

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH
LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM
DAN HAK ASASI MANUSIA
SUMATERA UTARA**

TESIS

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Dalam Rangka Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

OLEH :

Tamara Farisa Putri
1920030121



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

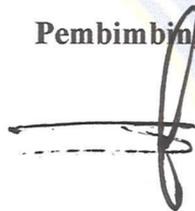
Nama : **TAMARA FARISA PUTRI**
Nomor Induk Mahasiswa : **1920030121**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Tesis : **PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA SUMATERA UTARA**

Pengesahan Tesis

Medan, 14 Desember 2021

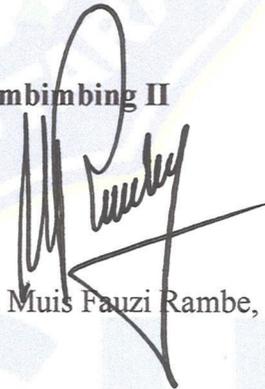
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Pembimbing II



Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E, M.M

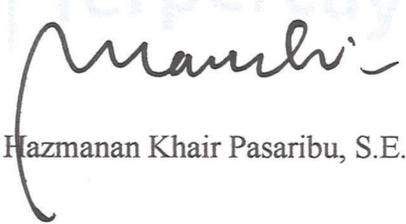
Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi

Prof. Dr. Triono Eddy, S.H, M.Hum

Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E.M.BA



PENGESAHAN

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH
LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM
DAN HAK ASASI MANUSIA
SUMATERA UTARA**

TAMARA FARISA PUTRI

1920030121

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia (M.M)
Pada hari Selasa, Tanggal 14 Desember 2021

Komisi Penguji

1. **Dr. Hazmanan Khair, S.E, M.BA**

Ketua

Mauli
.....

2. **Assoc.Prof.Dr.Drs.Sjahril Effendy P., M.Si.,M.A.,M.Psi.,M.H**

Sekretaris

Sjahril Effendy P.
.....

3. **Dr, Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si**

Anggota

Hj. R. Sabrina
.....

PERNYATAAN

PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA SUMATERA UTARA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister dan/atau Doktor) baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ataupun di Perguruan Tinggi lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya Tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 14 Desember 2021

Peneliti



TAMARA FARISA PUTRI
NPM :1920030121

ABSTRAK

PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA SUMATERA UTARA

TAMARA FARISA PUTRI
1920030121

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel, namun pegawai yang tidak tetap atau honorer tidak masuk dalam sampel. Sampel pada penelitian ini berjumlah 70 orang pegawai di divisi administrasi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket, sedangkan teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif, dengan analisis statistic SEM-PLS. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program *software* SmartPLS 3.3.3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur 0,197, P-Values 0,048 dan T-statistics 1,987 , secara langsung pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur 0,716, P-Values 0,000 dan T-statistics 9,245 , secara langsung lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur 0,096, P-Values 0,305 dan T-Statistics 1,026, secara langsung pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur 0,442, P-Values 0,007 dan T-Statistics 2,725, secara langsung kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,250, P-Values 0,153 dan T-Statistics 1,431, secara tidak langsung kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara lingkungan kerja terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,049, P-Values 0,025 dan T-Statistics 1,970, secara tidak langsung kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara pengembangan karir terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur 0,179, P-Values 0,045 dan T-Statistics 2,835 pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

**THE ROLE OF JOB SATISFACTION IN MEDIATION THE INFLUENCE
OF THE WORK ENVIRONMENT AND CAREER DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL OFFICE
OF THE MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS
NORTH SUMATERA**

**TAMARA FARISA PUTRI
1920030121**

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 with a path coefficient value of 0.197, P-Values 0.048 and T-statistics 1.987, career development directly has a significant effect on job satisfaction with a path coefficient value of 0.716, P-Values 0.000 and T-statistics 9.245, directly the work environment has no significant effect on performance with a path coefficient value of 0.096, P-Values 0.305 and T-Statistics 1.026, career development directly has a significant effect on performance with a path coefficient value of 0.442, P-Values 0.007 and T -Statistics 2.725, directly job satisfaction has no significant effect on performance with a path coefficient value of 0.250, P-Values 0.153 and T-Statistics 1.431, indirectly job satisfaction acts as a mediator between the work environment on performance with a path coefficient value of 0.049, P-Values 0.025 and T-Statistics 1, 970, indirectly job satisfaction acts as a mediator between career development and performance with a path coefficient value of 0.179, P-Values 0.045 and T-Statistics 2.835 at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of North Sumatera.

Keywords: Work Environment, Career Development, Job Satisfaction, Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **“Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara”**. Shalawat dan salam senantiasa kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi sauri teladan penulis dalam menjalankan kegiatan sehari-hari di kehidupan ini.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) Program Studi Magister Manajemen di Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan tesis ini, peneliti telah banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa buat kedua orang saya tercinta Ayahanda Syarifuddin, ST dan Ibunda Fatimah, ST serta adik tersayang Bella Marisa Putri yang telah banyak memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan dan doa restu kepada peneliti atas segala jerih payah dan pengorbanan tanpa mengenal lelah dalam memenuhi kebutuhan dalam menyelesaikan tesis ini
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

3. Bapak Prof. Triono Eddy M.Hum selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, SE, M.BA selaku ketua program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E, M.Si selaku sekretaris Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP selaku dosen pembimbing I dalam penyusunan tesis ini
7. Bapak Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E, M.M selaku dosen pembimbing II dalam penyusunan tesis ini
8. Bapak Drs. Imam Suyudi, Bc.IP, S.H.,M.H. selaku Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara
9. Ibu Dra. Betni Humiras Purba, M.Si selaku Kepala Divisi Administrasi dan para pegawai Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara
10. Bapak/Ibu Staff Pengajar dan Administrasi pada Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
11. Teman-teman terdekat dan seangkatan yang sama-sama berjuang untuk menyelesaikan tesis dengan dosen pembimbing yang sama. Semoga Allah SWT meridhoi langkah kaki kita, Amiin YaAllah

Dengan segala kerendahan hati, peneliti menyadari bahwa tesis ini masih terdapat kekurangan dan belum sempurna, tentunya hal ini tidak terlepas dari keterbatasan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan referensi peneliti memohon kepada Allah SWT dan berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Medan, 14 Desember 2021

Penulis

Tamara Farisa Putri
1920030121

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB 2 LANDASAN TEORI	12
2.1 Kajian Teori	12
2.1.1 Kinerja.....	12
2.1.2 Kepuasan Kerja	23
2.1.3 Lingkungan Kerja	32
2.1.4 Pengembangan Karir	40
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan	53

2.3 Kerangka Konseptual	55
2.4 Hipotesis	64
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	66
3.1 Pendekatan Penelitian.....	66
3.2 Definisi Operasional.....	66
3.3 Populasi dan Sampel.....	68
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian	69
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	69
3.6 Teknik Analisis Data	70
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	77
4.1 Hasil Penelitian.....	77
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	77
4.1.2 Uji <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	91
4.1.3 Uji <i>Structural Model (Inner Model)</i>	98
4.2 Pembahasan.....	104
BAB 5 PENUTUP	118
5.1 Kesimpulan	118
5.2 Saran	119
DAFTAR PUSTAKA.....	121
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Pencapaian Kinerja	6
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	53
Tabel 3.1 : Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	66
Tabel 3.2 : Divisi Administrasi.....	68
Tabel 3.3 : Pelaksanaan Waktu Penelitian	69
Tabel 3.4 : Skala Likert (Skala Ordinal)	70
Tabel 4.1 : Deskripsi Jenis Kelamin Responden	77
Tabel 4.2 : Deskripsi Usia Responden	78
Tabel 4.3 : Deskripsi Latar Belakang Pendidikan Responden	79
Tabel 4.4 : Skor Angket Variabel Kinerja (Y)	79
Tabel 4.5 : Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	82
Tabel 4.6 ; Skor Angket Variabel Pengembangan Karir (X2).....	86
Tabel 4.7 : Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	89
Tabel 4.8 : Nilai Loading Faktor Setiap Indikator.....	93
Tabel 4.9 : Nilai AVE Setiap Variabel.....	94
Tabel 4.10 : Nilai Fornell Larcker	95
Tabel 4.11 : Nilai Cross Loading	96
Tabel 4.12 : Nilai Composite Reliability (CR).....	97
Tabel 4.13 : Nilai Cronbach's Alpha	98
Tabel 4.14 : Hasil Uji R-Square.....	99
Tabel 4.15 : Hasil Uji Hubungan Langsung	101

Tabel 4.16 : Hasil Uji Tidak Langsung	101
Tabel 4.17 : Rangkuman Analisis Hubungan Langsung dan Tidak Langsung	102

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	62
Gambar 3.1 : Model Struktural PLS Penelitian Program SmartPLS	72
Gambar 4.1 : Prosedur Analisis Indikator Reflektif.....	92
Gambar 4.2 : Grafik Nilai AVE.....	94
Gambar 4.3 : Grafik Nilai Composite Reliability	97
Gambar 4.4 : Grafik Nilai Cronbach's Alpha.....	98
Gambar 4.5 : Path Coefficient	100

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 mengoptimasikan 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. Seperti dapat dilihat sesuai tabel pencapaian kinerja berikut ini:

Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020
KEPALA DIVISI ADMINISTRASI HUKUM DAN HAM DENGAN
KEPALA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM

No (1)	Sasaran Strategis (2)	Indikator Kinerja (3)	Target (4)
1	Meningkatnya layanan dukungan manajemen di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM	Indeks kepuasan layanan internal di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM	7.1
		Nilai Reformasi Birokrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM	85%
		Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM	85%

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.

Dilihat dari fenomena-fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi dan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih ada pegawai yang kurang teliti dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga belum memberikan hasil kinerja dan target kerja yang maksimal
2. Terdapat kondisi kerja yang kurang mendukung dan masih ada pegawai yang merasa insentif belum sesuai menyebabkan kepuasan kerja menjadi menurun
3. Terdapat tata letak dan beberapa ruangan yang tidak kondusif dan suhu udara di lingkungan kerja yang kurang mendukung
4. Masih ada pegawai yang belum mampu mengerjakan pekerjaan atau tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal sehingga potensi dalam mengembangkan diri untuk mencapai karir atau jabatan yang lebih tinggi belum dapat terlaksanakan dan tercapai

1.3 Batasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu dan pengetahuan yang dimiliki peneliti, serta untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pembahasan, maka dalam penelitian ini akan mengkaji tentang Kinerja dari pegawai di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Kepuasan Kerja yang dibatasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut seperti penghasilan yang cukup/pas dan kondisi atau ketenangan bekerja. Lingkungan Kerja dibatasi pada lingkungan fisik saja diantaranya seperti penerangan, tata warna, suara dan udara. Lalu Pengembangan karir yang dibatasi dari indikator nya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?
- b. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?
- c. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?

- d. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?
- e. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?
- f. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?
- g. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Adminitrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Di harapkan dapat mengembangkan dan memperluas ilmu, memperkaya teori, dan literatur terutama dalam Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan agar dapat menjadi masukan dan bahan pemikiran serta membantu mengidentifikasi dan memberikan pertimbangan secara lebih lanjut dalam menyangkut Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja agar terbentuknya Kinerja Pegawai yang baik dalam bekerja

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan atau organisasi didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang diinginkan dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan ataupun organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi yaitu kinerja karyawan, dikarenakan bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau peranan di dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi atau perusahaan selama ini sudah berjalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyatannya banyak organisasi atau perusahaan yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kinerja (Performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (job standard) (Wilson, 2012).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2018).

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Bedjo, 2015).

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan dapat dipandang sebagai perpaduan hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) (Sjahril, 2018).

Berdasarkan pengertian Kinerja dari beberapa pendapat diatas, maka Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Penilaian Kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun tujuan dari Kinerja diantaranya adalah sebagai berikut : (Wahyudi, 2012)

- a) Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan data tersebut berguna dalam keputusan promosi, demosi dan kompensasi

b) Tujuan Pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang, sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah suatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid yang berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota

Tujuan Kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2011).

Maka dapat ditarik kesimpulan dari dua penelitian diatas tujuan kinerja bertujuan untuk menilai atau mengevaluasi dan mengembangkan kinerja karyawan dari saat ini hingga ke masa yang akan datang untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi agar mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Penilaian Kinerja juga dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dengan tujuan meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan perusahaan.

Maka dari itu adapun Manfaat kinerja diantaranya adalah sebagai berikut :
(Rivai, 2013)

- a) Perbaikan prestasi dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan

- b) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya
- c) Sebagai perbaikan kinerja
- d) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai
- e) Umpan balik sumber daya manusia

Manfaat Kinerja terbagi lima yaitu diantaranya : (Fahmi, 2014)

- a) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan secara maksimum
- b) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti: promosi, transfer dan pemberhentian
- c) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- d) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- e) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

Kesimpulan dari penelitian diatas bahwasanya manfaat kinerja yaitu untuk membantu keputusan penempatan atau promosi, sebagai pelatihan dan pengembangan karyawan, dan juga sebagai umpan balik bagi karyawan bagaimana atasan menilai kinerja.

2.1.1.3 Dimensi Kinerja

Dimensi Kinerja pegawai merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur dan berdasarkan

perilaku umumnya bersifat subjektif dimana diasumsikan pegawai dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya.

Adapun Dimensi dari kinerja dapat diuraikan sebagai berikut : (Robbins, 2012)

1) Kuantitas hasil kerja

Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan, pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan dan dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan

2) Kualitas hasil kerja

Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya) yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Yang berkaitan dengan bentuk keluaran seperti: keterampilan, kepuasan pelanggan, ataupun inisiatif

3) Ketepatan waktu

Merupakan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ini merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dan ketaatan karyawan dalam bekerja

4) Prestasi Kerja

Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas

5) Pencapaian Target

Yang menjadi faktor yang tepat untuk di evaluasi, dari hasil pencapaian target pula dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya

6) Keterampilan

Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi dan berorientasi bisnis

7) Kepuasan

Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan

8) Inisiatif

Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya

9) Tingkat Kehadiran

Menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi kehadirannya atau rendahnya kemangkiran maka karyawan telah memiliki disiplin kerja yang tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut

10) Ketaatan

Yaitu kesadaran dan kesediaan dalam hal penyelesaian kerja

11) On time

Yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan

Dimensi Kinerja terbagi atas empat diantaranya yaitu sebagai berikut :

(Edison dkk, 2016)

1) Target

Indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan

2) Kualitas

Elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas

3) Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti

4) Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan

Maka dapat ditarik kesimpulan dari dua pendapat diatas yaitu dimensi kinerja berpatokan dengan kualitas ataupun kuantitas kerja, pencapaian target dan ketaatan seperti ontime atau tepat waktu.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Dalam menggapai kesuksesan suatu perusahaan, ada banyak faktor yang harus diperhatikan. Salah satu hal yang menjadi kunci adalah Kinerja Pegawai. Pegawai selalu dituntut untuk selalu bekerja produktif mencapai goal perusahaan. Tidak jarang perusahaan terlalu mengeksploitasi Kinerja Pegawai sehingga kurang memperhatikan apa saja yang menjadi kebutuhan pegawai, sehingga kinerja pegawai menjadi menurun. Satu hal yang pasti, perusahaan menginginkan Kinerja Pegawai yang selalu optimal.

Adapun Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah sebagai berikut: (Sjahril, 2018)

1) Pengetahuan atau Keterampilan

Untuk pengetahuan maksudnya yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik dan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Namun untuk keterampilan merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik, cepat dan tepat

2) Lingkungan

Segala sesuatu yang ada disekitar individu, baik lingkungan fisik, biologis maupun sosial. Lingkungan berpengaruh terhadap proses masuknya pengetahuan kedalam individu yang berada dalam lingkungan tersebut

3) Sumber Daya

Suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik tetapi juga bersifat non fisik

4) Motivasi

Proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu dan motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terbagi dua yaitu sebagai berikut : (Mangkunegara, 2018)

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill) yang artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

Maka berdasarkan pendapat diatas faktor-faktor yang paling penting dalam mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan seperti dalam hal pengetahuan

ataupun keterampilan dan faktor motivasi untuk pendorong untuk menggerakkan diri seorang pegawai untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.1.5 Indikator-Indikator Kinerja

Untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan maka terdapat indikator kinerja yang dijadikan alat ukur kinerja atau hal yang dicapai di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi.

Adapun Indikator-indikator kinerja tersebut diantaranya adalah :
(Mangkunegara, 2018)

1) Kualitas Kerja

Mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan, ketetapan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan

2) Kuantitas Kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan ekstra

3) Inisiatif

Bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa harus diperintah oleh atasan sesuai dengan tugasnya

4) Sikap Kerja

Terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan, dan kerja sama

Indikator-Indikator Kinerja adalah sebagai berikut : (Afandi, 2018)

1) Kuantitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

2) Kualitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Kemampuan melaksanakan tugas dengan baik tanpa membuang waktu, tenaga ataupun biaya

4) Disiplin Kerja

Suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berbeda

5) Inisiatif

Melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberitahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan

6) Ketelitian

Ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan yang menunjukkan gerakan yang memerlukan pengawasan terus-menerus yang berkaitan dengan jumlah kesalahan yang dilakukan

7) Kepemimpinan

Kemampuan atau kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan untuk mencapai tujuan bersama

8) Kejujuran

Sikap jujur akan melahirkan kepercayaan antara satu orang dan lainnya dan juga menjauhkan rasa curiga hingga kekhawatiran atau rusaknya sebuah kepercayaan yang dibangun

9) Kreativitas

Melihat segala sesuatu dengan cara atau perspektif yang berbeda dan baru, dan biasanya tidak mampu dilihat oleh orang lain

Berdasarkan pendapat diatas maka indikator kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja, inisiatif dalam bekerja dan sikap kerja yang meliputi ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, kreativitas, disiplin dan efisiensi dalam bekerja.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan punya peran vital dalam kesejateraan perusahaan. Bila karyawan merasa nyaman dan memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi dalam suatu perusahaan, pasti dapat menghasilkan produktivitas yang maksimal. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri maka kinerjanya yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang akan semakin tinggi.

Kepuasan Kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

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 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, 2015).

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).

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu Kepuasan Kerja merupakan sikap atau perasaan seorang karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ataupun berupa positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat mendatangkan sejumlah tujuan dan manfaat untuk perusahaan ataupun dirinya sendiri.

Adapun beberapa tujuan dan manfaat Kepuasan Kerja sebagai berikut:

(Achmad dkk, 2010)

- 1) Meningkatkan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Menurunkan tingkat absensi
- 4) Meningkatkan loyalitas karyawan
- 5) Mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja

Manfaat Kepuasan Kerja karyawan bagi perusahaan meliputi : (Robbins, 2015)

- 1) Kinerja karyawan

Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik dan berdampak terhadap kinerja organisasi

- 2) Perilaku organisasi

Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi perusahaannya tempat bekerja, selain itu karyawan juga akan berbuat lebih dalam terhadap pekerjaannya

- 3) Kepuasan pelanggan

Karyawan merasa cenderung lebih ramah, ceria dan responsive terhadap para pelanggan, karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja.

4) Kehadiran karyawan

Alasan ini dapat diterima sangat masuk akal ketika karyawan yang tidak puas cenderung melalaikan pekerjaan, ini lebih diperparah lagi dengan ketidakhadiran karyawan tersebut karena cenderung malas untuk mengerjakannya

5) Perputaran karyawan turnover

Karyawan yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri

Dapat ditarik kesimpulan dari pendapat diatas bahwa tujuan dan manfaat dari Kepuasan kerja itu sendiri adalah meingkatkan produktivitas dan kinerja karyawan maupun kehadiran karyawan atau tingkat absensi.

2.1.2.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Perusahaan perlu memperhatikan kadar kepuasan kerja para pegawainya. Melalui hal demikian, kinerja karyawan dapat terdongkrak alhasil perusahaan kian produktif dan sejahtera dari waktu ke waktu.

Adapun aspek dari Kepuasan Kerja seorang karyawan dapat diukur sebagai berikut: (Abdus, 2014)

- 1) Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik
- 2) Organisasi dan manajemern
- 3) Supervisi
- 4) Kesempatan untuk maju

- 5) Kondisi pekerjaan
- 6) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/insentif

Aspek Kepuasan Kerja diantaranya yaitu : (Robbins & Judge, 2018)

- 1) Prestasi Kerja
Keberhasilan karyawan menyelesaikan tugas serta mencapai prestasi yang tinggi
- 2) Pengakuan
Besarnya penghormatan dan pengakuan dari atasan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya
- 3) Pekerjaan itu sendiri
Besarnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan, minat terhadap pekerjaan, perhatian terhadap keselamatan kerja, variasi di dalam pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi
- 4) Tanggung Jawab
Besarnya beban dan tanggung jawab yang diemban atau dimiliki karyawan terhadap tugasnya.
- 5) Promosi
Kesempatan untuk maju atau memperoleh peningkatan jabatan dalam karir selama bekerja
- 6) Pengembangan potensi individu
Ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengembangan diri atau peningkatan kemampuan karyawan selama bekerja

Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam Kepuasan Kerja yaitu pekerjaan itu sendiri (kondisi pekerjaan) dan promosi atau kesempatan untuk maju di dalam perusahaan tersebut.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan manusia itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan dimana ia bekerja. Untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi suatu perusahaan dalam proses operasional atau kinerja perusahaan, selain tenaga kerja harus juga didukung oleh faktor-faktor pendukung kepuasan kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja adalah sebagai berikut : (Nuraini, 2013)

1) Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan

2) Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya

3) Ketenangan Bekerja

Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya, tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya

4) Perasaan diakui

Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati

5) Penghargaan hasil kerja

Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai yang bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat

6) Penyalur perasaan

Perasaan yang menghinggapi karyawan bisa menghambat gairah karyawan, hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik

Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah: (Munandar, 2012)

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

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah upah/gaji ataupun penghasilan yang cukup dan kondisi atau ketenangan dalam bekerja.

2.1.2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja karyawan yang kini menjadi pusat perhatian para HR di perusahaan. Mengingat bahwa karyawan merupakan aset terpenting dalam perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk menjaga kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa bahagia di tempat kerja yang akan memberikan dampak positif, sedangkan sebaliknya karyawan yang tidak puas justru bisa menjadi bumerang bagi perusahaan.

Maka dari itu terdapatlah indikator yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut : (Robbins, 2015)

1) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.

2) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan.

3) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat

Indikator Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut : (Afandi, 2018)

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

Maka dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator dari Kepuasan Kerja adalah kondisi pekerjaan itu sendiri, upah (gaji) dan rekan kerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan melihat faktor lingkungan kerja. Organisasi atau perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang memancing para pegawai bekerja secara produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kesan serta rasa puas yang mendalam dan pada akhirnya pegawai tersebut akan mempunyai kinerja yang baik.

Lingkungan Kerja merupakan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung seperti asuransi kesehatan, parkir, dsb. Lingkungan Kerja bisa dibagi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan fisik contohnya penerangan dan warna

dinding, sedangkan lingkungan non fisik contohnya struktur dan pola kepemimpinan.

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan (Nitisemito, 2012).

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 sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja (Heizer dan Hender, 2015).

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan, tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah Lingkungan yang dihadapi seorang atau sekelompok pegawai yang bekerja menjalankan tugas atau pekerjaannya sehari-hari didalam suatu organisasi yang mana terdiri dari temperatur, kelembapan, pentilasi, penerangan, alat-alat perlengkapan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah tanggung jawab perusahaan dikarenakan ingin para pegawai yang di perusahaan bekerja secara maksimal.

Maka dari itu adapun Tujuan dan manfaat dari lingkungan kerja bagi pegawai yaitu : (Sedarmayanti, 2011)

- 1) Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat
- 2) Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat dengan orang-orang yang termotivasi artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan

Tujuan dan manfaat lingkungan kerja adalah sebagai berikut : (Siagian, 2014)

- 1) Menciptakan gairah kerja yang membuat produktivitas dan prestasi kerja meningkat
- 2) Berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena kepuasan akan muncul akibat dari situasi dan kondisi kerja yang ada di dalam perusahaan

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja yang membuat produktivitas

dan prestasi kerja karyawan meningkat sehingga juga meningkatkan kepuasan kepada karyawan itu sendiri dan pastinya pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat dan cepat.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai.

Adapun Jenis-jenis lingkungan kerja yang dapat memengaruhi Kinerja Pegawai diantaranya adalah sebagai berikut : (Sedarmayanti, 2013)

1) Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertical serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal

Jenis-jenis lingkungan kerja juga terbagi menjadi dua yaitu : (Afandi, 2018)

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri

2) Lingkungan Kerja Psikis

Hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian

Berdasarkan pendapat diatas disimpulkan jenis-jenis lingkungan kerja yang sangat utama adalah lingkungan kerja fisik karena keadaan lingkungan yang berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan Kinerja Karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika pegawai bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya yaitu : (Laksmi, 2016)

1) Warna

Warna dapat digunakan untuk meredam cahaya dan mempengaruhi jiwa seseorang

2) Cahaya

Cahaya sangat berpengaruh pada penglihatan. Cahaya yang berlebihan maupun yang redup membuat mata cepat lelah

3) Udara

Udara panas menyebabkan pekerja mengantuk, tidak fokus, lelah dan kurang bersemangat

4) Suara

Ruangan yang menimbulkan suara gaduh dipisahkan dengan unit-unit lain, bisa juga diberi peredam suara seperti karton tebal dengan lubang-lubang atau lapisan karet busa

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (afandi, 2018) adalah sebagai berikut :

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja tidak hanya menarik untuk dipandang tetapi dalam mempertimbangkan keselamatan kerja karyawan

2) Ruang kerja yang lapang

Dimana seseorang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit

3) Ventilasi udara yang baik

Suhu pada pendingin ruangan di perlukan karyawan pada setiap ruangan agar karyawan betah dalam mengerjakan pekerjaan

4) Tersedianya tempat ibadah

Disediakannya tempat ibadah seperti musholla atau mesjid di dalam organisasi/perusahaan tersebut

5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

Adanya sarana angkutan umum yang murah, mudah diperoleh dan nyaman untuk digunakan oleh karyawan

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu berada pada luar ruangan ataupun di dalam ruangan seperti untuk di dalam ruangan yaitu adanya ruang kerja yang lapang memiliki ventilasi udara yang baik dan mendapatkan cahaya bagus ,warna dinding dan udara yang segar. Dan untuk di luar ruangan seperti memiliki tempat ibadah tersendiri contoh mushalla dan adanya sarana angkutan untuk pergi dan pulang kerja.

2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang menyenangkan akan menjadi pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak. Kinerja puncak ini akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi lebih mudah. Ada beberapa kriteria yang menjadi pengukuran Lingkungan Kerja dalam perusahaan.

Berikut indikator-indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:
(Afandi, 2018)

1) Lampu penerangan tempat kerja

Penerangan sangat dibutuhkan agar karyawan tidak merasa lelah dalam bekerja, sakit kepala, stress dan tidak mengalami kecelakaan saat bekerja

2) Tata warna

Warna-warna cerah yang terdapat di dalam maupun di luar ruangan dapat mempengaruhi suasana kerja dan membuat para karyawan lebih bersemangat. Sedangkan warna-warna yang cenderung gelap membuat para karyawan mudah lelah dan bosan

3) Dekorasi

Berfungsi sebagai peningkatan produktivitas kerja, meningkatkan citra perusahaan, dan memudahkan karyawan dalam bekerja

4) Suara

Suara yang tidak berisik dan tenang membuat karyawan nyaman dan lebih fokus untuk bekerja lain hal jika ada suara, musik yang terlalu keras atau peralatan yang berisik akan mengganggu karyawan dalam bekerja

5) Udara

Udara yang segar memiliki kenyamanan tersendiri dengan suhu dan kelembapan yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran tubuh

Berikut indikator untuk mengukur lingkungan kerja terdiri atas: (Sudaryo, 2018)

1) Penerangan

Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang serta kesalahan-kesalahan dapat dihindari

2) Pewarnaan

Pewarnaan pada tempat kerja sangat berpengaruh pada para karyawan, serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka

3) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya

4) Pertukaran udara

Udara yang segar dan nyaman memiliki kenyamanan tersendiri dengan suhu dan kelembapan yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran tubuh

Ditarik kesimpulan pendapat diatas bahwa indikator lingkungan kerja yang paling utama yaitu pertukaran udara yang baik, warna-warna yang cerah di ruangan bekerja, dan lampu atau penerangan tempat bekerja.

2.1.4 Pengembangan Karir

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan Karir sangat penting bagi suatu perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang terus tumbuh dalam diri seseorang sehingga dapat mendorong kemampuan kinerjanya. Pengembangan karir juga merupakan harapan untuk meraih posisi atau jabatan yang lebih baik dari jabatan atau posisi sebelumnya. Dan yang mempunyai tujuan paling utama untuk mengembangkan kemampuan pegawai tersebut agar dapat memiliki kinerja yang lebih baik lagi.

Pengembangan Karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tidak terlepas dari peran serta

pegawai yang ditunjuk untuk menjalankan pekerjaan itu sendiri. Apabila pegawai tersebut mempunyai keterampilan dan keahlian yang cukup memadai maka tingkat keberhasilannya akan lebih tinggi, apabila pegawai tersebut sesuai dengan karirnya agar dapat memperoleh sumber daya manusia atau pegawai yang berpotensi dan mempunyai keahlian, para manajer atau pimpinan organisasi tersebut.

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 dipunya 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 (Zulkarnain, 2017).

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 (Angga, 2018).

Pengembangan Karir merupakan kelanjutan proses pada karyawan melalui tata cara perorangan guna untuk tercapainya perencanaan karir karyawan tersebut sesuai dengan kondisi perusahaan (Busro, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah upaya pribadi karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan dimasa yang akan datang dengan pola yang telah ditentukan sesuai kondisi perusahaan agar karyawan dapat mengembangkan diri secara maksimum dan agar maju ke tingkat lebih tinggi dan lebih baik.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Dalam sebuah perusahaan, pegawai merupakan aktor penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan tersebut. Tidak peduli apa jabatannya namun para pegawai ini berhak mendapatkan balasan yang setimpal. Balasan disini bukan hanya gaji, tunjangan dan bonus Melainkan berupa ilmu yang membuat kemampuan mereka berkembang. Karena perkembangan kemampuan juga akan membawa mereka pada pengembangan karir yang baik.

Adapun tujuan utama pengembangan karir yaitu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat ia bekerja (Dubrin, 2012).

Tujuan pengembangan karir yaitu sebagai berikut : (Mangkunegara, 2018)

- a) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
- b) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
- c) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
- d) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
- e) Membuktikan tanggung jawab sosial
- f) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan

- g) Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
- h) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
- i) Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai
- j) Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan pengembangan karir tersebut adalah untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi serta menggiatkan analisis dari keseluruhan pelaksanaan pekerjaan dalam pencapaian tujuan individu ataupun organisasi/perusahaan dan juga agar bisa menunjukkan dan memperkuat hubungan antara pegawai dengan perusahaan dalam menggiatkan suatu pandangan dengan jarak waktu yang panjang.

Adapun Manfaat pengembangan karir untuk mencapai keberhasilan pegawai dan perusahaan itu sendiri diantaranya adalah sebagai berikut : (Umi Farida, 2014)

- a) Meningkatkan kemampuan karyawan
Dicapai dalam melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan kurirnya, karyawan yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka yang disumbangkan kepada organisasi ataupun perusahaan dimana tempat mereka bekerja
- b) Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan
Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak

pimpinan untuk menempatkan dalam job atau pekerjaan yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan

Ada lima manfaat pengembangan karir diantaranya adalah sebagai berikut : (Widodo, 2015)

- a) Memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan
- b) Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai, dalam diri setiap manusia masih terdapat reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata
- c) Perencanaan karir mendorong para pegawai untuk tumbuh dan berkembang tidak hanya secara mental intelektual akan tetapi juga profesional
- d) Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya
- e) Akan memberikan manfaat bagi pegawai dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan

Berdasarkan menurut pendapat diatas bahwa manfaat pengembangan karir tersebut adalah meningkatkan kemampuan karyawan seperti siapa yang layak dipromosikan, meningkatkan suplay karyawan yang berkemampuan untuk

mendapatkan perhatian lebih agar perencanaan dan pengembangan karirnya memberikan manfaat bagi pegawai dan organisasi itu sendiri.

2.1.4.3 Model Pengembangan Karir

Pemberian program pengembangan karir yaitu salah satu bentuk jaminan peningkatan kesejahteraan bagi pegawai. Tentunya dengan meningkatnya kesejahteraan hidup akan membuat pegawai lebih baik lagi dalam bekerja. Sehingga dengan pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan, tidak hanya menguntungkan bagi perusahaan tetapi pegawai akan mendapatkan keuntungan juga atas kerja keras selama ini.

Dalam program pengembangan karir dilakukan pemisahan yaitu diantaranya : (Rivai, 2015)

- 1) Pengembangan karir individu

Pengembangan yang dilakukan oleh individu atau karyawan

- 2) Pengembangan karir institusional

Pengembangan yang dilakukan oleh institusi atau perusahaan

Pengembangan karir meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan adapun beberapa prinsip pengembangan karir yang diantaranya adalah : (Bianca dkk, 2016)

- 1) Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir

- 2) Bentuk pengembangan skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik

- 3) Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan
- 4) Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional

Maka dapat ditarik kesimpulan dari dua pendapat diatas yaitu pengembangan karir individu yang mana pengembangan itu terjadi jika seseorang individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan pengembangan karir institusional yang mana pengembangan skill yang dibutuhkan dan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik dari pihak perusahaan.

2.1.4.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Dengan adanya program pengembangan karir, pegawai akan memiliki tingkat rasa percaya diri yang lebih baik karena mendapatkan kesempatan tumbuh dan berkembang. Hal ini adalah salah satu cara meningkatkan motivasi diri dalam bekerja.

Adapun terdapat beberapa aspek yang terdapat dalam pengembangan karir adalah: (Rivai, 2012)

1) Prestasi Kerja

Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir

2) Pengenalan oleh pihak lain

Tanpa pengenalan oleh pihak lain maka karyawan yang baik tidak akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan mereka

3) Jaringan Kerja (Net Working)

Jaringan kerja berarti perolehan eksposur di luar perusahaan, mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karir

4) Pengunduran diri (Resignation)

Kesempatan berkarir yang banyak dalam sebuah perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir karyawan, hal ini akan mengurangi tingkat pengunduran diri untuk mengembangkan diri di perusahaan lain (leveraging)

5) Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali seringkali menimbulkan kekecewaan

6) Pembimbing dan Sponsor (Mentors and Sponsors)

Adanya pembimbing dan sponsor yang akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan

7) Bawahan yang mempunyai peran kunci (Key Subordinate)

Atasan yang berhasil memiliki bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga atasan dapat belajar darinya, serta membantu atasan melakukan tugas-tugasnya. Bawahan kunci mengumpulkan, menafsirkan informasi, melengkapi keterampilan atasan mereka dan bekerja secara korperatif untuk mengembangkan karir atasan mereka

8) Peluang untuk tumbuh (Growth Opportunities)

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

9) Pengalaman Internasional (International Experience)

Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staff senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang sangat penting khususnya bagi perusahaan domestik dimana penjualan tinggi berasal dari operasi internasional, juga bagi perusahaan-perusahaan global

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi karir karyawan yaitu:
(Zulkarnain, 2017)

1) Sikap atasan, rekan kerja dan bawahan

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang yang disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang tersebut tidak

akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karir berjalan dengan baik, maka seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut

2) Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan. Beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan

3) Pendidikan

Pendidikan adalah syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kemulusan karir seseorang. Dengan cara melihat seseorang lebih objektif, semakin berpendidikan seseorang maka akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun kenyataannya tidak selalu benar

4) Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin

jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi

5) Nasib

Nasib turut menentukan walaupun porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus diyakini adanya. Karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan

Dari pendapat diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu prestasi kerja dan pengalaman dari seorang pegawai.

2.1.4.5 Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi atau kedudukan pegawai di suatu perusahaan. Tidak hanya soal jabatan, pengembangan karir ini juga menekankan pada peningkatan kemampuan pegawai.

Ada beberapa indikator pengembangan karir diantaranya yaitu :
(Hasibuan, 2012)

1) Pendidikan

Merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang pegawai, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang pegawai tersebut maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, dan sebaiknya semakin rendah tingkat

pendidikan seorang pegawai maka akan susah mendapatkan pengembangan karirnya

2) Pelatihan

Merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang

3) Mutasi

Merupakan suatu perubahan posisi, jabatan, tempat atau pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal didalam suatu organisasi

4) Promosi Jabatan

Merupakan perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar Dengan adanya wewenang dan tanggung jawab dapat membantu promosi pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan itu sendiri untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi

5) Masa Kerja

Merupakan jangka waktu seorang pegawai yang sudah bekerja, perhitungan masa kerja diantaranya dalam hal perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, besaran tunjangan hari raya, serta menentukan kapan pegawai berhak atas cuti tahunan

Indikator Pengembangan Karir dapat diukur dari: (Busro, 2018)

1) Kejelasan karir

Penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur kepada karyawan, kejelasan alur karir yang diberikan oleh sistem manajemen ini dapat membuat karyawan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir kedepannya. Kejelasan ini membuat karyawan dapat lebih mempersiapkan diri untuk posisi lebih baik

2) Pengembangan diri

Pengembangan diri meliputi segala yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja. Meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita

3) Perbaikan mutu kinerja

Perbaikan mutu kinerja adalah sebuah siklus proses terstruktur untuk memperbaiki sistem dan proses kerja dalam suatu organisasi atau kegiatan. Perbaikan mutu kinerja didasarkan pada pendekatan tim dan membutuhkan tim pengembangan yang terdiri dari staf bidang fungsional dan tingkatan berbeda dalam organisasi

Maka dapat ditarik kesimpulan indikator pengembangan karir menurut pendapat diatas yaitu pelatihan atau pengembangan diri karena dengan adanya pelatihan dan pengembangan diri agar meningkatkan kuliatas kerja, kesadaran, mengembangkan bakat dan potensi dan karir dimasa yang akan datang dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita antara pegawai dan perusahaan.

2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Elizar dan Hasrudy Tanjung PascaSarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2018)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang	Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
2	Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2019)	Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3	Lulu Novena Sitinjak Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja non fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
4	Sukardi, Syaiful Bahri dan Zulaspan Tupti Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Budaya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Umum dan Perlengkapan (Studi Kasus Kabupaten Labuhan Batu Utara)	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
5	Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi dan I Wayan Mudiarta Utama Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Udayana Bali (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada Karya Mas Art Gallery	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

6	Amelia Yuniar Yusup dan Romat Saragih Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung (2020)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan
7	Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan	Ada pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
8	Cici Astrika Fakultas Ekonomi Universitas Riau Pekanbaru (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang	Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan
9	Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat Jurusan Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Batam (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam	Terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
10	Rosmaini dan Hasrudy Tanjung Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai
11	Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana Universitas Negeri Jakarta (2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. BNI Life Insurance	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan
12	Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara	Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

13	Anizah Cahyawati Setiyaningrum Universitas Negri Surabaya (2019)	Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur UP 3 Ponorogo	Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan
14	Prayugo Pratama dan Sjahril Effendy Pasaribu Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2020)	Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamudi Studi pada Unit Safty Risks and Quality Control	Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah oleh penulis

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada uraian teori yang dikemukakan serta dengan permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian guna untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti. Adapun kerangka dalam konseptual dalam penelitian ini adalah :

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja salah satu yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan baik itu dari aspek teknis ataupun aspek sosial. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya agar dapat melaksanakan seluruh kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti

dapat berpengaruh terhadap produktivitas, selain itu kondisi kerja yang menyenangkan itu mencakup tempat kerja dan fasilitas yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Dengan buku yang berjudul *Concept & Indicator Human Resources For Management Research* mengungkapkan bahwa lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Afandi, 2016).

Menurut penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, oleh Elizar dan Hasrudy Tanjung, yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” memiliki hasil penelitian yang membuktikan bahwa Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dikarenakan lingkungan kerja yang nyaman, tenang serta memberikan rasa aman akan menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini mengajukan hipotesis yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, menurunkan labour turnover dan meningkatkan kesempatan promosi bagi pegawai. Bagi pegawai itu sendiri,

perencanaan karir dan proses pengembangan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Khususnya bagi departemen sumber daya manusia yang akan mempermudah pemenuhan kebutuhan penyusunan personalia (staffing) internal organisasi. Dengan adanya program pengembangan karir pegawai bisa merencanakan dan menentukan karir nya di masa yang akan datang.

Pengembangan karir (Career Development) yang diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik (Simamora, 2012).

Adapun berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja oleh Amelia dan Romat Saragih, “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai” mempunyai hasil penelitian yang membuktikan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini mengajukan hipotesis yaitu Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima karyawan, lingkungan tempat kerja, tantangan pekerjaan, sistem pemberian reward yang adil, dukungan lingkungan kerja maupun sikap rekan

kerja merupakan determinan kepuasan kerja karyawan yakni lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dikarenakan kedua aspek tersebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, karena kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan.

Lingkungan Kerja fisik maupun non-fisik harus terlaksana dan terpelihara dengan baik karena secara simultan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Anas, 2011).

Adapun berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja oleh Sukardi, Syaiful Bahri dan Zulaspan Tupti “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Budaya terhadap Kepuasan Kerja” mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini mengajukan hipotesis yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

2.3.4 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Adanya perencanaan dan pengembangan karir adalah suatu keuntungan yang jelas bagi karyawan seperti kepuasan, pengembangan pribadi dan kehidupan kerja yang berkualitas. Beberapa manfaat strategik yang mungkin diperoleh dari pelatihan dan pengembangan mencakup kepuasan karyawan, meningkatnya semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, turnover yang lebih rendah, perbaikan

dalam penarikan karyawan, hasil akhir yang baik dan kenyataan bahwa para karyawan yang puas akan menghasilkan para pelanggan yang puas.

Pengembangan Karir tidak hanya sangat bermanfaat bagi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, namun juga bagi perusahaan secara keseluruhan. Berbagai manfaat pengembangan karir adalah mengembangkan para karyawan yang dapat dipromosikan, menurunkan perputaran karyawan, mengungkap potensi karyawan, mendorong pertumbuhan, memuaskan kebutuhan karyawan dan membantu pelaksanaan rencana kegiatan yang telah disetujui (Situmorang, 2011).

Adapun berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja oleh Cici Astrika, “Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” memiliki hasil penelitian 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.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini mengajukan hipotesis yaitu Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan. Kepuasan Kerja karyawan

harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan Kerja akan tercapai apabila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan dimana kepuasan kerja merupakan keadaan senang atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan atau organisasi di tempat mereka bekerja.

Kepuasan Kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitupun sebaliknya (Wibowo, 2015).

Adapun berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini mengajukan hipotesis yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

2.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja yang dirasakan karyawan mengakibatkan semakin meningkatlah kinerja pada karyawan. Setiap perusahaan pasti akan memberikan fasilitas yang membuat kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Kepuasan Kerja memiliki kaitan dengan kinerja karyawan karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya maka kinerja akan meningkat dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kondisi kepuasan kerja selanjutnya akan menjadi umpan balik yang mempengaruhi kinerja di waktu yang akan datang.

Lingkungan Kerja berkorelasi signifikan dengan Kepuasan Kerja karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kecepatan kinerja karyawan sehingga juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan tersebut. (Jain & Kaur, 2014).

Adapun berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja oleh Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi” memiliki hasil penelitian yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja yang dapat disimpulkan Kepuasan Kerja yang positif dapat memediasi hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini mengajukan hipotesis yaitu Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

2.3.7 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Pengembangan Karir yang ada pada perusahaan jika dirasa sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan pun akan merasakan kepuasan kerja. Tidak hanya dengan kenaikan jabatan tetapi perusahaan juga memberikan pelatihan (diklat) untuk menunjang keterampilan karyawan. Dengan pelatihan karyawan dapat menambah pengetahuan sehingga karyawan merasa puas dengan mendapat pengetahuan baru atau ilmu baru yang otomatis bisa semakin meningkatkan kinerja para karyawan dan puas terhadap pengembangan karir yang telah diberikan perusahaan.

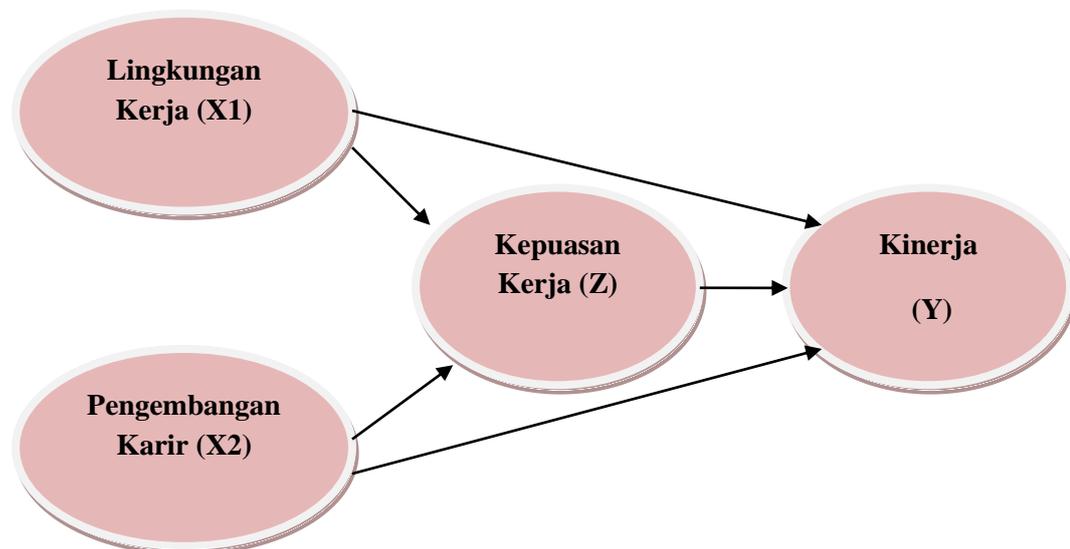
Untuk mendapatkan posisi jabatan yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut, maka akan menciptakan rasa puas pada diri karyawan itu sendiri, karena apa yang karyawan harapkan dapat terpenuhi tentu akan meningkatkan pula kinerja dari karyawan tersebut (Ghofur dkk, 2017).

Adapun berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja oleh Prayugo Pratama dan Sjahril Effendy Pasaribu “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan” 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.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini mengajukan hipotesis yaitu Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Kerangka Konseptual yang dibuat berdasarkan variabel yang diamati adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah oleh peneliti

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2015). Berdasarkan batasan masalah, rumusan masalah dan kajian teori, maka hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara
2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara
4. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara
6. Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara

7. Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya (Azuar, 2013). Dalam penelitian ini yakni Variabel Bebas (Independent Variable) adalah Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir, Variabel Terikat (Dependent Variable) yaitu Kinerja Pegawai dan Variabel Intervening yaitu Kepuasan Kerja.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini diukur dari Lingkungan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sebagai Variabel Bebas (Independent Variable), Kinerja Pegawai (Y) sebagai Variabel Terikat (Dependent Variable) dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2018) Berdasarkan dari beberapa pendapat, disimpulkan bahwa Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai	1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Inisiatif 4) Sikap Kerja (Mangkunegara, 2018)

<p>oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan</p>	
<p>Kepuasan Kerja (Z) 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, 2015)</p> <p>Berdasarkan dari beberapa pendapat, disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan sikap atau perasaan seseorang karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ataupun berupa positif atau negatif terhadap pekerjaannya</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kondisi kerja yang mendukung 2) Gaji atau upah yang pantas 3) Rekan kerja yang mendukung <p>(Robbins, 2015)</p>
<p>Lingkungan Kerja (X1) 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 atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi,2018)</p> <p>Berdasarkan dari beberapa pendapat, disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah Lingkungan yang dihadapi seorang atau sekelompok pegawai yang bekerja menjalankan tugas atau pekerjaannya sehari-hari didalam suatu organisasi yang mana terdiri dari temperature, kelembapan, penilasi, penerangan,alat-alat perlengkapan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Lampu penerangan tempat kerja 2) Tata warna 3) Dekorasi 4) Suara 5) Udara <p>(Afandi, 2018)</p>
<p>Pengembangan Karir (X2) Pengembangan Karir merupakan kelanjutan proses pada karyawan melalui tata cara perorangan guna untuk tercapainya perencanaan karir karyawan tersebut sesuai dengan kondisi perusahaan (Busro, 2018)</p> <p>Berdasarkan dari beberapa pendapat, disimpulkan bahwa Pengembangan Karir adalah upaya pribadi karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan dimasa yang akan datang dengan pola yang telah ditentukan sesuai kondisi perusahaan agar karyawan dapat mengembangkan diri</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kejelasan karir 2) Pengembangan diri 3) Perbaikan mutu kinerja <p>(Busro, 2018)</p>

secara maksimum dan agar maju ke tingkat lebih tinggi dan lebih baik	
--	--

Sumber : Diolah oleh peneliti

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Arfan, 2014).

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Divisi Administrasi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara sebanyak 70 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut (Arfan,2014).

Sampel ini menggunakan total sampling yakni 70 orang. Adapun sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012).

Tabel 3.3 Divisi Administrasi

Bagian	Jumlah
Umum	50 orang
Program dan Hubungan Masyarakat	20 orang
Jumlah	70 orang

Sumber : Data diolah (2021)

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

3.4.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada Bulan Juli 2021 sampai dengan selesai pada bulan Desember 2021. Untuk lebih jelasnya jadwal kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3.2 Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																							
		Jul'21				Aug'21				Sept'21				Okt'21				Nov'21				Des'21			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Penyusunan Proposal																								
3	Seminar Kolokium																								
4	Pengumpulan Data																								
5	Penulisan Laporan																								
6	Seminar Hasil																								
7	Penyelesaian Laporan																								
8	Sidang Meja Hijau/Tertutup																								

Sumber : Diolah oleh peneliti

3.4.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Divisi Administrasi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Putri Hijau Nomor 4 Kesawan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu hal krusial dan penting untuk ditentukan agar penelitian yang dilakukan lebih lancar dan terkendali. Pengumpulan data dengan menggunakan angket. Angket adalah teknik

pengumpulan data dengan cara memberikan sederet pernyataan untuk dijawab responden. Pernyataan yang diberikan kepada responden merupakan pernyataan yang diperlukan untuk penelitian sebagai alat ukur yang valid dan reliabel.

Dalam proses pengolahan data untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan Skala Likert (Skala Ordinal) dimana ditentukan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Skala Likert (Skala Ordinal) berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

Pengukuran Skala Likert (Skala Ordinal) ini dilakukan dengan pembagian sebagai berikut :

Tabel 3.4 Skala Likert (Skala Ordinal)

No	Skala	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

Sumber : Sugiyono (2012)

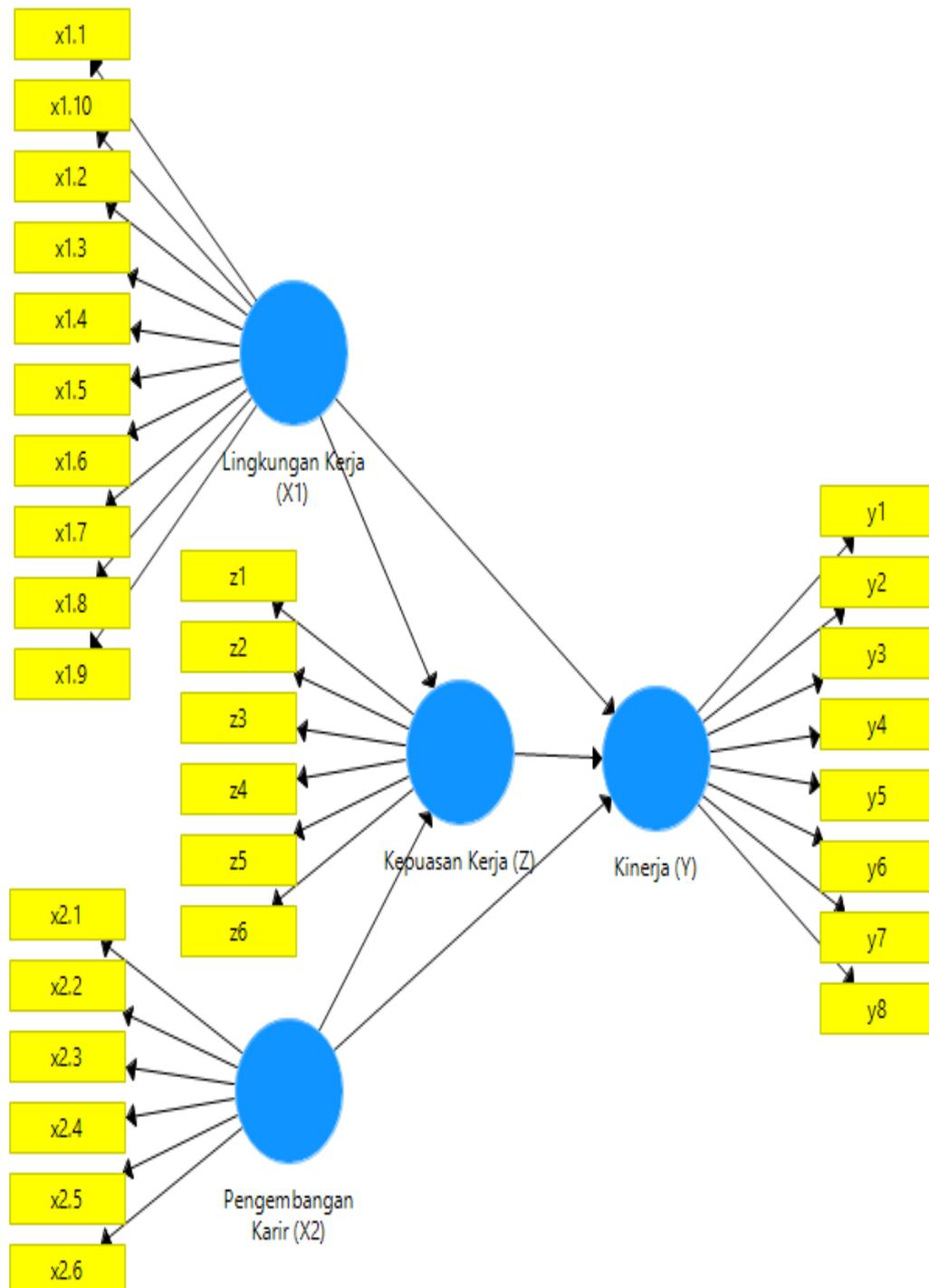
3.6 Teknik Analisis Data

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.

Structural Equation Modelling (SEM) adalah alat analisis statistik yang semakin populer dewasa ini. Jika dilihat dari penyusunan model serta cara kerjanya, sebenarnya SEM adalah gabungan dari analisis faktor dan regresi (Santoso, 2018). Sedangkan menurut Ghozali (2015), Model (Structural Equation Model) SEM juga merupakan generasi kedua teknik analisis multivariate yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik recursive ataupun non-recursive agar memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model.

3.6.1 Spesifikasi Model dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel yang digambarkan dalam sebuah diagram alur, dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk laten. Berikut ini digambarkan secara lengkap model structural pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1
Model Struktural PLS Penelitian Program SmartPLS
Sumber: Data diolah (2021)

Adapun langkah-langkah SEM-PLS yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji *measurement model (Outer Model)* yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator
2. Uji *structural model (Inner Model)* yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel/korelasi antara konstruk yang diukur pada penelitian ini

3.6.2 Uji Measurement Model (Outer Model)

Prosedur dalam pengujian measurement model terdiri dari:

3.6.2.1 Uji Validitas

Digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu angket. Suatu angket dikatakan valid 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:

3.6.2.1.1 Convergent Validity

Pada tahap ini, akan dilihat seberapa besar korelasi antara indikator dengan konstruk latennya. 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 kuisioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, *loading* antara 0,40 - 0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan (Mahfud dan Ratmono, 2013).

3.6.2.1.1 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.

3.6.2.2 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.

3.6.3 Uji Structural Model (Inner Model)

Analisis *Structural Model* (inner model) dilakukan untuk mengetahui hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah menjadi hipotesis pada penelitian ini (Hair et all, 2017). Untuk menghasilkan nilai-nilai pengujian inner model, langkah di SmartPLS dilakukan dengan metode *Bootstrapping*. Model

structural dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk variabel dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *Predictive Elevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural dengan penjelasan yaitu sebagai berikut:

3.6.3.1 Coefficient of Determination / R Square (R^2)

Dalam menilai model dengan PLS yaitu dapat dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive (Ghozali, 2012). Nilai R^2 pada umumnya antara 0 sampai 1.

3.6.3.2 Predictive Relevance (Q^2)

Uji tersebut digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameterinya. Jika nilai Q^2 lebih besar dari 0 menunjukkan model memiliki *Predictive Relevance* yang berarti memiliki nilai observasi baik, sedangkan jika nilai kurang dari 0 menunjukkan model tidak memiliki predictive relevance (Ghozali, 2014).

3.6.3.3 T-Statistic (Uji Hipotesis)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel dalam penelitian dengan menggunakan metode *Bootstraping*. Dalam full model *Structural Equation Modeling* selain mengkonfirmasi teori, dapat juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2013). Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T-Statistic lebih besar dari t tabel. Adapun kriteria nilai t tabel adalah sebagai berikut:

- Nilai 1,65 dengan taraf signifikansi 10%

- Nilai 1,96 dengan taraf signifikansi 5%
- Nilai 2,58 dengan taraf signifikansi 1%

3.6.3.4 Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Uji tersebut digunakan untuk menentukan arah hubungan antar variabel (positif/negatif). Jika nilai nya 0 sampai 1, maka arah hubungan antar variabel dinyatakan positif. Sedangkan jika nilai nya 0 sampai -1, maka arah hubungan antar variabel dinyatakan negatif.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), 6 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z), 12 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), dan 6 pernyataan untuk variabel Pengembangan Karir (X2). Angket disebarakan kepada 70 responden yang terdiri dari pegawai tetap di Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Putri Hijau No. 4 Kesawan, Medan, Sumatera Utara sebagai sampel penelitian.

Hasil tabulasi 70 responden tersebut diolah menggunakan program SmartPLS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian.

4.1.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 70 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	26	39
Wanita	44	61
Jumlah	70	100

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki dengan jumlah 27 orang atau 39%. Sedangkan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 43 orang atau 61% .

4.1.1.2 Deskripsi Usia Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 70 responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2 Deskripsi Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 30 tahun	16	23
30-39 tahun	35	50
40-50 tahun	16	23
> 50 tahun	3	4
Jumlah	70	100

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas usia responden adalah 30-39 tahun dengan jumlah 35 orang atau 50%. Sedangkan responden dengan usia < 30 tahun yaitu 16 orang atau 23% , responden dengan usia 40-50 tahun sebanyak 16 orang atau 23% dan responden dengan usia > 50 tahun adalah sebanyak 3 orang atau 4%.

4.1.1.3 Deskripsi Latar Belakang Pendidikan Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan latar belakang dari 70 responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3 Deskripsi Latar Belakang Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	10	14
D3	4	6
S1	54	77
S2	2	3
Jumlah	70	100

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden adalah S1 yang berjumlah 54 orang atau 77%. Sedangkan pendidikan SMA berjumlah 10 orang atau 14%, D3 berjumlah 4 orang atau 6% dan pendidikan S2 berjumlah 3 orang atau 3%.

4.1.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.1.4.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel kinerja yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

No	Jawaban (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	54,28	30	42,85	2	2,85	0	0	0	0	70	100
2	40	57,14	29	41,42	1	1,42	0	0	0	0	70	100
3	40	57,14	30	42,85	0	0	0	0	0	0	70	100
4	41	58,57	27	38,57	2	2,85	0	0	0	0	70	100
5	40	57,14	29	41,42	0	0	1	1,42	0	0	70	100
6	37	52,85	33	47,14	0	0	0	0	0	0	70	100
7	39	55,71	31	44,28	0	0	0	0	0	0	70	100
8	33	47,14	35	50	1	1,42	1	1,42	0	0	70	100

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden untuk pernyataan kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan (Y.1), terdapat 38 (54,28%) responden menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 30 (42,85%), dan responden menjawab KS sebanyak 2 (2,85%). Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi memiliki kualitas hasil kerja yang sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan
2. Jawaban responden untuk pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti (Y.2), terdapat responden menjawab SS sebanyak 40 (57,14%), responden menjawab S sebanyak 29 (41,42%) dan responden menjawab KS sebanyak 1 (1,42%). Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti

Dari pernyataan Y.1 dan Y.2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator Kuliatas Kerja di divisi administrasi dapat dikategorikan baik

3. Jawaban responden untuk pernyataan saya mampu bekerja secara optimal (Y.3), terdapat responden menjawab SS sebanyak 40 (57,14%) dan responden menjawab S sebanyak 30 (42,85%). Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi mampu bekerja secara optimal
4. Jawaban responden untuk pernyataan sebagian besar waktu saya dikantor untuk bekerja (Y.4), terdapat responden menjawab SS sebanyak 41 (58,57%), responden menjawab S sebanyak 27 (38,57%) dan responden menjawab KS sebanyak 2 (2,85%). Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi sebagian besar waktu di kantor untuk bekerja

Dari pernyataan Y.3 dan Y.4 diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator Kuantitas Kerja di divisi administrasi dapat dikategorikan baik

5. Jawaban responden untuk pernyataan saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh pimpinan (Y.5), terdapat responden menjawab SS sebanyak 40 (57,14%), responden menjawab S sebanyak 29 (41,42%) dan responden menjawab TS sebanyak 1 (1,42%). Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh pimpinan
6. Jawaban responden untuk pernyataan saya selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang sedang muncul (Y.6), terdapat responden menjawab SS sebanyak 35 (52,85%) dan responden menjawab S sebanyak 33 (47,14%). Dari data diatas, disimpulkan bahwa semua pegawai di divisi administrasi memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang sedang muncul

Dari pernyataan Y.5 dan Y.6 diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator Inisiatif di divisi administrasi dapat dikategorikan baik

7. Jawaban responden untuk pernyataan saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan (Y.7), terdapat responden menjawab SS sebanyak 39 (55,71%) dan responden menjawab S sebanyak 31 (44,28%)
Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi suka membantu sesama rekan kerja saat memerlukan bantuan
8. Jawaban responden untuk pernyataan saya memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan (Y.8), terdapat responden menjawab SS sebanyak 33 (47,14%), responden menjawab S sebanyak 35 (50%)

,responden menjawab KS sebanyak 1 (1,42%) dan 1 (1,42%) responden menjawab TS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan

Dari pernyataan Y.7 dan Y.8 diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator Sikap Kerja di divisi administrasi dapat dikategorikan baik

4.1.1.4.2 Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Jawaban (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	22,85	44	62,85	8	11,42	1	1,42	1	1,42	70	100
2	20	28,57	38	54,28	9	12,85	2	2,85	1	1,42	70	100
3	17	24,28	42	60	8	11,42	2	2,85	1	1,42	70	100
4	19	27,14	40	57,14	8	11,42	2	2,85	1	1,42	70	100
5	18	25,71	41	58,57	10	14,28	1	1,42	0	0	70	100
6	21	30	39	55,71	8	11,42	1	1,42	1	1,42	70	100
7	20	28,57	38	54,28	8	11,42	3	4,28	1	1,42	70	100
8	20	28,57	38	54,28	8	11,42	2	2,85	1	1,42	70	100
9	19	27,14	41	58,57	10	14,28	0	0	0	0	70	100
10	20	28,57	38	54,28	9	12,85	2	2,85	1	1,42	70	100

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden untuk pernyataan penerangan dalam ruangan tempat saya bekerja dirasa sudah cukup baik (X1.1), terdapat 16 (22,85%) responden menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 44 (62,85%), responden

menjawab KS sebanyak 8 (11,42%), responden menjawab TS sebanyak 1 (1,42%) dan sebanyak 1 (1,42%) responden menjawab STS. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi merasakan penerangan di dalam ruangan tempat bekerja dirasa sudah cukup baik

2. Jawaban responden untuk pernyataan terdapat penerangan cadangan di tempat saya bekerja saat terjadi pemadaman listrik (X1.2), terdapat 20 (28,57%) responden yang menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 38 (54,28%), responden menjawab KS sebanyak 9 (12,85%) , responden menjawab TS sebanyak 2 (2,85%), dan sebanyak 1 (1,42%) responden menjawab STS. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi melihat terdapat penerangan cadangan di tempat bekerja saat terjadi pemadaman listrik

Dari pernyataan X1.1 dan X1.2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator Lampu penerangan tempat kerja di divisi administrasi dapat dikategorikan baik

3. Jawaban responden untuk pernyataan warna dinding di lingkungan kerja saya sangat mendukung pikiran dan semangat ketika mengerjakan pekerjaan (X1.3), terdapat responden menjawab SS sebanyak 17 (24,28%), responden menjawab S sebanyak 42 (60%), responden menjawab KS sebanyak 8 (11,42%) ,responden menjawab TS sebanyak 2 (2,85%) dan responden menjawab STS sebanyak 1 (1,42%). Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi merasakan warna dinding di lingkungan kerja sangat mendukung pikiran dan semangat ketika mengerjakan pekerjaan

4. Jawaban responden untuk pernyataan warna cat di ruangan kerja saya cukup baik dan tidak membosankan (X1.4), terdapat responden menjawab SS sebanyak 19 (27,14%), responden menjawab S sebanyak 40 (57,14%), responden menjawab KS sebanyak 7 (10%) responden menjawab TS sebanyak 2 (2,85%) dan terdapat 1 (1,42%) responden menjawab STS. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi menyatakan warna cat di ruangan kerja cukup baik dan tidak membosankan
Dari pernyataan X1.3 dan X1.4 diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator Tata warna di divisi administrasi dapat dikategorikan baik
5. Jawaban responden untuk pernyataan dekorasi di tempat saya bekerja tetap terjaga (X1.5), terdapat responden menjawab SS sebanyak 18 (25,71%), responden menjawab S sebanyak 41 (58,57%), responden menjawab KS sebanyak 10 (14,28%), dan 1 (1,42%) responden menjawab TS. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi melihat dekorasi di tempat bekerja tetap terjaga
6. Jawaban responden untuk pernyataan tanaman hidup yang terletak di lingkungan kerja dapat menyegarkan pikiran dalam bekerja (X1.6), terdapat responden menjawab SS sebanyak 21 (30%), responden menjawab S sebanyak 39 (55,71%), responden menjawab KS sebanyak 8 (11,42%), responden menjawab TS sebanyak 1 (1,42%), dan responden menjawab STS sebanyak 1 (1,42%). Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi merasakan bahwasanya tanaman hidup yang terletak di lingkungan kerja dapat menyegarkan pikiran dalam bekerja

Dari pernyataan X1.5 dan X1.6 diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator Dekorasi di divisi administrasi dapat dikategorikan baik

7. Jawaban responden untuk pernyataan saya tidak merasa terganggu dengan suara kebisingan kendaraan ditempat saya bekerja (X1.7), terdapat responden menjawab SS sebanyak 20 (28,57%), responden menjawab S sebanyak 38 (54,28%), responden menjawab KS sebanyak 7 (11,42%), responden menjawab TS sebanyak 3 (4,28%) dan 1 (1,42%) responden menjawab STS.

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi tidak merasa terganggu dengan suara kebisingan kendaraan ditempat bekerja

8. Jawaban responden untuk pernyataan suara pegawai lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saya saat sedang bekerja (X1.8), terdapat 20 (28,57%) responden menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 38 (54,28%), responden menjawab KS sebanyak 8 (11,42%), responden menjawab TS sebanyak 2 (2,85%) dan 1 (1,42%) responden menjawab STS.

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi merasakan suara pegawai lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saat sedang bekerja

Dari pernyataan X1.7 dan X1.8 diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator Suara di divisi administrasi dapat dikategorikan baik

9. Jawaban responden untuk pernyataan udara di lingkungan kerja saya bersih dan sejuk (X1.9), terdapat 19 (27,14%) responden menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 41 (58,57%) dan 10 (14,28%) responden menjawab

KS. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi merasakan udara di lingkungan kerja bersih dan sejuk

10. Jawaban responden untuk pernyataan suhu udara di ruangan kerja saya sangat mendukung untuk mempengaruhi tingkat produktivitas dalam bekerja (X1.10), terdapat 20 (28,57%) responden menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 38 (54,28%), responden menjawab KS sebanyak 9 (12,85%), responden menjawab TS sebanyak 2 (2,85%) dan 1 (1,42%) responden menjawab STS. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi merasakan suhu udara di ruangan kerja sangat mendukung untuk mempengaruhi tingkat produktivitas dalam bekerja

Dari pernyataan X1.9 dan X1.10 diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator Udara di divisi administrasi dapat dikategorikan baik

4.1.1.4.3 Pengembangan Karir

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel pengembangan karir yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Pengembangan Karir (X2)

No	Jawaban (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	40	37	52,85	5	7,14	0	0	0	0	70	100
2	28	40	39	55,71	3	4,28	0	0	0	0	70	100
3	37	52,85	33	47,14	0	0	0	0	0	0	70	100
4	25	35,71	41	58,57	4	5,71	0	0	0	0	70	100
5	37	52,85	33	47,14	0	0	0	0	0	0	70	100
6	36	51,42	34	48,57	0	0	0	0	0	0	70	100

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden untuk pernyataan saya merasakan pola karir yang diterapkan instansi sudah baik (X2.1), terdapat 28 (40%) responden menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 2 (52,85%) dan 5 (7,14%) responden menjawab KS. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi merasakan pola karir yang diterapkan instansi sudah baik
2. Jawaban responden untuk pernyataan saya selalu berusaha bekerja dengan giat untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi (X2.2), terdapat 28 (40%) responden menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 39 (55,71%) dan 3 (4,28%) responden menjawab KS. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa hampir semua pegawai divisi administrasi selalu berusaha bekerja dengan giat untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi

Dari pernyataan X2.1 dan X2.2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator Kejelasan karir di divisi administrasi dapat dikategorikan baik

3. Jawaban responden untuk pernyataan saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja (X2.3), terdapat 37 (52,85%) responden menjawab SS dan 33 (47,14%) responden menjawab S. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pegawai di divisi administrasi selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja
4. Jawaban responden untuk pernyataan saya sangat meyakini apabila mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan diperhatikan dalam instansi (X2.4), terdapat responden menjawab SS sebanyak 25 (35,71%), responden menjawab S sebanyak 41 (58,57%) dan 4 (5,71%) responden menjawab KS. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa hampir semua pegawai di divisi administrasi

sangat meyakini apabila mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan diperhatikan dalam instansi

Dari pernyataan X2.3 dan X2.4 diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator Pengembangan diri di divisi administrasi dapat dikategorikan baik

5. Jawaban responden untuk pernyataan saya selalu berusaha bekerjasama dalam meningkatkan kualitas pekerjaan (X2.5), terdapat responden menjawab SS sebanyak 37 (52,85%) dan 33 (47,14%) responden menjawab S. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pegawai di divisi administrasi selalu berusaha bekerjasama dalam meningkatkan kualitas pekerjaan
6. Jawaban responden untuk pernyataan saya tetap berusaha berdiskusi untuk meningkatkan mutu pekerjaan (X2.6), terdapat responden menjawab SS sebanyak 36 (51,42%) dan 34 (48,57%) responden menjawab S. dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pegawai di divisi administrasi tetap berusaha berdiskusi untuk meningkatkan mutu pekerjaan

Dari pernyataan X2.5 dan X2.6 diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator Perbaikan mutu kinerja di divisi administrasi dapat dikategorikan baik

4.1.1.4.4 Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Jawaban (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	32,85	45	64,28	2	2.85	0	0	0	0	70	100
2	24	34,28	44	62,85	2	2.85	0	0	0	0	70	100
3	26	37,14	43	61,42	1	1.42	0	0	0	0	70	100
4	27	38,57	38	54,28	4	5.71	1	1,42	0	0	70	100
5	30	42,85	40	57,14	0	0	0	0	0	0	70	100
6	32	45,71	38	54,28	0	0	0	0	0	0	70	100

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden untuk pernyataan saya merasa tata ruang di tempat bekerja cukup nyaman (Z.1), terdapat responden menjawab SS sebanyak 23 (32,85%) , responden menjawab S sebanyak 45 (64,28%) dan 2 (5,71%) responden menjawab KS. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa hampir semua pegawai di divisi administrasi merasa tata ruang di tempat bekerja cukup nyaman
2. Jawaban responden untuk pernyataan saya merasakan kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja (Z.2), terdapat responden menjawab SS sebanyak 24 (34,28%), responden menjawab S sebanyak 44 (62,85%) dan 2 (2,85%) responden menjawab KS. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa hampir semua pegawai di divisi administrasi merasakan kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja

Dari pernyataan Z.1 dan Z.2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator Kondisi kerja yang mendukung di divisi administrasi dapat dikategorikan baik

3. Jawaban responden untuk pernyataan penghasilan yang saya rasakan sesuai dengan latar belakang pendidikan (Z.3), terdapat 26 (37,14%) responden menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 43 (61,42%) dan 1 (1,42%) responden menjawab KS. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa hampir semua pegawai di divisi administrasi merasakan penghasilan yang dirasakan sesuai dengan latar belakang pendidikan
4. Jawaban responden untuk pernyataan saya merasa insentif yang diberikan instansi sudah sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab dalam bekerja (Z.4), terdapat responden menjawab SS sebanyak 27 (38,57%), responden menjawab S sebanyak 38 (54,28%), responden menjawab KS sebanyak 4 (5,71%) dan 1 (1,42 %) responden menjawab TS. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di divisi administrasi merasa insenti yang diberikan instansi sudah sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab dalam bekerja

Dari pernyataan Z.3 dan Z.4 diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator Gaji atau upah yang pantas di divisi administrasi dapat dikategorikan baik

5. Jawaban responden untuk pernyataan saya memiliki rekan kerja yang selalu memberi dorongan dan membantu saya dalam bekerja (Z.5), terdapat responden menjawab SS sebanyak 30 (42,85%) dan 40 (57,14%) responden menjawab S. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pegawai di divisi administrasi memiliki rekan kerja yang selalu memberi dorongan dan membantu dalam bekerja
6. Jawaban responden untuk pernyataan saya selalu berusaha bersikap terbuka dengan rekan kerja untuk mendukung pekerjaan (Z.6), terdapat responden menjawab SS sebanyak 32 (45,71%) dan 38 (54,28%) responden menjawab

S. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pegawai di divisi administrasi selalu berusaha bersikap terbuka dengan rekan kerja untuk mendukung pekerjaan

Dari pernyataan Z.5 dan Z.6 diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator Rekan kerja yang mendukung di divisi administrasi dapat dikategorikan baik

4.1.2 Uji Measurement Model (Outer Model)

Prosedur dalam pengujian measurement model terdiri dari:

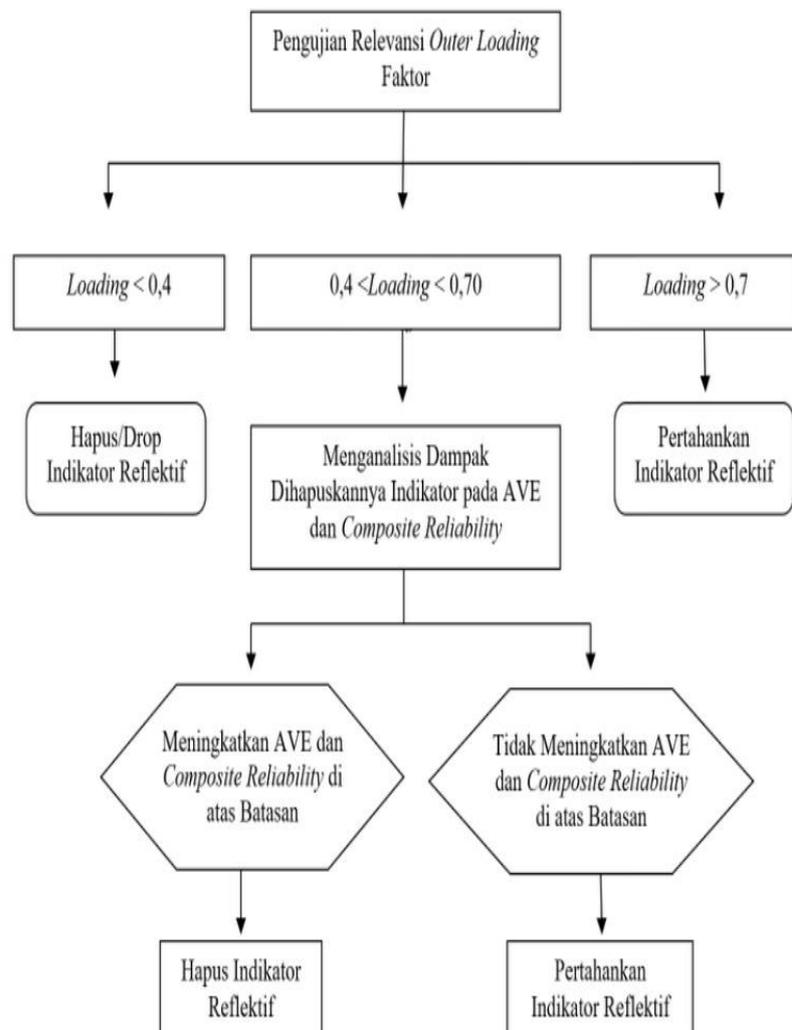
4.1.2.1 Uji Validitas

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:

4.1.2.1.1 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 saran yang diberikan oleh (Hair,et,al, 2013) dalam keputusan untuk mempertahankan atau menghapus indikator reflektif.



Gambar 4.1 Prosedur Analisis Indikator Reflektif

Indikator dengan *Loading Factor* di bawah 0,40 harus dihapus dari model. Namun, untuk indikator dengan *loading* antara 0,40 dan 0,70 sebaiknya kita analisis terlebih dahulu, apa dampak dari keputusan menghapus indikator tersebut pada *Average Variance Extravted* (AVE) dan *Composite Reliability*. Kita dapat menghapus indikator dengan *loading* antara 0,40 dan 0,70 jika indikator tersebut dapat meningkatkan *average variance extracted* (AVE) dan *Composite Reliability* di atas batasannya (threshold) (Mahfud dan Ratmono, 2013). Nilai batasan AVE adalah 0,50 dan *Composite Reliability* sebesar 0,7. Pertimbangan

lain dalam menghapus indikator adalah dampaknya pada validitas isi (content validity) konstruk. Indikator dengan loading yang kecil kadang tetap dipertahankan karena punya kontribusi pada validitas isi konstruk.

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 4.8 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)

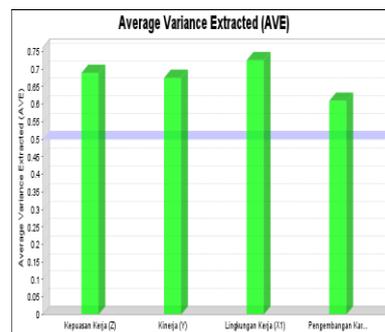
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Loading Factor* pada setiap indikator adalah $> 0,70$. Sehingga maka dapat disimpulkan bahwa indikator di setiap variabel pada penelitian ini adalah valid.

Tabel 4.9 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.



Gambar 4.2 Grafik Nilai AVE
Sumber: SmartPLS 3.3.3 (2021)

4.1.2.1.2 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 4.10 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 4.11 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.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

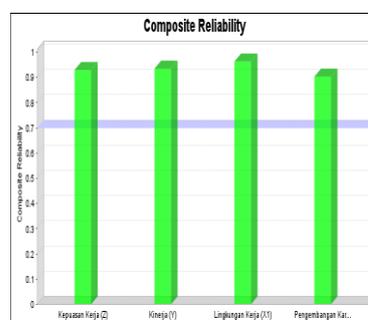
Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam angket atau instrumen penelitian. Dapat menggunakan nilai *Composite Reliability* dan koefisien alfa atau *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Composite Reliability* 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 4.12 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.



Gambar 4.3 Grafik Nilai Composite Reliability

Sumber: SmartPLS 3.3.3 (2021)

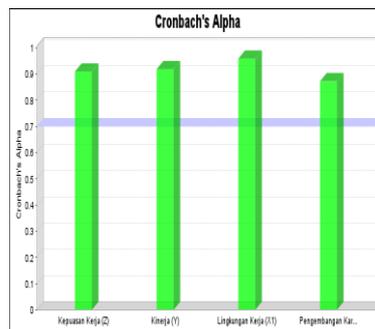
Berikut ini disajikan hasil uji reliabilitas berdasarkan nilai cronbach's alpha adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 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.



Gambar 4.4 Grafik Nilai Cronbach's Alpha

Sumber: SmartPLS 3.3.3 (2021)

4.1.3 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.

4.1.3.1 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 4.14 Hasil Uji *R-Square*

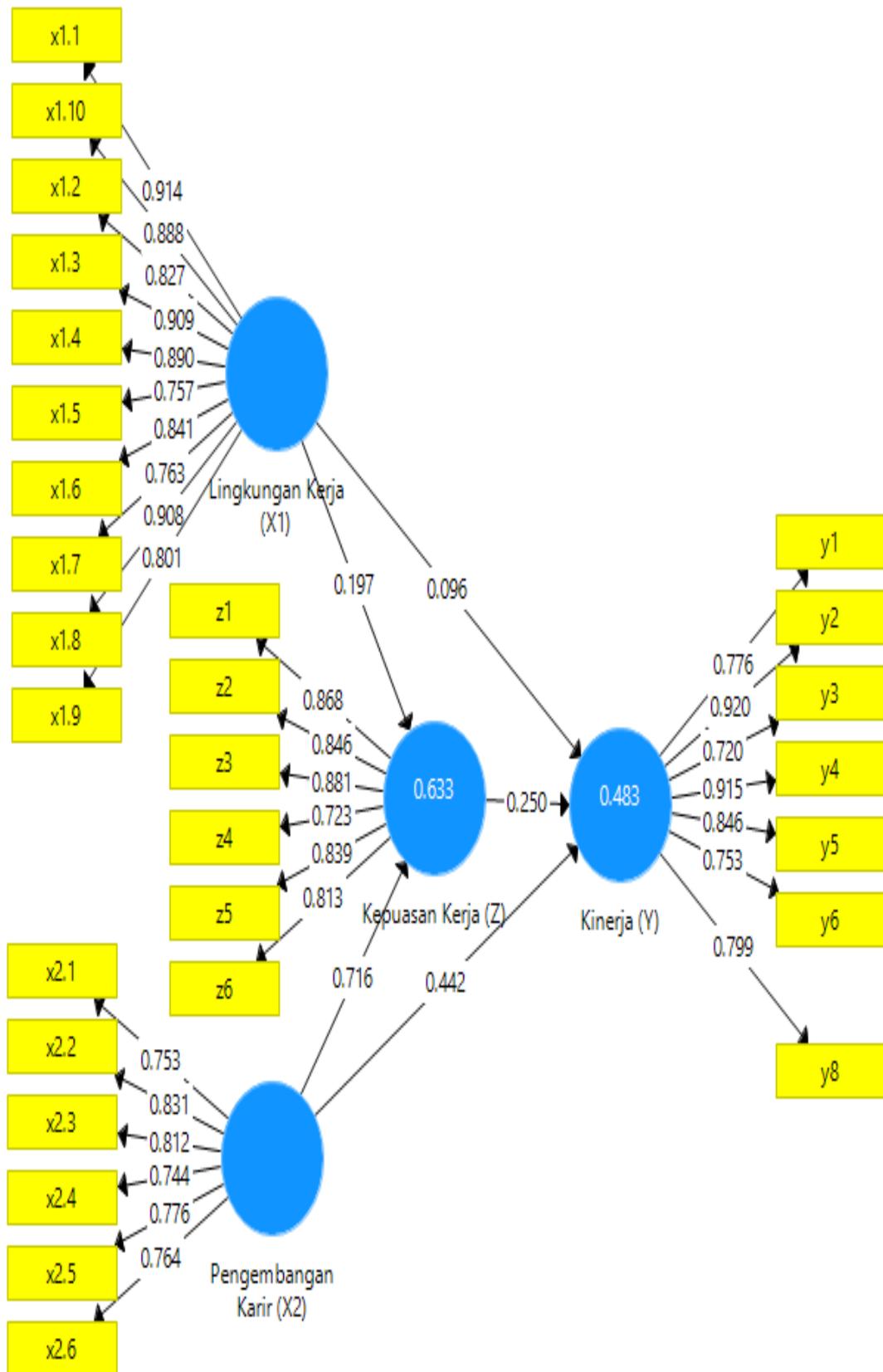
	R-Square
Y	0,483
Z	0,633

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%.

4.1.3.2 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 4.5 Path Coefficient
Sumber: SmartPLS 3.3.3 (2021)

4.1.3.2.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Hubungan Langsung

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

Tabel 4.15 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

4.1.3.2.2 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 4.16 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 4.17 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

4.2 Pembahasan

Hasil temuan pada penelitian ini adalah adanya ketidaksesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya. Oleh karena itu, perlu adanya perubahan pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Dalam hal ini diketahui bagaimana peran Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Berikut ini ada tujuh bagian yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian antara lain sebagai berikut:

4.2.1 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.

Kemudian dari hasil penelitian telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kinerja pegawai di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Dikarenakan dapat dilihat dapat dilihat dari beberapa bagian pernyataan dari indikator di angket masuk ke dalam kategori cukup baik dikarenakan mayoritas responden menjawab setuju. Lingkungan Kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung atau tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja secara optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Salah satu contohnya “lampu penerangan tempat kerja”. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai merasa penerangan di dalam ruangan tempat bekerja sudah cukup baik dan dianggap bisa meningkatkan kinerja pegawai. Namun lingkungan Kerja tidak selamanya mampu memberikan pengaruh positif terhadap pegawai terutama dalam meningkatkan kinerja dan memberi rasa nyaman pada pegawai tersebut. Dapat dilihat dari jawaban angket yang telah disebarkan kepada responden, dikarenakan masih ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Salah satu contohnya pada bagian “tata warna” sebanyak 8 responden menjawab kurang setuju, 2 responden menjawab tidak setuju dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini disebabkan masih ada pegawai yang berfikir warna dinding tidak selalu memiliki pengaruh terhadap semangat dan kewajibannya untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai yang diberikan atasan ataupun instansi.

Menurut pendapat ahli yang mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu diantaranya adalah pengetahuan atau keterampilan, lingkungan kerja, sumber daya dan motivasi (Sjahril, 2018). Selain itu adapun faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya yaitu warna, cahaya, udara dan suara (Laksmi, 2016).

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elizar dan Hasrudy Tanjung, 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.

4.2.2 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.

Kemudian dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir cukup mampu meningkatkan kinerja pegawai di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara dikarenakan para pegawai selalu berusaha meningkatkan mutu/kualitas pekerjaannya sehingga dapat mengembangkan karir mereka. Berdasarkan angket yang telah disebarkan

kepada responden, telah terlihat bahwa mayoritas responden menjawab setuju di beberapa bagian pernyataan, salah satu contohnya “pengembangan diri”. Namun, dengan pengembangan karir yang diterapkan di instansi tidak selamanya mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap pegawai terutama dalam hal meningkatkan kinerja pegawai. Dikarenakan dapat dilihat dari hasil angket, bahwa masih ada responden yang menjawab kurang setuju. Salah satu contohnya di bagian pernyataan “kejelasan karir” yaitu sebanyak 5 responden menjawab kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pola karir yang diterapkan pihak instansi belum cukup baik sehingga pengembangan karir di tiap pegawai belum sesuai yang diinginkan dan menjamin jabatan yang lebih tinggi pula.

Menurut pendapat ahli yang mengemukakan bahwa 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 dipunya 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 sehingga akan mendorong kinerjanya (Zulkarnain, 2017). Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan pendapat lain bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir (Wibowo, 2012).

Hasil penelitian juga diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amelia dan Romat Saragih mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.3 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.

Kemudian dari hasil penelitian telah menunjukkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja yang ada selama ini maka menyebabkan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin rapi ruang kerja yang ada, udara di lingkungan kerja yang bersih dan segar, penerangan cahaya di ruangan bekerja yang cukup baik, warna dan dekorasi ruangan yang tetap terjaga, suara-suara yang tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja dan disertai dengan hubungan antar pegawai dan atasan berjalan harmonis maka kepuasan kerja pegawai meningkat dikarenakan dengan lingkungan kerja yang nyaman sehingga bisa melaksanakan pekerjaan dengan senang yang dapat menimbulkan rasa puas tersendiri dalam bekerja. Berdasarkan angket yang telah disebarkan kepada responden, telah terlihat bahwa mayoritas responden menjawab setuju di

beberapa bagian pernyataan , salah satu contohnya yaitu “lampu penerangan tempat kerja”. Namun tidak semua pegawai di divisi administrasi memiliki kepuasan yang tinggi terhadap lingkungan dimana tempat ia bekerja, hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang menunjukkan bahwa masih ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Salah satu contohnya di bagian “udara” terdapat 9 responden menjawab kurang setuju. 2 responden menjawab tidak setuju dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini disebabkan adanya beberapa pegawai yang merasa kurang puas melihat keadaan lingkungan dimana tempat ia bekerja terlebih yaitu di suhu udara yang kurang mendukung seperti tidak sejuk/segar dan kurang bersih sehingga menyebabkan pegawai tidak bisa menunjukkan hasil kerja yang tidak baik dan tentunya tidak memuaskan dirinya sendiri dan pihak instansi pula.

Menurut pendapat ahli yang mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja fisik maupun non-fisik harus terlaksana dan terpelihara dengan baik karena secara simultan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Anas, 2011). Lalu sejalan dengan pendapat ahli yang lain yang mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya yang dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan seseorang sebagai penilaian terhadap aspek-aspek pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaannya (Robbins, 2015).

Hasil penelitian juga diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Sukardi, Syaiful Bahri dan Zulaspan mempunyai hasil

penelitian yang membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4.2.4 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.

Kemudian dari hasil penelitian telah menunjukkan bahwa semakin meningkat pengembangan karir yang ada selama ini maka menyebabkan kepuasan kerja pegawai di divisi administrasi semakin meningkat pula. Untuk itu semakin tinggi karir seorang pegawai sebaiknya instansi memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang tugas pegawai secara professional dan juga memberikan insentif yang cocok kepada pegawai guna mengapresiasi yang dilakukan pegawai tersebut untuk meningkatkan kemampuan dan kepuasan dari diri pegawai itu sendiri terhadap instansi. Berdasarkan angket yang telah disebarakan kepada responden, telah terlihat bahwa mayoritas responden menjawab setuju di beberapa bagian pernyataan, salah satu contohnya di indikator kejelasan karir yaitu “berusaha bekerja dengan giat untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi”. Namun pengembangan karir yang dilakukan pada instansi belum membuat beberapa pegawai merasa puas. Hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang menunjukkan bahwa masih ada responden yang menjawab kurang setuju di bagian “kejelasan

karir” terdapat 5 responden yang menjawab kurang setuju. dikarenakan beberapa pegawai merasa pola karir yang diterapkan masih dianggap belum baik dan sesuai yang diinginkan sehingga menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Menurut pendapat ahli yang mengemukakan bahwa pengembangan Karir tidak hanya sangat bermanfaat bagi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, namun juga bagi perusahaan secara keseluruhan. Berbagai manfaat pengembangan karir adalah mengembangkan para karyawan yang dapat dipromosikan, menurunkan perputaran karyawan, mengungkap potensi karyawan, mendorong pertumbuhan, memuaskan kebutuhan karyawan dan membantu pelaksanaan rencana kegiatan yang telah disetujui (Situmorang, 2011). Hal ini juga sejalan dengan pendapat ahli yang lain yang mengemukakan bahwa salah satu cara mengembangkan karir pegawai adalah melalui promosi, yakni perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar dan menyebabkan kepuasan kerja menjadi tinggi (Elok, 2010).

Hasil penelitian juga diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cici Astrika memiliki hasil penelitian 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.

4.2.5 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.

Kemudian dari hasil penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh pegawai saat bekerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan cenderung meningkat, dikarenakan para pegawai cenderung menginginkan atasan yang perhatian dan memahami kondisi pegawai itu sendiri, sikap seperti ini yang diinginkan agar terciptanya kepuasan kerja yang baik. Lalu memiliki rekan kerja yang selalu berusaha bersifat terbuka, selalu memberikan dorongan dan membantu serta dengan keberadaan ruang kerja yang cukup nyaman membuat kepuasan pada pegawai tersebut hal itu akan memberikan pencapaian kinerja menjadi lebih baik. Berdasarkan angket yang telah disebarakan kepada responden, telah terlihat bahwa mayoritas responden menjawab setuju di beberapa bagian pernyataan salah satu contohnya “kondisi kerja yang mendukung”. Namun ada beberapa pegawai yang tidak merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga bisa mengakibatkan kinerja menjadi menurun. Hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang menunjukkan bahwa masih ada responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju salah satu contohnya di bagian “gaji atau upah yang pantas” terdapat 4 responden menjawab kurang setuju dan 1 responden menjawab tidak setuju. Hal

ini disebabkan bahwa beberapa pegawai merasakan penghasilan dan insentif yang di dapat masih belum sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan pegawai sesuai dengan jabatan ataupun tanggung jawab dalam bekerja yang mengakibatkan rasa tidak puas di dalam dirinya dan membuat kinerja mungkin akan bisa menurun.

Menurut pendapat ahli yang mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitupun sebaliknya (Wibowo, 2015). Pendapat ahli yang lain pun mengemukakan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang melakukan hal-hal yang sama setiap harinya tanpa adanya tantangan yang menuntut untuk berkembang sebagai bentuk gairah pegawai untuk bekerja mencapai target (Siagian, 2012).

Hasil penelitian juga diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.6 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.

Kemudian dari hasil penelitian telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di divisi administrasi sudah mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari angket yang telah disebar kepada responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada setiap bagian pernyataan. Salah satu contohnya di bagian “lampu penerangan tempat kerja”. Dengan adanya lingkungan kerja yang pas seperti adanya penerangan cadangan di tempat bekerja bila terjadi pemadaman listrik maka tidak membuat kendala dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pegawai masih tetap merasa nyaman dan puas. Kondisi ini tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai tersebut yang masih tetap optimal. Namun tidak selalu yang ada didalam lingkungan kerja dapat menumbuhkan kepuasan dalam diri pegawai tersebut. Hal ini dapat dilihat dari masih ada nya responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju pada bagian angket. Salah satu contohnya di bagian “ udara” terdapat 9 responden menjawab kurang setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Selain itu di bagian “suara” terdapat 8 responden menjawab kurang setuju, 3 responden menjawab tidak setuju dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini disebabkan adanya beberapa pegawai yang merasakan lingkungan kerja kurang baik seperti merasa terganggu dengan suara kebisingan kendaraan yang lalu lalang mengakibatkan pegawai jadi kurang fokus dalam menyelesaikan

pekerjaan dan menjadi menghambat selesainya pekerjaan sesuai yang di tentukan, lalu seperti suhu udara yang terdapat di ruang kerja dan ruangan lainnya yang masih kurang sejuk dan tidak menyegarkan badan pada saat melakukan pekerjaan yang bebannya terkadang sangat banyak sehingga mengakibatkan produktivitas kerja pun menurun sehingga dari dua persoalan diatas membuat pegawai menjadi merasakan tidak puas dalam bekerja. Kondisi ini tentunya bisa saja membuat menurunnya kinerja pegawai dan tidak sesuai ketentuan dari instansi.

Menurut pendapat ahli yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berkorelasi signifikan dengan kepuasan kerja karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kecepatan kinerja karyawan sehingga juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan tersebut. (Jain & Kaur, 2014).

Hasil penelitian juga diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana memiliki hasil penelitian yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja yang dapat disimpulkan Kepuasan Kerja yang positif dapat memediasi hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.7 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.

Kemudian dari hasil penelitian telah menunjukkan bahwa pengembangan karir yang ada di divisi administrasi sudah mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari angket yang disebar kepada responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada setiap bagian pernyataan. Salah satu contohnya di bagian “pengembangan diri”. Dengan adanya program pengembangan karir yang pas akan membuat pegawai yang tadinya sudah berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja akan semakin lebih diperhatikan lagi oleh pihak instansi sehingga pegawai merasa mendapat kepuasan dalam bekerja dan kinerjanya pun pastinya akan semakin meningkat sesuai yang diharapkan atasan maupun instansi. Namun tidak semua pegawai yang merasakan hal tersebut, Hal ini dapat dilihat dari masih adanya responden yang menjawab kurang setuju pada beberapa bagian angket salah satu contohnya di bagian “kejelasan karir” terdapat 5 responden yang menjawab kurang setuju. Hal ini disebabkan beberapa pegawai yang masih melihat perencanaan ataupun pola karir yang ada di instansi belum sepenuhnya baik dikarenakan ada sebagian pegawai yang belum mendapatkan program karir sesuai pendidikan yang menyebabkan kinerja pegawai tersebut masih terperangkap di posisi yang itu itu saja maka mengakibatkan pegawai tersebut merasa tidak puas dalam bekerja dan merasakan jenuh dalam bekerja sehingga menghambat pekerjaan dan bisa membuat kinerja pegawai tersebut menurun.

Menurut pendapat ahli yang mengemukakan bahwa Untuk mendapatkan posisi jabatan yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut, maka akan menciptakan rasa puas pada diri karyawan itu sendiri, karena apa yang karyawan harapkan dapat terpenuhi tentu akan meningkatkan pula kinerja dari karyawan tersebut (Ghofur dkk, 2017).

Hasil penelitian juga diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prayugo Pratama dan Sjahril Effendy Pasaribu 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.

BAB 5

PENUTUP

5.1 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

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan di masa yang akan datang yaitu :

1. Untuk meningkatkan kepuasan pegawai yang berkaitan dengan lingkungan kerja, pihak instansi perlu meninjau kembali upaya-upaya yang harus dilakukan agar lingkungan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan pegawai
2. Kepada pegawai diharapkan lebih memaksimalkan lagi dalam melakukan pekerjaan agar dapat mengembangkan diri untuk mencapai karir dan jabatan yang lebih tinggi di masa yang akan datang agar pihak instansi memberikan program pengembangan karir sehingga membuat kepuasan kerja itu sendiri
3. Sebaiknya untuk instansi lebih meningkatkan dan memperhatikan lagi suasana lingkungan kerja agar selalu kondusif untuk membantu meningkatkan kinerja dalam hal suhu udara ditempat kerja, kenyamanan dan penerangan agar setiap pegawai tetap selalu fokus dan nyaman dalam bekerja
4. Diharapkan pihak instansi lebih memperhatikan karir setiap pegawai. Dalam hal ini, atasan/kepala memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan dan arahan yang lebih intensif kepada pegawai tentang jenjang karir yang dapat dicapainya
5. Dalam meningkatkan kepuasan pegawai, atasan/kepala senantiasa memberikan kenyamanan dalam bekerja dengan cara memberikan penghargaan/insentif yang lebih baik lagi untuk pegawai yang kinerjanya baik dan berprestasi, selain itu juga perlu untuk tetap menjaga hubungan yang baik antara pegawai yang diupayakan dari pihak instansi agar dapat tercipta nuansa keharmonisan dalam instansi sehingga membuat kinerja menjadi lebih baik

6. Diharapkan agar instansi dan pegawai saling memperhatikan lingkungan disekitar agar yang ada didalam kantor tersebut merasa aman dan nyaman serta menjadikan mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan pekerjaan agar mencapai target sesuai instansi butuhkan lalu membuat kepuasan tersendiri sehingga kinerja pun akan menjadi meningkat
7. Hendaknya pengembangan karir yang ada pada instansi lebih diperhatikan, terutama dengan kejelasan jenjang karir pegawai seperti dalam hal penentuan kriteria apa saja yang pegawai butuhkan untuk dapat dipromosikan jabatan sehingga setiap pegawai bersaing dengan sehat untuk mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi yang menyebabkan kepuasan tersendiri dan menghasilkan kinerja yang baik pula
8. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama ataupun dengan melakukan penelitian pada objek yang sama namun dengan variabel yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia dan Romat. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, 5(4),108-115.
- Bayu Dwi. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI LIFEINSURANCE. 5(1),73-89.
- Cici Astrika. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir an Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang. 4(1),484-494.
- Effendy, Sjahril, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Medan
- Elizar dan Hasrudy Tanjung. 2018 . Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 1(1),46-58.
- Ikhsan, Arfan. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Cetakan Pertama, Bandung : Cipta Pustaka Media Medan.
- Juliandi, Azuar. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis (Konsep & Aplikasi), Cetakan Kedua, Medan: Umsu Pres.
- Kawiana, Putu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan, Cetakan Pertama, Bali : UNHI Press.
- Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Yogyakarta : DeePublish.
- Lulu Novena. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 60(2),162-168.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Duabelas, Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Ni Luh dan I Wayan. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui media Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(9),5694-5523.
- Prayugo dan Sjahril Effendy. 2020. Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2),259-272.
- Rizki dan Hajan. 2017. Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accountin*. 1(2),150-156.
- Rosmaini dan Hasrudy Tanjung. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(1),1-15.

- Sukardi, Syaiful Bahri dan Zulaspan Tupti. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Umum dan Perlengkapan (Studi Kasus Kabupaten Labuhan Baru Utara. 13(1),118-124.
- Sulastri, Lilis, 2014. Manajemen Sebuah Pengantar. Cetakan 3, Bandung : *La Goods Publishin*.
- Syaiful Bahri dan Yuni. 2017. Pengaruh Pengembangan KARIR Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 18(1),9-15.
- Syalimono dan Syaiful Bahri. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(1),16-30.
- Tony Sun dan Hazmanan Khair. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 1(1),59-70.
- Widodo, Eko, 2020. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, ,Cetakan Pertama,Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN
ANGKET PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini, saya **Tamara Farisa Putri** memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda **checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2
- Usia : < 30 tahun
 30 – 39 tahun

40 – 50tahun

>50 tahun

KINERJA PEGAWAI (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
Kuantitas						
3	Saya mampu bekerja secara optimal					
4	Sebagian besar waktu saya dikantor untuk bekerja					
Inisiatif						
5	Saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh pimpinan					
6	Saya selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang sedang muncul					
Sikap Kerja						
7	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan					
8	Saya memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					

LINGKUNGAN KERJA (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Lampu penerangan tempat kerja						
1	Penerangan dalam ruangan tempat saya bekerja dirasa sudah cukup baik					
2	Terdapat penerangan cadangan di tempat saya bekerja saat terjadi pemadaman listrik					
Tata warna						
3	Warna dinding di lingkungan kerja saya sangat mendukung pikiran dan semangat ketika mengerjakan pekerjaan					
4	Warna cat di ruangan kerja saya cukup baik dan tidak membosankan					
Dekorasi						
5	Dekorasi di tempat saya bekerja tetap terjaga					
6	Tanaman hidup yang terletak di lingkungan kerja dapat menyegarkan pikiran dalam bekerja					
Suara						
7	Saya tidak merasa terganggu dengan suara kebisingan kendaraan ditempat saya bekerja					

8	Suara pegawai lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saya saat sedang bekerja					
Udara						
9	Udara di lingkungan kerja saya bersih dan sejuk					
10	Suhu udara di ruangan kerja saya sangat mendukung untuk mempengaruhi tingkat produktivitas dalam bekerja					

PENGEMBANGAN KARIR (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kejelasan karir						
1	Saya merasakan pola karir yang diterapkan instansi sudah baik					
2	Saya selalu berusaha bekerja dengan giat untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi					
Pengembangan diri						
3	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja					
4	Saya sangat meyakini apabila mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan diperhatikan dalam instansi					
Perbaikan mutu kinerja						
5	Saya selalu berusaha bekerjasama dalam meningkatkan kualitas pekerjaan					
6	Saya tetap berusaha berdiskusi untuk meningkatkan mutu pekerjaan					

KEPUASAN KERJA (Z)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kondisi kerja yang mendukung						
1	Saya merasa tata ruang di tempat bekerja cukup nyaman					
2	Saya merasakan kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja					
Gaji atau upah yang pantas						
3	Penghasilan yang saya rasakan sesuai dengan latar belakang pendidikan					
4	Saya merasa insentif yang diberikan instansi sudah sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab dalam bekerja					
Rekan kerja yang mendukung						
5	Saya memiliki rekan kerja yang selalu memberi dorongan dan membantu saya dalam bekerja					
6	Saya selalu berusaha bersikap terbuka dengan rekan kerja untuk mendukung pekerjaan					

44	5	4	4	5	5	4	4	4	35
45	4	4	5	4	4	4	5	5	35
46	5	5	5	5	5	4	5	4	38
47	5	5	4	5	5	4	5	5	38
48	5	5	5	5	5	5	5	4	39
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	4	5	4	5	5	5	4	4	36
54	4	4	5	4	4	4	5	4	35
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	3	4	3	4	4	4	2	28
57	4	4	4	4	4	4	5	4	33
58	5	4	5	4	4	5	5	4	36
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	4	4	5	4	4	4	4	4	33
61	5	5	5	5	5	5	4	5	39
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	5	5	5	5	5	5	5	5	40
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	4	5	5	5	5	5	5	5	39
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	4	4	4	4	5	5	5	5	36
70	3	4	4	4	4	4	5	4	32

45	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
46	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	26
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
50	4	4	4	4	5	5	2	4	5	3	40
51	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
52	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	35
53	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	32
54	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	34
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	36
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
61	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
62	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	34

DATA ANGKET PENGEMBANGAN KARIR (X2)							
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	4	5	5	29
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	4	4	4	5	25
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	5	4	4	4	25
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	5	5	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	5	5	5	5	28
22	4	4	4	4	5	5	36
23	5	5	5	4	5	5	29
24	4	4	5	4	5	4	26
25	5	5	5	5	5	5	30
26	3	3	4	4	4	4	22
27	4	4	4	4	5	4	25
28	5	5	4	5	5	4	28
29	4	4	4	4	5	4	25
30	4	4	4	4	5	5	26
31	5	5	5	5	4	5	29
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	5	4	25
34	4	4	4	4	5	5	26
35	3	3	4	4	4	4	22
36	4	4	4	4	5	5	26
37	4	5	5	5	5	5	29
38	5	5	5	5	5	5	40
39	5	5	5	5	5	5	40
40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	5	4	4	5	5	28
42	5	5	5	5	5	5	40
43	4	4	4	4	4	4	24
44	3	3	4	3	4	4	21

45	5	5	5	4	4	5	28
46	4	4	5	3	5	5	26
47	4	4	5	5	5	5	28
48	5	5	5	4	5	5	29
49	4	4	4	4	4	4	24
50	5	5	5	5	5	5	30
51	5	5	5	5	5	5	30
52	4	4	5	5	5	5	28
53	5	5	5	4	5	4	28
54	4	4	5	4	4	5	27
55	4	4	4	4	4	4	24
56	3	4	4	4	4	4	23
57	4	4	4	3	4	4	23
58	5	5	5	5	5	4	29
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	4	5	4	4	4	26
61	3	5	5	3	5	5	26
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	5	5	5	5	28
64	5	4	4	4	4	4	25
65	4	4	5	5	5	5	28
66	4	4	5	4	5	5	27
67	5	5	5	5	4	4	28
68	5	5	4	4	4	4	26
69	4	4	5	4	4	4	25
70	4	4	4	4	4	4	24

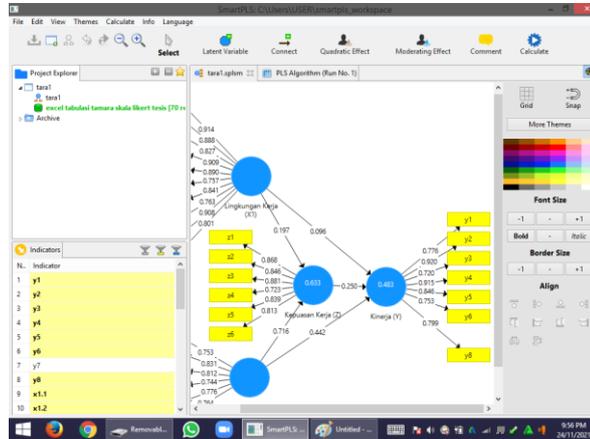
DATA ANGKET KEPUASAN KERJA (Y)							
No	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	4	5	5	5	27
11	3	3	4	4	4	4	22
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	4	4	5	5	26
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	5	5	5	5	28
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	4	5	5	26
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	5	5	4	5	27
24	4	4	4	4	5	4	25
25	4	4	5	5	5	5	28
26	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	5	5	26
28	4	5	4	4	4	4	25
29	5	5	5	4	4	4	27
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	5	5	26
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	3	4	4	23
36	4	4	5	5	4	5	27
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	4	4	4	4	24
44	3	3	4	3	4	5	22

45	5	5	4	4	4	4	26
46	4	4	4	4	4	5	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	5	5	5	5	5	30
49	4	4	4	4	4	4	24
50	5	5	5	5	5	5	30
51	5	5	5	5	5	5	30
52	4	4	4	3	4	4	23
53	5	5	5	5	4	4	28
54	4	4	4	5	5	4	26
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	4	4	3	4	4	23
57	4	4	3	4	4	4	23
58	5	5	5	4	5	5	29
59	5	5	5	5	5	5	30
60	4	4	5	5	4	4	26
61	5	5	4	2	5	5	26
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	4	4	4	4	4	24
65	5	5	5	5	5	5	30
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	4	5	5	26
70	4	4	4	5	4	4	25

KETERANGAN JAWABAN ANGKET

No	Keterangan	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

PENGOLAHAN DATA SMART PLS 3.3.3



Outer Loadings

	Kepuasan Kerj...	Kinerja (Y)	Lingkungan Ka...	Pengembang...
x1.1	0.814			
x1.10		0.888		
x1.2		0.827		
x1.3		0.900		
x1.4		0.890		
x1.5		0.757		
x1.6		0.841		
x1.7		0.763		
x1.8		0.908		
x1.9		0.801		
x2.1				0.753

Final Results

- Path Coefficients
- R Squares
- Indirect Effects
- Total Effects
- Outer Loadings
- Outer Weights
- Latent Variables
- Residuals

Quality Criteria

- R Squares
- Construct Reliability and Validity
- Discriminant Validity
- Collinearity Statistics (VIF)
- Model Fit
- Model Selection Criteria

Interim Results

- Stop Criterion Changes

Base Data

- Setting
- Inner Model
- Outer Model
- Indicator Data (Original)
- Indicator Data (Standardized)
- Indicator Data (Correlations)

Discriminant Validity

	Kepuasan Kerj...	Kinerja (Y)	Lingkungan Ka...	Pengembang...
Kepuasan Kerj...	0.830			
Kinerja (Y)	0.831	0.822		
Lingkungan Ka...	0.406	0.327	0.822	
Pengembang...	0.773	0.664	0.292	0.781

Final Results

- Path Coefficients
- R Squares
- Indirect Effects
- Total Effects
- Outer Loadings
- Outer Weights
- Latent Variables
- Residuals

Quality Criteria

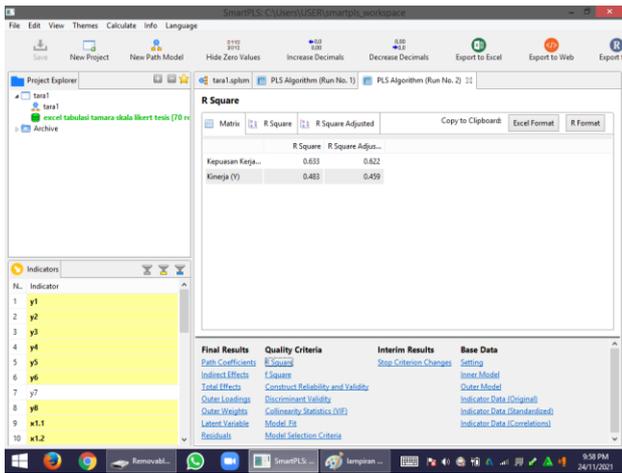
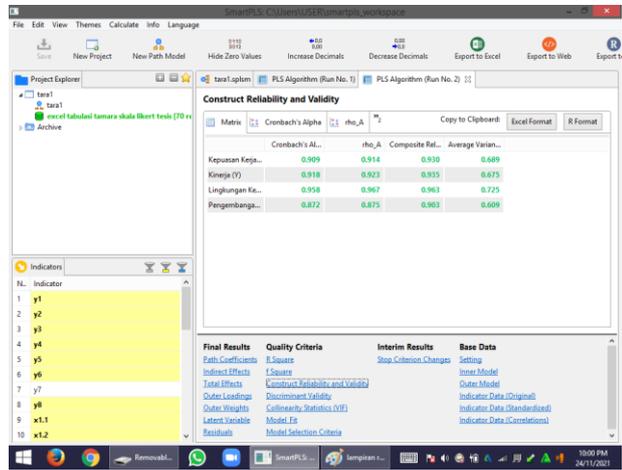
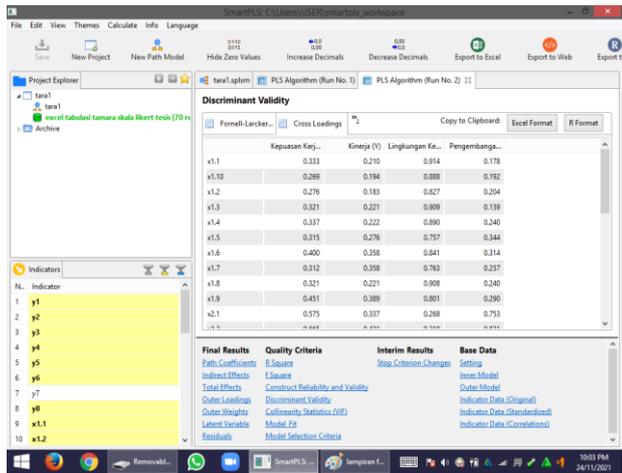
- R Squares
- Construct Reliability and Validity
- Discriminant Validity
- Collinearity Statistics (VIF)
- Model Fit
- Model Selection Criteria

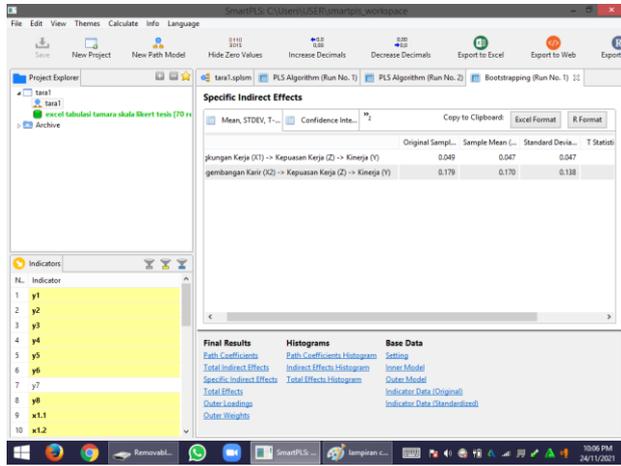
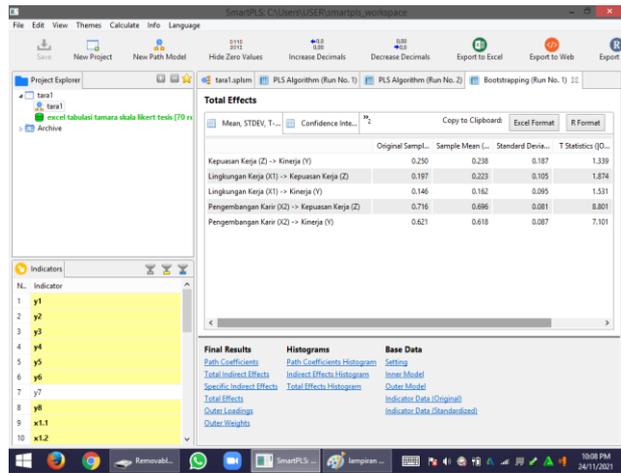
Interim Results

- Stop Criterion Changes

Base Data

- Setting
- Inner Model
- Outer Model
- Indicator Data (Original)
- Indicator Data (Standardized)
- Indicator Data (Correlations)





RUANGAN DI KANTOR KEMENKUMHAM SUMATERA UTARA



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : TAMARA FARISA PUTRI
Tempat/Tanggal lahir : Medan/14 Oktober 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : JL. Setia Budi Perum. Gradenia Village No. 3 Helvetia Timur
No. Telpn : 081377489403
Email : tamaraafarisap@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Syarifuddin, ST
Ibu : Fatimah, ST

Latar Belakang Pendidikan

Tahun 2001-2007 : SD Pertiwi Medan
Tahun 2007-2010 : SMP Pertiwi Medan
Tahun 2010-2013 : SMA Negeri 3 Medan
Tahun 2013-2017 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program studi MSDM

Demikianlah daftar riwayat ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, Desember 2021

Penulis

Tamara Farisa Putri
NPM:1920030121



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

berprestasi untuk di agar dibantu dan
mendaki tanggapan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111

Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id

E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Jum'at, tgl.10 September 2021 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : TAMARA FARISA PUTRI
NPM : 1920030121
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Tesis : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. perbaiki judul

2.

3.

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat **disetujui** untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan, 21 sept 2021

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Jum'at, tgl.10 September 2021 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : TAMARA FARISA PUTRI
NPM : 1920030121
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Tesis : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. penyesuaian judul, penguat data pencapaian kinerja, (Bab 1) dan pertimbangan kalimat judul
2. pertengkapan /dilengkapi dengan pembukaan dan penutup di landasan teori (Bab 2) ditambah jurnal menurut dosen.
- 3.

Pembimbing II

Assoc.Prof.H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.

Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan, 21 Sept 2021

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Pembimbing III

Assoc.Prof.H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111

Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id

E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Jum'at, tgl.10 September 2021 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : TAMARA FARISA PUTRI
NPM : 1920030121
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Tesis : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. perbaiki judul, menambah teori (Bab 1)

2. menambah teori (Bab 2)

3.

Pemanding

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Proposal ini *ditandatangani* setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan, 21 sept 2021

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Pemanding

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Hal : **Perubahan Judul Tesis**

Kepada Yth :

Ketua Prodi Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di

Tempat

Bismillahirrahmanirrahim

Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : TAMARA FARISA PUTRI

NPM : 1920030121

Semester : IV

Jurusan : Magister Manajemen

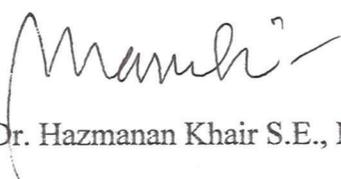
Berdasarkan saran dan masukan dosen pembimbing II pada saat bimbingan untuk mengganti judul tesis dikarenakan judul yang lama tidak *up to date* (terbaru). Bersama ini saya memohon untuk melakukan pergantian judul tesis sebagai berikut :

Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sumatera Utara.

Demikian permohonan ini disampaikan untuk dapat dimaklumi, atas perhatian bapak terlebih dahulu diucapkan terimakasih.

Disetujui :

Ketua Prodi


Dr. Hazmanan Khair S.E., M.BA

Hormat Saya

Pemohon


TAMARA FARISA PUTRI



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

© Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang diperjualbelikan tanpa izin tertulis dari penerbit.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111

Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id

E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : Tamara Farisa Putri
 NPM : 1920030121
 Program Studi : Magister Manajemen
 Konsentrasi : MSDM
 Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan karir dan Beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	03/07/2021	Bimbingan Bab I (latar belakang masalah, identifikasi rumusan masalah) / Revisi Bab I	
2	28/07/2021	Bimbingan Bab I, II (fenomena, rumusan masalah, penelitian terdahulu) Bab III (Teknik analisis data, uji instrumen, uji persyaratan umum kuantitatif) / Revisi I, II, III	
3	29/07/2021		
4			
5			
6			

Medan, Agustus 2021.....

Pembimbing I,

Dr. Syaiful Bahri, M.A.P.

Pembimbing II,

Assoc. Prof. H. Muhs Fauzi Rame, SE, MM

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,

Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, SE, MBA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

di terbitkan untuk keperluan administrasi
pada tanggal

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : Tamara Farisa Putri
NPM : 1920030121
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Judul Tesis : Pengaruh lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	07/7 2021	Revisi ke-1 perizinan, spm	
2		Latar Masalah & dahsyat ga ada	
3	4/8 2021	revisi ke-2 & gaule.	
4		ace Senior Proposal.	
5		4/8 2021	
6			

Medan, Agustus 2021

Pembimbing I,

..... Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Pembimbing II,

..... Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E. M.M.

Diketahui Oleh :
Ketua/Sekretaris,

..... Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, SE, MBA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

Sebelumnya surat ini agar diisikan
nama dan tanggalnya

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Tamara Farisa Putri
NPM : 1920030121
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Judul Tesis : Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara
Tgl. Seminar Proposal : 10 September 2021

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	21/okt/2021	Bimbingan angket Bimbingan Bab IV dan V	
2	08/nov/2021	Revisi angket,	
3	08/nov/2021	Revisi pembahasan dan saran	
4	10/nov/2021	ACC	
5			
6			

Medan, november 2021

Pembimbing I,

Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Pembimbing II,

Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, SE, M.M.

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,

Dr. Hazmanan Khair, SE, M.BA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

Walaupun surat ini agar disebutkan
masa dan tanggalnya

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Tamara Farisa Putri
NPM : 1920030121
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Judul Tesis : Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sumatera Utara
Tgl. Seminar Proposal : 10 September 2021

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	02/okt/2021	Bimbingan Angket	
2	21/okt/2021	Bimbingan Bab IV dan V dan Bimbingan Sample PLS	
3	03/nov/2021	Revisi tabel uji langsung & tdk langsung, tabel responden, pembahasan dan sarah jangan terlalu banyak	
4	5/10-21		
5			
6			

Medan, november 2021

Pembimbing I,

Dr. Syaiful Bahri, M.A.P.

Pembimbing II,

Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M.

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,

Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Alamat: Jl. Gajah Mada No. 100, Medan, Sumatera Utara 20132
Telp. (061) 88811104 Fax. (061) 88811111
Website: www.umsu.ac.id

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Kamis, tgl. 18 November 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	: TAMARA FARISA PUTRI
NPM	: 1920030121
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	: PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. sub. Model kinerja didukung dgn data
literatur
2. kesimpulan dan hasil penelitian
3. _____

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, 18 November 2021

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Widyadarmas - Institut Teknologi dan Ilmu Pengetahuan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111

Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id

E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Kamis, tgl. 18 November 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	: TAMARA FARISA PUTRI
NPM	: 1920030121
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	: PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. ~~hal 27~~. *pengaruh langsung & tidak langsung.*
hal. 24 pastikan

2.

3.

Pembimbing II

Assoc.Prof.H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, 18 November 2021

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Pembimbing II

Assoc.Prof.H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111

Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id

E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Kamis, tgl. 18 November 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : TAMARA FARISA PUTRI
NPM : 1920030121
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. penekanan harus kearah kepuasan kerja dan judulnya
peran kepuasan.
2. Contoh dan pembahasan harus dijelaskan
peran mediator kepuasan kerja
- 3.

Penguji/Pembahas I


Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

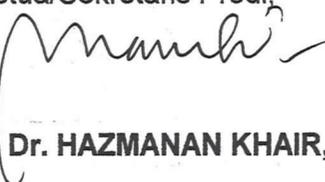
Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, 18 November 2021

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,


Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Penguji/Pembahas I


Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

40 persentasenya adalah apa yang perlu
dikaerjakan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Kamis, tgl. 18 November 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	: TAMARA FARISA PUTRI
NPM	: 1920030121
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	: PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Revisi Catatan, pd draft Tesis*
2. _____
3. _____

Penguji/Pembahas II

Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si, M.A, M.Psi, M.H

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, 18 November 2021

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Penguji/Pembahas II

Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si, M.A, M.Psi, M.H



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Berikan ilmu untuk membangun negeri yang lebih maju

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111

Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id

E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Kamis, tgl. 18 November 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	: TAMARA FARISA PUTRI
NPM	: 1920030121
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	: PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Subbab 2-2. Kajian penelitian yang Relevan : Penelitian terdahulu disajikan bercampur untuk hasil sesuai variabel, untuk itu perlu disusun secara terkelompok untuk masing-masing variabel.
2. Perlu ditambahkan arti/simpulan untuk masing-masing pernyataan (tidak hanya mengulang dari tabel, misal ... % 58, atau 5 atau lainnya). Selanjutnya juga hasil temuan untuk setiap indikator, kemudian hasil temuan untuk variabel. Ini dibuat untuk semua variabel.
3. Pembahasan perlu tambahan tentang hubungan temuan dengan kondisi di lokasi penelitian.

Penguji/Pembahas III

Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, 18 November 2021

Diketahui oleh:

An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Penguji/Pembahas III

Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [i umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [t umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [u umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari ini, Selasa, 14 Desember 2021 telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : TAMARA FARISA PUTRI
NPM : 1920030121
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

Pembimbing I : _____
Pembimbing II : _____
Penguji I : _____
Penguji II : _____
Penguji III : _____

Berita acara ini ditandatangani setelah tesis diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas.

Medan, 14 Desember 2021

1 Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
Pembimbing I

2 Assoc.Prof.H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.
Pembimbing II

3 Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.
Penguji I

4 Assoc.Prof.Dr.Drs.SJAHRIL EFFENDY P.,M.Si,M.A,M.Psi,M.H
Penguji II

5 Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.
Penguji III



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [i umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [t umsumedan](https://www.tumblr.com/umsumedan) [u umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Nomor : 1088/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 14 Shafar 1443 H
22 September 2021 M

Kepada Yth :
**Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum
Dan Ham Sumatera Utara**
di
T e m p a t.-

*Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.*

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme dan intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat memberikan izin melakukan riset kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Tamara Farisa Putri**
NPM : 1920030121
Prodi : Magister Manajemen/ Manajemen SDM
Judul Tesis : PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH
INGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM
DAN HAM SUMATERA UTARA.

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahterafah kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



A.n Direktur
Wakil Direktur

Assoc.Prof. Dr. Muhammad Fitra Zambak, M.Sc.
NIDN. 0127058701

C.c File



KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA

Jln Putri Hijau No. 4 Medan

Telpn : (061) – 4552109 | Fax : (061) - 4521217

Laman : <http://Sumut.kemenumham.go.id> | surel: sumut.kepegawaian@gmail.com

Nomor : W.2.-UM.01.01-9441

21 Juni 2021

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Riset

Yth.

Wakil Direktur

Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di-

Medan

Sehubungan dengan surat Wakil Direktur Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor: 742/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021 tanggal 16 Juni 2021 hal tersebut pada pokok surat, dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami dapat memberi izin kepada mahasiswa atas nama:

Nama : Tamara Farisa Putri

NPM : 1920030121

untuk melaksanakan Riset di Divisi Administrasi guna untuk melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tesis dengan tetap mematuhi protokol kesehatan dan mematuhi ketentuan yang menyangkut kedinasan/jam kerja serta berpakaian rapi.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik oleh
An. Kepala Kantor Wilayah
Kepala Divisi Administrasi
Betni Humiras Purba
NIP. 196301051985032001

Tembusan:

Kepala Kantor Wilayah, sebagai laporan.