan baik agar tingkat kepuasan kerja karyawan semakin baik pula. Memiliki rekan kerja yang baik dapat membuat lingkungan kerja menjadi lebih kondusif. Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Hubungan yang baik diantara rekan kerja akan menimbulkan kolektivitas yang baik. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Putri (2018) bahwa semakin sering kontak diantara rekan kerja dan semakin banyak waktu yang diluangkan bersama, keeratan tim semakin tinggi. Dengan semakin

berinteraksi, sesama rekan kerja akan saling mengenal satu sama lain dan menjadi lebih setia pada tim.

### **3. METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel penelitian ini pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik.

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu pegawai honor PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan sebanyak 56 orang.

**Tabel 1 Jumlah Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan**

<b>No</b>	<b>Divisi</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	Bagian Umum	3
2	Bagian Keuangan	6
3	Bagian Pemasaran	1
4	Bagian Jaringan & PKA	24
5	Bagian Hubungan Langganan	16
6	<i>Security</i>	6
<b>Total</b>		<b>56 orang</b>

*Sumber : PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan*

#### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:131) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Dengan kata lain, 56 responden digunakan untuk sampel penelitian yang sesungguhnya disebabkan jumlah responden yang diteliti sedikit sedangkan sampel untuk uji validitas dan reabilitas 30 responden dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Diski Medan yang bergerak di bidang yang sama.

## Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:213) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Angket (Kuesioner)

Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### 2. Pengamatan

Pengamatan yaitu suatu teknik pengumpulan data, dimana responden tidak mengetahui sedang dijadikan sumber data atau penelitian.

### 3. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu teknik yang dilakukan berupa tanya jawab dengan para pegawai yang bertanggung jawab untuk memberikan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.

## 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

### a. Uji Validitas Instrumen Variabel Promosi Jabatan

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Promosi Jabatan (X1)**

No	Pertanyaan	Total Correlation	Keterangan
1	Apakah promosi jabatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan?	0,579	Valid
2	Pentingkah latar belakang pendidikan seorang karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih baik?	0,802	Valid
3	Apakah anda bersedia mengerjakan tugas dari perusahaan di luar waktu jam kerja?	0,847	Valid
4	Apakah kesetiaan anda terhadap perusahaan besar?	0,663	Valid
5	Pentingkah memiliki kejujuran terhadap diri sendiri?	0,564	Valid
6	Apakah benar kejujuran merupakan faktor utama yang diperlukan perusahaan dari karyawan?	0,770	Valid
7	Apakah benar anda mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan baik sampai pekerjaan itu selesai?	0,686	Valid
8	Apakah anda bersedia bekerja dengan penuh tanggung jawab?	0,487	Valid

9	Apakah tingkat keberhasilan yang anda berikan di saat pencapaian target kerja sangat memuaskan perusahaan?	0,707	Valid
10	Apakah anda memberikan banyak kontribusi di perusahaan?	0,506	Valid

Sumber : Data yang diolah 2021

Hasil pengujian instrumen dari variabel promosi jabatan memiliki 10 buah pertanyaan yang keseluruhannya valid. Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berjumlah 10 buah dapat digunakan untuk penelitian.

#### b. Uji Validitas Instrumen Variabel Rekan Kerja

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Rekan Kerja (X2)**

No	Pertanyaan	Total Correlation	Keterangan
1	Apakah rekan kerja anda mampu memecahkan persoalan pekerjaan yang sulit?	0,523	Valid
2	Apakah benar rekan kerja anda memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan?	0,773	Valid
3	Apakah anda setuju rekan kerja anda mendengarkan keluhan dan pendapat tentang memecahkan persoalan pekerjaan?	0,812	Valid
4	Mampukah rekan kerja anda memahami keluhan dan pendapat tentang memecahkan persoalan pekerjaan?	0,746	Valid
5	Apakah benar atasan anda memiliki kemampuan dalam bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan?	0,769	Valid
6	Apakah anda setuju atasan anda memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang sulit?	0,526	Valid
7	Apakah atasan anda sering memberikan pertolongan dalam memecahkan persoalan pekerjaan?	0,600	Valid
8	Apakah atasan anda bersedia memberikan bantuan kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan?	0,657	Valid

Sumber : Data yang diolah 2021

Hasil pengujian instrumen dari variabel rekan kerja memiliki 8 butir pertanyaan yang keseluruhannya valid. Hal ini diperkuat dengan koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berjumlah 8 buah dapat digunakan untuk penelitian.

### c. Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Total Correlation	Keterangan
1	Apakah pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan menyenangkan?	0,785	Valid
2	Apakah anda merasa puas bekerja di perusahaan tempat anda bekerja sekarang karena sesuai dengan kemampuan anda?	0,643	Valid
3	Apakah anda merasa puas dengan gaji yang diterima oleh perusahaan?	0,656	Valid
4	Apakah gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan tanggung jawab yang anda pikul?	0,589	Valid
5	Apakah anda merasa puas dengan posisi jabatan yang diberikan kepada anda sekarang?	0,625	Valid
6	Setujukah anda setuju pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman dibandingkan dengan pegawai yang usianya lebih muda?	0,477	Valid
7	Apakah pengawasan penting dilakukan pihak perusahaan dalam menertibkan pegawai di saat bekerja?	0,546	Valid
8	Apakah koordinasi yang jelas penting dilakukan antara pimpinan dengan pegawai?	0,691	Valid
9	Apakah rekan kerja anda saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan?	0,514	Valid
10	Apakah rekan kerja memberikan dukungan kepada anda dalam bekerja?	0,551	Valid

*Sumber :Data yang diolah 2021*

Hasil pengujian instrumen dari variabel rekan kerja memiliki 10 butir pertanyaan yang keseluruhannya valid. Hal ini diperkuat dengan koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berjumlah 8 buah dapat digunakan untuk penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
1. Promosi Jabatan (X1)	0,845	10	Reliabel
2. Rekan Kerja (X2)	0,834	8	Reliabel
3. Kepuasan Kerja (Y)	0,812	10	Reliabel

Sumber : Data yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel telah reliable dan dikategorikan memiliki reliabilitas baik karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7.

## 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji model tersebut maka digunakan analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja (Variabel Terikat)

$\alpha$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi Berganda

$X_1$  = Promosi Jabatan

$X_2$  = Rekan Kerja

$\epsilon$  = *Error term* (Kesalahan Penduga)

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (promosi jabatan dan rekan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0 : b_1, b_2 = 0$ , artinya promosi jabatan dan rekan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan
- 2)  $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ , artinya promosi jabatan dan rekan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

### Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap

variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0: b_1, b_2 = 0$ , artinya promosi jabatan dan rekan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
- 2)  $H_1: b_1, b_2 \neq 0$ , artinya promosi jabatan dan rekan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Pengolahan Data

##### 1. Karakteristik Responden

##### a. Karakteristik Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 dibawah ini.

**Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	45	<b>80,4</b>
2	Perempuan	11	<b>19,6</b>
	Total	56	<b>100,0</b>

*Sumber : Data yang diolah 2021*

Penjelasan Tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa 56 orang karyawan yang menjadi responden pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan banyak berjenis kelamin laki-laki daripada perempuan. Dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 45 orang karyawan dengan nilai persentase 80,4%, sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang karyawan dengan nilai persentase 19,6%, dan bila dijumlahkan maka akan diperoleh jumlah responden sebanyak 56 orang dengan nilai persentase 100%. Berdasarkan hasil dari penelitian ini terlihat yang paling mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki. Hal tersebut disebabkan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan lebih banyak membutuhkan tenaga kerja laki-laki dibandingkan tenaga kerja perempuan berhubung banyaknya pekerjaan yang berada diluar kantor.

## b. Karakteristik Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 dibawah ini.

**Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	2	3,6
2	26-35 Tahun	11	19,6
3	36-45 Tahun	16	28,6
4	>45Tahun	27	48,2
Total		56	100,0

*Sumber : Data yang diolah 2021*

Penjelasan Tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa 56 orang karyawan yang menjadi responden menunjukkan bahwa adanya variasi usia berkisar antara 20-25 tahun berjumlah 2 orang responden dengan nilai persentase 3,6%, sedangkan usia 26-35 tahun berjumlah 11 orang responden dengan nilai persentase 19,6%, usia 36-45 tahun berjumlah 16 orang responden dengan nilai persentase 28,6%, dan yang berusia >45 tahun berjumlah 27 orang responden dengan nilai persentase 48,2%. Berdasarkan usia yang dapat mendominasi adalah usia >45 tahun ke atas yang disebabkan tingkat pekerjaan yang diberikan sangat membutuhkan kinerja yang cukup matang memiliki kompetensi di bidang *skill* dalam pelaksanaan kerja yang diberikan.

## c. Karakteristik Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 8 dibawah ini.

**Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase
1	SMU/SMK	15	26,8
2	Diploma (D3)	12	21,4
3	Strata-1 (Sarjana)	23	41,1
4	Strata-2 (Pasca Sarjana)	6	10,7
Total		56	100,0

*Sumber : Data yang diolah 2021*

Berdasarkan Tabel 8 diatas, menunjukkan bahwa dari 56 orang responden pada sampel penelitian ini terlihat tingkat pendidikan SMU/SMK berjumlah sebanyak 15 responden dengan nilai persentase 26,8%, dan yang berpendidikan Diploma (D3) berjumlah sebanyak 12 responden dengan nilai persentase 21,4%, dan yang berpendidikan S-1 (Sarjana) berjumlah sebanyak 23 responden dengan nilai persentase 41,1%, dan yang berpendidikan S-2 (Pasca

Sarjana) sebanyak 6 responden dengan nilai persentase 10,7%. Terlihat jumlah responden yang mendominasi pada latar belakang pendidikan S-1 (Sarjana) sebanyak 23 responden dengan nilai 41,1% yang disebabkan PDAM Tirtanadi Sei Agul lebih mengutamakan latar belakang pendidikan Sarjana yang bertujuan menjaga kestabilan ilmu pengetahuan di bidang pekerjaan yang diberikan.

#### **d. Karakteristik Lama Bekerja**

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini.

**Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>No</b>	<b>Usia</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase</b>
1	1 Tahun	2	3,6
2	1-5 Tahun	16	28,6
3	>5 Tahun	38	67,9
Total		56	100,0

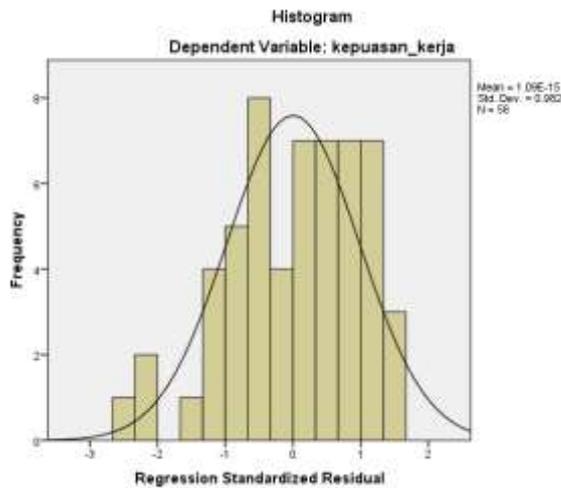
*Sumber : Data yang diolah 2021*

Penjelasan Tabel 9 diatas, menunjukkan bahwa hasil penelitian dari 56 orang responden pada sampel penelitian ini dapat diketahui bahwa rata-rata lamanya bekerja responden berkisar mulai 1 tahun sebanyak 2 orang responden dengan nilai persentase 3,6% dan lamanya bekerja mulai 1-5 tahun sebanyak 16 orang responden dengan nilai persentase 28,5%, serta lamanya bekerja >5 tahun sebanyak 38 orang responden dengan nilai persentase 67,9%. Terlihat pada pegawai yang lamanya bekerja >5 tahun lebih mendominasi yang disebabkan oleh pegawai yang bekerja dapat dipercaya dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

#### a) Uji Histogram

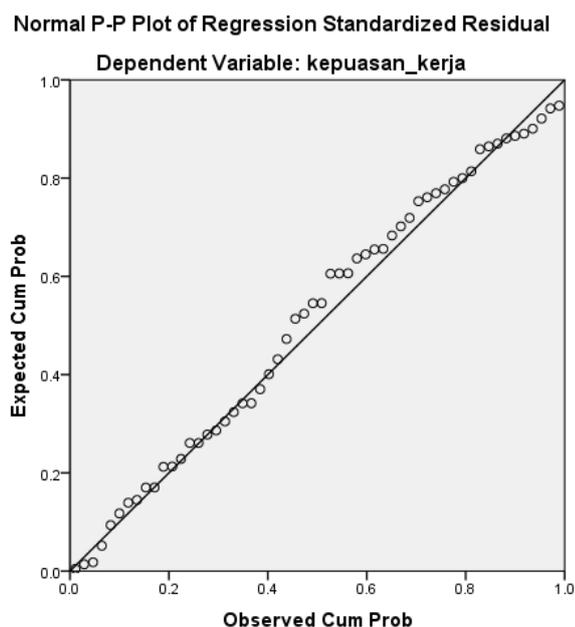


**Grafik 1 Hasil Uji Histogram**

*Sumber: Data yang diolah 2021*

Penjelasan dari grafik 1 diatas menunjukkan bahwa data menyebar sehingga membentuk sebuah lonceng dan distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri dan ke kanan, maka pengujian data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

#### b) Uji Probability Plot



**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Kurva PP-Plot**

*Sumber : Data yang diolah 2021*

Penjelasan dari gambar 2 diatas, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal, dan tidak ada data yang jauh dari garis diagonal tersebut maka data dinyatakan berdistribusi normal.

### c) Uji Kolmogrov Smirnov

**Tabel 10 Hasil Uji Normalitas dengan Metode Kolmogrov- Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90377270
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.049
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

*Sumber : Data yang diolah 2021*

Penjelasan Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 11 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.417	3.743		1.714	.092		
	Promosi_Jabatan	.308	.090	.327	3.420	.001	.750	1.333
	Rekan_Kerja	.693	.114	.583	6.099	.000	.750	1.333

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

*Sumber : Data Yang Diolah 2021*

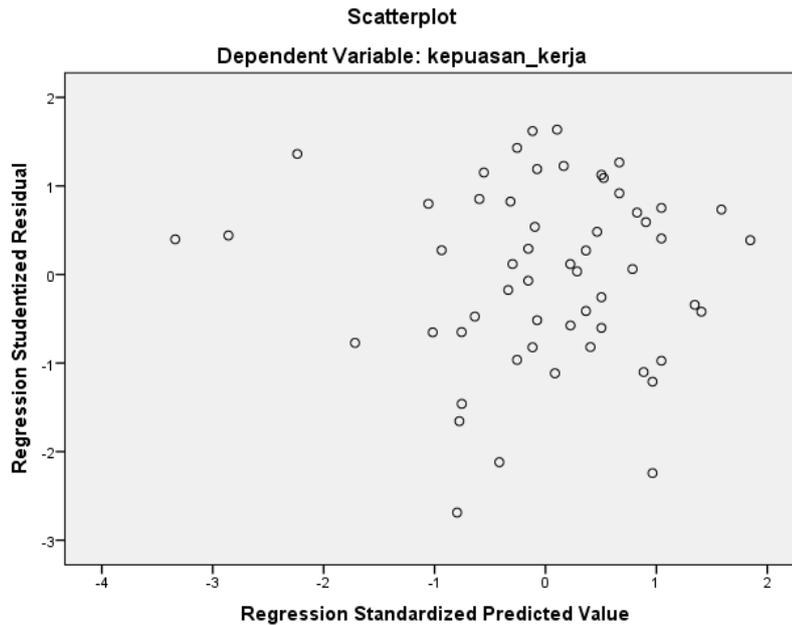
Penjelasan Tabel 11 diatas hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,750 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,333 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi Jabatan (X1) terbebas dari masalah multikolinieritas. Sedangkan variabel Rekan Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,750 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,333

di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Rekan Kerja (X2) terbebas dari masalah multikolinieritas.

Berdasarkan hasil dari uji multikolinieritas yang telah diolah dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Promosi Jabatan (X1) dan Rekan Kerja (X2) maka data dapat dinyatakan terbebas dari multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

#### a) Grafik *Scatter Plot*



Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan metode *Scatterplot*

Sumber : Data yang diolah 2021

Penjelasan gambar 3 diatas, dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar tidak beraturan dengan tidak membentuk suatu pola tertentu dan menjauhi titik 0, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas.

#### b) Uji Glejser

Tabel 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.325	2.109		1.577	.121
	Promosi_Jabatan	-.002	.051	-.007	-.044	.965
	Rekan_Kerja	-.026	.064	-.065	-.411	.683

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 12 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode glejser menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel promosi jabatan sebesar  $0,965 > 0,05$  dan nilai variabel rekan kerja sebesar  $0,683 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.417	3.743		1.714	.092
	Promosi_Jabatan	.308	.090	.327	3.420	.001
	Rekan_Kerja	.693	.114	.583	6.099	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

*Sumber : Data yang diolah 2021*

Penjelasan Tabel 4.8 diatas, hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linier menunjukkan bahwa konstanta dari Kepuasan Kerja (Y) sebesar 6,417. Nilai regresi dari Promosi Jabatan ( $X_1$ ) sebesar 0,308 dan nilai regresi dari Rekan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,693. Maka berdasarkan hal tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,417 + 0,308 X_1 + 0,693 X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil persamaan linier berganda diatas dapat diuraikan secara jelas bahwa nilai konstanta (a) sebesar 6,417 yang berarti jika tidak ada variabel promosi jabatan dan rekan kerja, maka nilai kepuasan kerja 6,417 satuan. Selanjutnya variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) sebesar 0,308 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel promosi jabatan sebesar 1 satuan, maka nilai kepuasan kerja akan naik sebesar 0,308 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap. Selanjutnya variabel rekan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,693 bernilai positif yang berarti setiap kenaikan variabel rekan kerja, maka nilai kepuasan kerja akan naik sebesar 0,693 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

## Uji Hipotesis

### a) Uji t

**Tabel 14 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.417	3.743		1.714	.092
	Promosi_Jabatan	.308	.090	.327	3.420	.001
	Rekan_Kerja	.693	.114	.583	6.099	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

*Sumber : Data yang diolah 2021*

Nilai t Tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = n-k = 56-3 = 53 adalah 2,00575. Dengan demikian hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Berdasarkan Tabel, dapat dilihat bahwa promosi jabatan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar dan 3,420  $t_{tabel}$  sebesar 2,00575 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,420 > 2,00575) dengan sig. 0,001 < 0,05 sehingga hasil penelitian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
- b) Berdasarkan Tabel, dapat dilihat bahwa variabel rekan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 6,099 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,00575 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (6,099 > 2,00575) dengan sig. 0,000 < 0,05 sehingga hasil penelitian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel rekan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

### b) Uji F

**Tabel 15 Hasil Uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	813.085	2	406.543	46.462	.000 <sup>b</sup>
	Residual	463.754	53	8.750		
	Total	1276.839	55			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Rekan\_Kerja, Promosi\_Jabatan

*Sumber : Data yang diolah 2021*

Penjelasan Tabel 15 diatas, dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  adalah sebesar 46.642 pada derajat bebas ( $df_1$ ) =  $k-1 = 3-1 = 2$ , dengan derajat bebas ( $df_2$ ) =  $n-k = 56-3 = 53$ , dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel, maka nilai  $F$  tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,17 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh  $F_{hitung} 46.462 > F_{tabel} 3,17$  dengan sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak . Hal ini berarti variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) dan rekan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 16 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.637	.623	2.95805
a. Predictors: (Constant), Rekan_Kerja, Promosi_Jabatan				
b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja				

*Sumber : Data yang diolah 2021*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, hasil dari pengolahan data dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,623. Hal tersebut menunjukkan bahwa 62,3% variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) dan rekan kerja ( $X_2$ ) sedangkan sisanya 37,7% merupakan variasi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti pengawasan, lingkungan kerja, dan gaji. Dimana pengawasan yang kurang tegas dilaksanakan dapat berpengaruh dengan kepuasan kerja pegawai, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berpengaruh dengan kepuasan kerja pegawai serta gaji yang kurang memadai dapat berpengaruh dengan kepuasan kerja pegawai.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### a) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari pengujian uji  $t$  secara parsial, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari variabel promosi jabatan sebesar 3,420 dengan nilai signifikan 0,001 sehingga dapat disimpulkan  $t_{hitung}$  adalah 3,420 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,00575. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,420 > 2,00575$ ). Dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Jadi hasil perhitungan baik melalui  $t_{hitung}$  maupun signifikannya, menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, dimana promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

Adapun hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andini *et al* (2013) yang meneliti tentang “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) SUMSEL dan Bangka Belitung” dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) SUMSEL dan Bangka Belitung.

Latar belakang permasalahan pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang permasalahan promosi jabatan yang disebabkan oleh sedikitnya pegawai yang dipromosikan karena latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diberikan. Pada tahun 2019 divisi bagian umum yang dipromosikan berjumlah 1 orang, divisi bagian keuangan yang dipromosikan berjumlah 1 orang dan divisi bagian pemasaran yang dipromosikan berjumlah 2 orang. Di tahun 2020 bagian jaringan & PKA yang dipromosikan berjumlah 2 orang, divisi bagian hubungan langganan berjumlah 3 orang, dan pada bagian *security* tidak ada yang dipromosikan. Hal tersebut mengakibatkan pegawai kurang puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pegawai bekerja seadanya saja.

#### **b. Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil dari pengujian t secara parsial, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari variabel rekan kerja sebesar 6,099 dengan nilai signifikan 0,000 sehingga dapat disimpulkan  $t_{hitung}$  adalah 6,099 dan  $t_{tabel}$  2,00575. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,099 > 2,00575$ ). Dilihat dari signifikannya, nilai signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi hasil perhitungan baik melalui  $t_{hitung}$  maupun signifikannya, menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, dimana rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. Adapun hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa rekan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan memiliki hasil yang sama dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muwafik (2013), yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan itu Sendiri, Rekan

Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. EURO DESIGN SEMARANG”. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Bagian Produksi PT. EURO DESIGN SEMARANG.

Latar belakang permasalahan pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang permasalahan rekan kerja yang disebabkan oleh kurang terjalannya hubungan yang baik antar pegawai disaat bekerja, sedikitnya empati yang dimiliki pegawai disaat pelaksanaan kerjasama dan adanya persaingan dalam posisi jabatan antara pegawai yang bekerja. Hal tersebut tentu mengakibatkan pegawai kurang nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan yang ringan sulit untuk dapat diselesaikan dan hal itu mengakibatkan kepuasan kerja pegawai menurun.

### **c. Pengaruh Promosi Jabatan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan dari berbagai teori dan penelitian terdahulu yang ada, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel promosi jabatan dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Hal ini terlihat pada pengolahan data dari uji F dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 46.462 dan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan signifikan 0,05 adalah 3,17. Dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $46.462 > 3,17$ ) dengan Sig  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dimana variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) dan rekan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulva (2020), yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Promosi Pekerjaan, Pengawasan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Blitar”. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Blitar.

Latar belakang permasalahan pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang permasalahan kepuasan kerja disebabkan pegawai kurang fokus dalam bekerja karena tidak puas pada pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut tentu mengakibatkan banyaknya kesalahan – kesalahan kerja yang dilakukan pegawai di saat pelaksanaan kerja.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan penelitian ini sebagai berikut. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel rekan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan (X1) dan rekan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 62,3% dan sisanya sebesar 37,7% dijelaskan oleh variabel independen yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Zulfa, Y. Y. (2020). Pengaruh kompensasi, promosi pekerjaan, pengawasan, dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Blitar. Tulungagung: IAIN Tulungagung.
- Yusuf, B. (2015). Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). Perilaku dalam organisasi. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, F., & Tholok, F. W. (2019). Pengaruh pekerjaan, promosi, rekan kerja, atasan, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus di PT. Primissima Medari Sleman Yogyakarta). Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 222.
- Torang, S. (2014). Organisasi dan manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Suharso, & Retnoningsih, A. (2016). Kamus besar bahasa Indonesia. Semarang: Widya Karya.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. Bandung: IKAPI.
- Siagian, S. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rusiadi, et al. (2014). Metode penelitian. Medan: USU Press.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. (2015). Perilaku organisasi. Jakarta: Gramedia.

- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M., & Manullang, M. A. (2015). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Manulang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metode penelitian: Proses penelitian praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Pustaka.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanifah, V. (2018). *Hubungan dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP)*. Medan: Universitas Medan Area.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia & sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPF. E.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Christina, S. D. (2015). *Pengaruh lingkungan kerja dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru*. JOM FEKON, 13.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.