

Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Tamara Farisa Putri

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Muis Fauzi Rambe

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

muisfauzi@umsu.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze job satisfaction in mediating the influence of the work environment and career development on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of North Sumatera. The sample in this study used a saturated sample, where all the population was sampled, but non-permanent or temporary employees were not included in the sample. The sample in this study amounted to 70 employees in the Administrative Division. The data collection technique in this study used a questionnaire, while the data analysis technique in this study used quantitative data analysis methods, with SEM-PLS statistical analysis. Data processing in this study using the software program SmartPLS 3.3.3. The results of this study prove that the work environment directly has a significant effect on job satisfaction, career development directly has a significant effect on job satisfaction, directly the work environment has no significant effect on performance, career development directly has a significant effect on performance, directly job satisfaction has no significant effect on performance, indirectly job satisfaction acts as a mediator between the work environment on performance, indirectly job satisfaction acts as a mediator between career development and performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of North Sumatera

Keywords

Work Environment, Career Development, Job Satisfaction, Performance

I. PENDAHULUAN

Manajemen pada dasarnya belum memiliki definisi yang baku dan tetap serta disetujui secara universal. Meskipun demikian, istilah manajemen ini diartikan dalam definisi yang memiliki pokok pengertian yang sama satu dan lainnya. Manajemen itu sendiri berasal dari kata “ *to manage* “ yang artinya mengurus atau tata laksana. Manajemen dapat diartikan bagaimana cara mengatur, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha Manajemen sebagai sebuah seni berarti kemampuan yang tidak saja didapatkan melalui pelatihan terus-menerus, tapi juga membutuhkan bakat tersendiri. Oleh karena itu, seni mengatur, mengelola ataupun memimpin terkadang tidak dimiliki oleh setiap orang. Manajemen sebagai sebuah proses adalah cara sistematis melakukan pekerjaan bagi seorang manajer dengan tidak memperdulikan kecakapan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang

mereka inginkan (Sulastri, 2014). Manajemen merupakan kebutuhan yang tak terelakkan sebagai alat, teknik atau metode dalam beraktivitas untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia di dalam organisasi (Larasati, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada (Widodo, 2020). MSDM merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interpenden (saling terkait satu sama lain) misalnya keputusan buruk menyangkut kebutuhan staffing yang bisa menyebabkan persoalan ketenagakerjaan, penempatan, kepatuhan sosial, hubungan serikat/buruh dan kompensasi (Kawiana, 2020).

Konsistensi Kinerja Pegawai adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Kinerja pada dasarnya menitikberatkan permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan dan juga hasil yang didapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Kinerja biasa disebut sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi atau perusahaan. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Kinerja atau performance adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Moeheriono, 2018). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu diantaranya adalah pengetahuan atau keterampilan, lingkungan kerja, sumber daya dan motivasi (Sjahril, 2018). Keempat aspek ini memiliki pengaruh atau pun pertimbangan terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan Kerja termasuk salah satu dari faktor dari kinerja yang artinya segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan didalam kantor mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung seperti asuransi kesehatan, parkir, dsb. Lingkungan Kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013). Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Danang, 2015). Hal ini didukung juga oleh penelitian terdahulu mengenai hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai oleh Elizar dan Hasudy Tanjung yang membuktikan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini member gambaran bahwa mayoritas pegawai setuju jika lingkungan kerja yang sudah cenderung baik, meski belum mampu memuaskan semua pegawai yang ada namun tidak ada salahnya jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan

faktor kondisi kerja yang antara lain tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi.

Dalam hal meningkatkan Kinerja Pegawai Pengembangan Karir menjadi salah satu yang penting. Pengembangan Karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Pengembangan Karir adalah salah satu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan atau keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018). Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai & Sagala, 2016). Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Ni Luh Putu, Angga Dewi dan I Wayan yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dari pembuktian tersebut menunjukkan semakin baik sistem pengembangan karir karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja pun juga salah satu variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dikarenakan Kepuasan Kerja merupakan perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami seorang pegawai saat bekerja. Kepuasan Kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Mila, 2015). Kepuasan Kerja karyawan merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas ataupun tidak puas (Badeni, 2017). Dalam hal ini, didukung juga penelitian terdahulu oleh Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat yang membuktikan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dikarenakan jika terpenuhi kebutuhan karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan juga semakin tinggi akan berdampak terhadap kinerjanya. Seperti karyawan selalu menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang adil, tidak bermakna ganda dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar upah yang berlaku maka kepuasan yang tinggi akan muncul dan akan mampu mengarahkan karyawan untuk dapat mencapai kinerja terbaiknya.

Seperti halnya di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara yang terletak di Jalan. Putri Hijau No.4 Kesawan Medan, Sumatera Utara. Kementerian Hukum dan HAM merupakan Kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan hukum dan HAM. Kementerian Hukum dan HAM Manusia berada di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden yang memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Namun Terdapat beberapa fenomena yang ada di dalam Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara seperti pada kinerja ditemukan pegawai yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kualitas dan kuantitas yang baik sehingga pegawai tersebut senantiasa memberikan hasil kerja yang baik, meskipun masih ada pegawai yang kurang teliti dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga belum memberikan hasil kinerja yang maksimal dan masih ada pegawai yang belum mencapai target kerja.

Kemudian dapat dilihat dari kondisi kerja yang kurang mendukung seperti ruang kerja belum cukup nyaman dan juga masih ada pegawai yang merasa insentif belum sesuai sehingga pada akhirnya dapat mengurangi kepuasan kerja pegawai

tersebut. Lalu pada lingkungan kerja masih terdapat letak meja dan kursi yang kurang berjarak yang membuat pegawai sering mengobrol satu sama lain pada saat waktu kerja sehingga dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, kemudian suhu udara dan penerangan yang kurang mendukung di sebagian ruangan seperti ruang tunggu tamu dan ruang kerja pegawai yang kurang sejuk dikarenakan pintu yang selalu terbuka pada saat AC/pendingin ruangan dinyalakan lalu penerangan di ruang kerja pegawai yang belum cukup baik, dan juga belum tersedianya parkir khusus pegawai sehingga masih menyatu dengan parkir pengunjung dan masih ada yang terparkir dipinggir jalan. Sedangkan untuk di pengembangan karir terdapat pada permasalahan di pola karir dalam instansi dirasa belum cukup baik dan terdapat pegawai yang masih belum mampu mengerjakan pekerjaan atau tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal sehingga potensi atau kinerjanya dalam mengembangkan diri untuk mencapai karir atau jabatan yang lebih tinggi belum dapat terlaksanakan dan tercapai.

II. LANDASAN TEORI

Kinerja

Mangkuprawira, (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Selanjutnya menurut (A. A. Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Nooralizad et al., 2011) "Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut (Winardi, 2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini dan apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 2012). Kepuasan Kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas ataupun tidak puas (Badeni, 2017). Kepuasan Kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan (Afandi, 2018).

Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1) Ciri-ciri instrinsik

Satu unsur yang dapat dirasa pada ciri-ciri instrinsik yaitu tingkat tantangan mental

2) Gaji, penghasilan, imbalan yang dirasakan adil

Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerja tertentu, maka akan ada kepuasan kerja

3) Penyeliaan

Penyeliaan mempunyai dua jenis dari hubungan atas bawah yaitu hubungan fungsional sejauh mana penyeliaan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja., sedangkan hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai yang sempurna

4) Rekan sejawat yang menunjang

Didalam kelompok bekerja dimana para pekerja harus bekerja sebagai satu tim. Kepuasan kerja akan timbul karena kebutuhan tingkat tinggi seseorang yang dapat dipenuhi

5) Kondisi kerja yang menunjang

Perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang menunjang untuk digunakan (Munandar, 2014).

Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan, tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018). Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan menurut (S P Siagian, 2014) adalah sebagai berikut :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Pengembangan Karir

Pengembangan Karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Siagian, 2015). Pengembangan Karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyanya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik (Handoko, 2014).

Pengembangan Karir adalah upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan Karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu

pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Jufrizen, 2015a).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Divisi Administrasi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara sebanyak 70 orang. Sampel ini menggunakan total sampling yakni 70 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji *Measurement Model (Outer Model)*

Prosedur dalam pengujian measurement model terdiri dari:

1. Uji Validitas

Digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu angket. Suatu angket dikatakan valid jika jika pernyataan angket tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh angket tersebut. Pengujian validitas diterapkan seluruh item pernyataan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Convergent Validity

Pada tahap ini, akan dilihat seberapa besar korelasi antara indikator dengan konstruk laten nya. Sehingga menghasilkan nilai *Loading Factor*. Nilai *Loading Factor* dikatakan memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif apabila komponen atau indikator berkorelasi > 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun dalam beberapa kasus, seiring syarat *loading* di atas 0,7 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuosioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, *loading* antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan (Mahfud dan Ratmono, 2013).

Berikut ini adalah data hasil pengujian *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* pada penelitian ini. Tabel dibawah ini menyajikan nilai-nilai loading factor untuk tiap indikator.

Tabel 1. Nilai Loading Factor Setiap Indikator

Pernyataan	X1	X2	Y	Z	Hasil Uji
X1.1	0,914				Valid
X1.2	0,827				Valid
X1.3	0,908				Valid
X1.4	0,890				Valid
X1.5	0,757				Valid
X1.6	0,840				Valid
X1.7	0,763				Valid
X1.8	0,908				Valid
X1.9	0,801				Valid

X1.10	0,888				Valid
X2.1		0,754			Valid
X2.2		0,832			Valid
X2.3		0,813			Valid
X2.4		0,745			Valid
X2.5		0,774			Valid
X2.6		0,763			Valid
Y1			0,762		Valid
Y2			0,899		Valid
Y3			0,735		Valid
Y4			0,890		Valid
Y5			0,830		Valid
Y6			0,753		Valid
Y7			0,690		Tidak Valid
Y8			0,817		Valid
Z1				0,869	Valid
Z2				0,847	Valid
Z3				0,881	Valid
Z4				0,724	Valid
Z5				0,839	Valid
Z6				0,812	Valid

Sumber: SmartPLS 3.3.3 (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Loading Factor* pada setiap indikator adalah > 0,70. Sehingga maka dapat disimpulkan bahwa indikator di setiap variabel pada penelitian ini adalah valid.

Tabel 2. Nilai AVE setiap Variabel

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Hasil Uji
Lingkungan Kerja (X1)	0,689	Valid
Pengembangan Karir (X2)	0,675	Valid
Kinerja (Y)	0,725	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,609	Valid

Sumber : SmartPLS 3.3.3(2021)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai AVE di setiap variabel adalah > 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan pada penelitian ini adalah valid.

2. Discriminant Validity

Uji ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Uji ini dapat memenuhi syarat apabila nilai korelasi variabel dengan variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi variabel dengan variabel lainnya yang disebut dengan *Fornell-Larcker*.

Selain itu cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai *cross loading* (seberapa besar nilai korelasi antara indikator yang mengukur variabel). Nilai *Cross Loading* dapat diterima apabila nilai korelasi setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan

ke variabel lainnya. Tabel dibawah ini yaitu disajikan hasil uji *Discriminant Validity* berdasarkan pendekatan Fornel-Larcker yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Fornell-Larcker

	Z	Y	X1	X2
Z	0,830			
Y	0,631	0,822		
X1	0,406	0,327	0,852	
X2	0,773	0,664	0,292	0,781

Sumber : SmartPLS 3.3.3 (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten itu sendiri lebih besar daripada nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Sehingga disimpulkan bahwa nilai *Fornell-Larcker* tersebut telah memenuhi syarat *Discriminant Validity* pada penelitian ini. Pada tabel dibawah ini disajikan hasil uji *Discriminant Validity* berdasarkan nilai *Cross Loading*.

Tabel 4. Nilai Cross Loading

	X1	X2	Y	Z	Hasil Uji
X1.1	0,914	0,178	0,210	0,333	Valid
X1.2	0,827	0,204	0,183	0,276	Valid
X1.3	0,909	0,139	0,221	0,321	Valid
X1.4	0,890	0,240	0,222	0,337	Valid
X1.5	0,757	0,344	0,276	0,315	Valid
X1.6	0,841	0,314	0,358	0,400	Valid
X1.7	0,763	0,257	0,358	0,312	Valid
X1.8	0,908	0,240	0,221	0,321	Valid
X1.9	0,801	0,290	0,389	0,451	Valid
X1.10	0,888	0,192	0,194	0,269	Valid
X2.1	0,268	0,753	0,337	0,575	Valid
X2.2	0,210	0,831	0,431	0,665	Valid
X2.3	0,172	0,812	0,572	0,598	Valid
X2.4	0,235	0,744	0,477	0,554	Valid
X2.5	0,195	0,776	0,578	0,634	Valid
X2.6	0,296	0,764	0,658	0,589	Valid
Y1	0,220	0,536	0,776	0,469	Valid
Y2	0,292	0,647	0,920	0,596	Valid
Y3	0,158	0,528	0,720	0,515	Valid
Y4	0,310	0,522	0,915	0,521	Valid
Y5	0,285	0,432	0,846	0,439	Valid
Y6	0,211	0,556	0,753	0,549	Valid
Y8	0,391	0,552	0,799	0,507	Valid
Z1	0,405	0,641	0,472	0,868	Valid
Z2	0,356	0,646	0,412	0,846	Valid
Z3	0,304	0,665	0,552	0,881	Valid
Z4	0,211	0,591	0,394	0,723	Valid
Z5	0,376	0,667	0,596	0,839	Valid
Z6	0,350	0,635	0,667	0,813	Valid

Sumber: SmartPLS 3.3.3 (2021)

Berdasarkan data dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai korelasi pada setiap indikator yang mengukur variabel tersebut, lebih besar daripada nilai korelasi indikator tersebut dengan variabel lain. Sehingga disimpulkan bahwa nilai *Cross Loading* tersebut sudah memenuhi *Discriminant Validity* pada penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam angket atau instrumen penelitian. Dapat menggunakan nilai *Composite Reliability* dan koefisien alfa atau *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Composite Reliability* yang dicapai > 0,70, maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas tinggi. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang dicapai > 0,70, maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas tinggi. Berikut adalah hasil uji reliabilitas berdasarkan nilai *Composite Reliability* (CR) penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Nilai Composite Reliability (CR)

	Composite Reliability	Hasil Uji
X1	0,963	Reliabel
X2	0,903	Reliabel
Y	0,935	Reliabel
Z	0,930	Reliabel

Sumber: SmartPLS 3.3.3 (2021)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* pada setiap variabel adalah > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Berikut ini disajikan hasil uji reliabilitas berdasarkan nilai cronbach's alpha adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Hasil Uji
X1	0,958	Reliabel
X2	0,872	Reliabel
Y	0,918	Reliabel
Z	0,909	Reliabel

Sumber: SmartPLS 3.3.3 (2021)

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel pada penelitian ini adalah > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Structural Model (Inner Model)

Setelah pengujian outer model yang telah dilakukan dan memenuhi syarat, berikutnya, akan dilakukan pengujian inner model. Inner model dapat dievaluasi dengan melihat *R-Square* (reliabilitas indikator) untuk konstruk endogen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). *R-Square* adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui nilai korelasi antara variabel eksogen terhadap endogen. Semakin tinggi nilai *R-Square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

1. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 3.3.3, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji R-Square

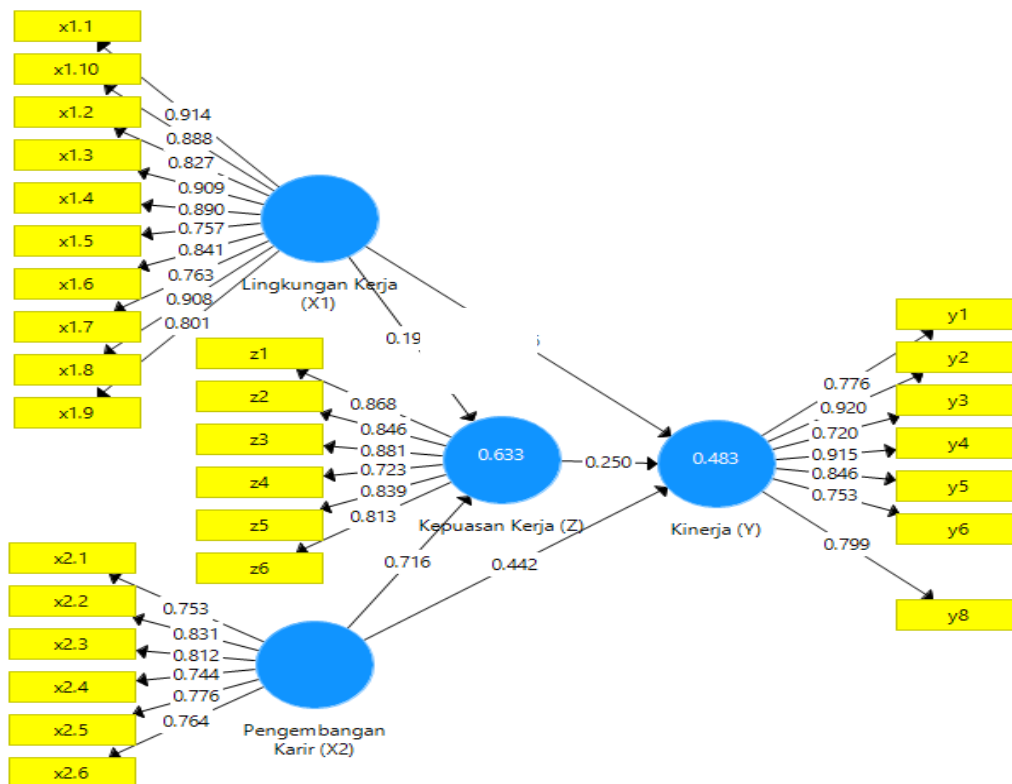
	R-Square
Y	0,483
Z	0,633

Sumber : SmartPLS 3.3.3 (2021)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai R-Square dari Y adalah 0,483 yang berarti X1, X2 dan Z mampu mempengaruhi Y sebesar 48,3%. Sementara nilai R-Square dari Z adalah 0,633 yang berarti X1 dan X2 mampu mempengaruhi Z sebesar 63,3%.

2. Uji Hipotesis (T-Statistic)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi semua hubungan atau pengaruh. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dibagi menjadi dua yaitu pengujian pengaruh langsung dan pengujian pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.3.3 dapat dilihat hasil hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung pada gambar dibawah ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 2. Path Coefficient

Sumber: SmartPLS 3.3.3 (2021)

1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Hubungan Langsung

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis hubungan langsung yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Hubungan Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,096	0,119	0,094	1,026	0,305

X1 -> Z	0,197	0,214	0,099	1,987	0,048
X2 -> Y	0,442	0,459	0,162	2,725	0,007
X2 -> Z	0,716	0,701	0,077	9,245	0,000
Z -> Y	0,250	0,228	0,175	1,431	0,153

Sumber : SmartPLS 3.3.3 (2021)

Berdasarkan data diatas dapat diperoleh hasil dengan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,096 (Kolom original sample), dengan nilai P-Values = 0,305 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,197 (Kolom original sample), dengan nilai P-Values = 0,048 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara
3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,442 (Kolom original sample), dengan nilai P-Values = 0,007 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara
4. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,716 (Kolom original sample), dengan nilai P-Values = 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,250 (Kolom original sample), dengan nilai P-Values = 0,153 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara

2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Adapun hubungan tidak langsung antara variabel eksogen dan endogen pada penelitian ini disajikan pada tabel pengujian mediasi dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1->Z->Y	0,049	0,144	0,141	1,195	0,025
X2->Z->Y	0,179	0,163	0,130	2,835	0,045

Sumber : SmartPLS 3.3.3 (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan bahwa hasil pengujian hipotesis hubungan tidak langsung pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,049 (Kolom original sample), dengan nilai P-Values sebesar 0,025 < 0,05, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap

kinerja pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,179 (Kolom original sample), dengan nilai P-Values sebesar $0,045 < 0,05$, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja yang mempengaruhi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara

Berikut disajikan rangkuman analisis hasil uji hubungan langsung dan tidak langsung penelitian pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 8. Rangkuman Analisis Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

Hubungan Variabel	T-Statistics	
	Hubungan Langsung	Hubungan Tidak Langsung
X1-> Y	1,026	
X1 -> Z -> Y		1,970
X2 -> Y	2,725	
X2 -> Z -> Y		2,835

Sumber: SmartPLS 3.3.3 (2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai T-Statistics dilihat dari hubungan tidak langsung sebesar 1,970 lebih besar daripada nilai T-Statistics hubungan langsung sebesar 1,026 maka, kepuasan kerja mampu memediasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
2. Berdasarkan nilai T-Statistics dilihat dari hubungan tidak langsung sebesar 2,835 lebih besar daripada nilai T-Statistics hubungan langsung sebesar 2,725 maka, kepuasan kerja mampu memediasi variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui bahwa pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,096 dan nilai P-Values $0,305 > 0,05$. Sedangkan nilai T-statistics sebesar 1,026. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Farisi & Fani, 2019), yang membuktikan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dikarenakan lingkungan kerja yang nyaman, tenang serta memberikan rasa aman akan menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui bahwa pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,442 dan nilai P-Values = $0,007 < 0,05$. Sedangkan nilai T-statistics

sebesar 2,725. Dengan demikian, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Hasil penelitian juga diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama & Pasaribu, 2020) dan (Jufrizen, 2016) mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,197 dan nilai P-Values = 0,048 < 0,05. Sedangkan nilai T-statistics sebesar 1,987. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Hasil penelitian juga diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rasyid & Tanjung, 2020) dan (Saripuddin, 2017) yang membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui bahwa pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,716 dan nilai P-Values = 0,000 < 0,05 . Sedangkan nilai T-statistics sebesar 9,245. Dengan demikian, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Hasil penelitian juga diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2015) yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya adalah semakin baik pengembangan karir karyawan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut dan sebaliknya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,250 dan nilai P-Values = 0,153 Sedangkan nilai T-statistics sebesar 1,431. Dengan demikian, kepuasan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Hasil penelitian juga diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adhan et al., 2020), (Jufrizen et al., 2018), (Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Sembiring et al., 2021) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui bahwa pengaruh secara tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh

kepuasan kerja di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,049 dan nilai P-Values = $0,025 < 0,05$. Sedangkan nilai T-statistics sebesar 1,970. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui bahwa pengaruh secara tidak langsung antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,179 dan nilai P-Values = $0,045 < 0,05$. Sedangkan nilai T-statistics sebesar 2,835. Dengan demikian pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Hasil penelitian juga diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama & Pasaribu, 2020) memiliki hasil penelitian yang membuktikan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kejelasan dalam menentukan pengembangan karir karyawan, karena dengan adanya jenjang yang jelas maka karyawan akan mempunyai suatu tujuan dalam bekerja sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan analisis data melalui uji yang diajukan pada penelitian mengenai “Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
3. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai
4. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
5. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai
6. Kepuasan Kerja berperan sebagai mediator antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
7. Kepuasan Kerja berperan sebagai mediator antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1),

- 46–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Jufrizen, J. (2015a). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47. <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>
- Jufrizen, J. (2015b). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keskop FISIP*, 14(2), 579–592.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., &, & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lectures' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In the City Medan. *In Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Munandar, S. A. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5043>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada

Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1), 130–143.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>

Siagian, S P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara.