

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Prayugo Pratama*, Sjahril Effendy Pasaribu

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Jl. Denai No. 217, Tegal Sari Mandala II, Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20371

*Koresponden: pratamayugo88@gmail.com

Kata Kunci:

Iklim Organisasi,
Pengembangan Karir,
Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini menganalisis pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir secara langsung terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh tidak langsung iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu di bagian Unit *Safety Riks Snd Quality Control* berjumlah 42 orang. Dalam Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *Partial Least Square*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara pengujian secara tidak langsung menyatakan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Keyword:

Organizational Climate,
Career Development, Job
Satisfaction, Performance

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of organizational climate and career development directly on employee performance, to analyze the direct effect of job satisfaction on employee performance and to analyze the indirect effect of organizational climate and career development on employee performance through job satisfaction. This research uses an associative approach method. The population and research sample are employees at PT. Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu Branch Office in the Safety Riks Snd Quality Control Unit, totaling 42 people. In testing the hypothesis is done by using the Partial Least Square test. The results of this study indicate that directly organizational climate has no significant effect on job satisfaction and employee performance, career development has a positive and significant effect on job satisfaction and does not have a significant effect on employee performance, job satisfaction has no significant effect on employee performance. While the test indirectly states that organizational climate and career development affect employee performance through employee job satisfaction at PT. Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu Branch Office.

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5043>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi :

Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272.

PENDAHULUAN

Angkasa pura II adalah perusahaan jasa, dan telah mengelola 13 bandara, antara lain Bandara Soekarno-Hatta (Jakarta), Halim Perdana Kusuma (Jakarta), Kualanamu (Medan), Supadio (Pontianak), Minangkabau (Padang) Sultan Mahmud Badaruddin II (Palembang), Sultan Syarif Kasim II (Pekanbaru), Husein Sastranegara (Bandung), Sultan Iskandar Muda (Banda Aceh), Raja Haji Fisabilillah (Tanjung Pinang), Sultan Thaha (Jambi), Depati Amir (Pangkal Pinang), dan Silangit (Tapanuli Utara), salah satu bandara yang di kelola yaitu Bandar Udara Internasional Kualanamu adalah sebuah Bandar Udara Internasional yang melayani Kota Medan, Sumatera Utara. Bandara ini terletak di Kabupaten Deli Serdang, 23 km arah timur dari pusat kota Medan. Bandara ini adalah bandara terbesar ketiga di Indonesia (setelah Soekarno-Hatta Jakarta, Lokasi bandara ini merupakan bekas area perkebunan PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa yang terletak di Beringin, Deli Serdang, Sumatera Utara. Bandara Kualanamu diharapkan dapat menjadi bandara pangkalan transit internasional untuk kawasan Sumatra dan sekitarnya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan perkerjaannya (Arianty, et al., 2016). Sumber daya yang di butuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat di lihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus di lihat sebagai satu ke satuan yang tanggu membentuk suatu sinergi.

Unit Safety Riks and Quality Control adalah divisi yang menjalankan pelaksanaan dan pengawasan di setiap divisi yang ada. Tujuan pencapaian divisi unit Safety Riks and Quality Control yaitu melakukan pengawasan kerja maupun pencapaian kerja demi menciptakan keamanan berkerja, mengindarkan dari resiko yang terjadi, dan menjaga kualitas dalam pencapaian setiap divisi di PT. Angkasa Pura II cabang Kualanamu.

Kinerja dapat di ketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang di tetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Moeheriono, 2017).

Berdasarkan riset awal pada unit Safety, Risk, and Quality Control hal tersebut ditandai dari menurunnya hasil kerja dari beberapa karyawan. Selain itu terdapat hubungan kerja sama antar karyawan belum efektif dalam pekerjaan, dan juga kinerja menjadi menurun disebabkan longgarnya pengawasan kerja sehingga karyawan tidak merasa bahwa hasil kerjanya efektif atau tidak. Selanjutnya menurun kinerja karyawan ditandai dengan tidak transparannya penentuan jenjang karir yang diharapkan karyawan. Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Ruang kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin kerja (Kasmir, 2016), iklim organisasi (Wirawan, 2015), dan pengembangan karir (Dewi & Utama, 2016).

Dari sekian banyak faktor yang di paparkan di atas, peneliti hanya mengkaji sebatas faktor iklim organisasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja yang terjadi PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu. Permasalahan - Permasalahan terkait dengan iklim organisasi di temukan yakni adanya suasana atau hubungan perkerjaan yang kurang baik di akibatkan dari *miss communication* antara karyawan, sehingga karyawan melakukan perkerjaan pun secara egois dalam kata lain karyawan melakukan perkerjaan secara individu merasa tidak memiliki tim dalam berkerja, dan kurangnya support yang mendukung dalam hal fasilitas yang tidak memadai untuk karyawan, sehingga hal ini membuat dampak yang tidak baik bagi perusahaan.

Hasil dari wawancara beberapa karyawan menyatakan bahwa tentang pengembangan karir, di temukan dalam beberapa karyawan menganggap tidak mengetahui dengan jelas tentang syarat pengembangan yang berlaku di perusahaan, terdapat juga dari beberapa karyawan yang telah berupaya meningkatkan kinerja dengan mengikuti seminar, dan study lanjutan yang sesuai dengan jenis pekerjaan namun belum ada keterangan untuk mendapatkan promosi jabatan, sehingga menurunnya daya tarik karyawan untuk bekerja yang lebih baik. Bila faktor masalah pengembangan karir ini berkepanjangan mengakibatkan lebih menurunnya kinerja karyawan.

Selanjutnya masalah yang terkait dengan kepuasan kerja di temukan yakni, longgarnya pengawasan kerja terhadap hasil kerja yang dikerjakan karyawan sehingga karyawan tidak mengetahui dengan pasti apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kriteria atau tidak, dan dari pengawasan yang dilakukan berpengaruh pada kepuasan kerja yang di kerjakan karyawan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2017). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut Efektifitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggung Jawab, Disiplin, Inisiatif, Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Waktu pelaksanaan pekerjaan (Sulaksono, 2015), Ketepatan waktu, Kemandirian, (Robbins, 2012), jumlah perkerjaan, Kehadiran, Kemampuan kerja sama (Bangun, 2018).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah - masalah lainnya. Kepuasan kerja (*job satisfication*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunyoto, 2015). Kepuasan Kerja "*job satisfication is the favorableness or unfavorableness with employees view thier work*". (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja) (Mangkunegara, 2017), Kepuasan kerja dalam perkerjaan adalah sikap positif tenaga kerja terhadap perkerjanya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Hamali, 2016).

Banyak faktor mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni Kedudukan, pangkat, umur, mutu pengawasan (Ghiselli dan Brown dalam Sunyoto, (2015), kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari perkerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam perkerjaan, komunikasi, fasilitas (Gilmer dalam (Sutrisno, 2017), faktor pegawai dan faktor perkerjaan (Mangkunegara, 2017), faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial (Diawati & Sugesti, 2015).

Secara teoritis, indikator kepuasan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Indikator - Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan yang tepat sesuai dengan keinginan, berat ringannya suatu pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak (M. S. P. Hasibuan, 2018), isi perkerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan, rekan kerja, kondisi perkerjaan (Rivai, 2013), dukungan untuk meningkatkan kinerja, kesempatan untuk lebih maju, gaji yang sesuai, tunjangan isentif dan lainnya, perkerjaan sesuai kemampuan, penilaian kerja dari atasan, kerja team bersama rekan kerja, dan menyukai dan menikmati perkerjaan (Diawati & Sugesti, 2015).

Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain (Diawati &

Sugesti, 2015). Iklim organisasi merupakan keadaan didalam organisasi dimana setiap anggota saling berinteraksi, membatasi dan mengenali satu sama lain serta menentukan kualitas kerja sama, pengembangan anggota organisasi dan efisiensi yang akan mengubah tujuan menjadi hasil (Satria, 2005). Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kualitas lingkungan organisasi ini dialami oleh para karyawan didalam organisasinya tersebut dalam bentuk nilai, ciri, atau sifat organisasinya (Waspodo & Minadaniati, 2012).

Faktor lainya yang dapat mengetahui iklim yaitu perilaku pekerja, gaya kepemimpinan, teknologi, dan lingkungan kerja faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi ke efektifan dan kemampuan individu, faktor-faktor tersebut yaitu perilaku pekerja, gaya kepemimpinan, teknologi, lingkungan kerja (Sunyoto, 2015), Tanggung jawab, tingkat risiko, tingkat kejelasan komunikasi, pengawasan, identifikasi tiap anggota, penghargaan, tingkat toleransi, tingkat keterbatasan komunikasi (Idrus, 2006), moral, ketulusan hati, penarikan diri, kedekatan dengan supervisor (Alavi & Jahandari, 2005).

Indikator merupakan alat yang di pergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu. Misalnya apabila suatu hasil pekerjaan di katakan bagus, apa yang di gunakan untuk menjelaskan mengenai hal bagus tersebut. Beberapa indikator iklim organisasi yaitu hubungan antara teman sekerja, sistem komunikasi, sistem kepemimpinan, standar kerja, prosedur kerja, karakteristik pekerjaan, pendelegasian, tanggung jawab (Kustrianingsih, Minarsih, & Hasiholan, 2016), identitas, kehangatan, dukungan, konflik (Litwin dan Stinger dalam Lubis, 2015), lingkungan organisasi, tujuan organisasi, tingkat saling percaya antar anggota, penanganan konflik dalam organisasi, pemanfaatan personaliaian, metode pengendalian manajemen, komunikasi dalam organisasi dan dukungan satu sama lain (Mas'ud, 2004).

Karir karyawan sangatlah penting bagi individu karyawan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam teori karir dan undang - undang ketenaga kerjaan, setiap karyawan harus mendapatkan peluang yang sama dalam pengembangan karirnya. Pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta penerapannya cara - cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut (Sunyoto, 2015).

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 (Andrew dalam Mangkunegara, 2017).

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan dimasa mendatang (Rivai, 2018).

Beberapa faktor akan mempengaruhi baik tidaknya karir seorang karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir sebagai berikut : hubungan karyawan dan organisasi, personalia karyawan, faktor eksternal, *politicking* dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, tipe (Sunyoto, 2015), sikap atasan, pengalaman, pendidikan, prestasi, faktor nasib, (Hamali, 2016), kinerja dan produktifitas kinerja, pengalaman, kompetensi dan profesionalisme, pendidikan, pemimpin, rekan kerja, pegawai dengan posisi lebih rendah, jaringan kerja dan nasib (Sunyoto, 2015).

Pengembangan karir merupakan upaya- upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir, kegiatan - kegiatan ini perlu di dukung oleh perusahaan adapun indikator pengembangan karir yaitu prestasi kerja, eksposour, jaringan kerja, pengunduran diri, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, pengalaman internasional (Rivai, 2018), kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, dukungan mengikuti pelatihan untuk memajukan organisasi/perusahaan, mendapatkan promosi jabatan, dan mendapatkan kenaikan kelas jabatan (Rivai, 2018).

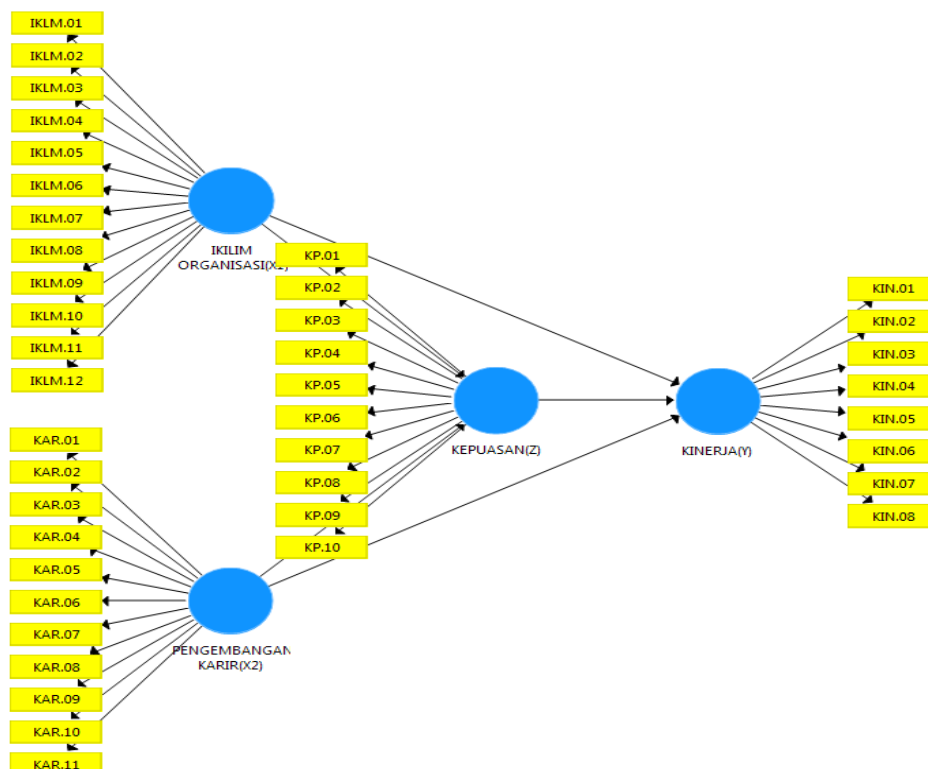
METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebas X_1 , yaitu Iklim Organisasi, X_2 yaitu Pengembangan Kinerja, X_3 yaitu Kepuasan Kerja dan variabel Y yaitu Kinerja. Metode pengumpulan data dilakukan wawancara (interview) dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Populasi dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada pada bagian unit *safty riks & quality control* yaitu berjumlah 42 orang, sampel penelitian ini adalah keseluruhan populasi. Analisis data menggunakan Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *struktural equation modeling partial least square* (SEM-PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah di deskripsikan dari data – data sebelumnya yang merupakan deskripsi data, data dianalisis dari asumsi – asumsi yang di gunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis uuntuk penarikan kesimpulan. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *Covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kualitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *Predictif model*. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan software SmartPLS ver 3 for windows. Berikut ini adalah model struktural yang di bentuk dari perumusan masalah:



Gambar 1. Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM – PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model) dan analisis model struktural (inner model).

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi variabel kontruks yang sedang di teliti, yakni validitas (Ketepatan) dan Reliabilitas (Kehandalan) Dari sesuatu variabel .

a. Validitas Konvergen (*Convergent validity / Avarage Variance extracted*)

Validitas Convergen adalah sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternatif dari kontruks yang sama. Kriteria penarikan kesimpulan validitas convergen adalah valid atau tidak nya dilihat dari nilai Outer loading. Dalam praktik yang terbaik, setiap indikator di diharapkan mempunyai nilai outer loading lebih besar dari 0,7 apabila nilai outer loadding > 0,4 sampai dengan <0,7 juga dapat di pertimbangkan terutama dalam penelitian yang baru / eksploratif. Akan tetapi, jika nilai outer loading lebih kecil dari 0,4 maka indikator harus di buang dari variabel dan di lakukan uji pengujian ulang validitas konvergen sebelum di lanjutkan kepada pengujian validitas diskriminan (Hair, et al., 2014) hasil outer loading dapat dilihat tabel dibawah.

Tabel 1. Outer loading

	Iklm Organisasi	Pengembangan	Kepuasan	Kinerja
X1.1	0,476			
X1.2	0,422			
X1.3	0,421			
X1.4	0,552			
X1.5	0,674			
X1.6	0,432			
X1.7	0,454			
X1.8	0,446			
X1.9	0,307			
X1.10	0,333			
X1.11	0,614			
X1.12	0,754			
X2.1		0,514		
X2.2		0,300		
X2.3		0,641		
X2.4		0,614		
X2.5		0,080		
X2.6		0,578		
X2.7		0,585		
X2.8		0,552		
X2.9		0,669		
X2.10		0,431		
X2.11		0,576		
Z.1			0,781	
Z.2			0,455	
Z.3			0,596	
Z.4			0,661	
Z.5			0,695	
Z.6			0,587	
Z.7			0,429	
Z.8			0,666	
Z.9			0,853	
Z.10			0,435	
Y.1				0,586
Y.2				0,487
Y.3				0,516
Y.4				0,216
Y.5				0,676
Y.6				0,311
Y.7				0,538
Y.8				0,654

Dari keempat variabel yakni Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Kepuasan dan Kinerja Karyawan memiliki outer loading > 0,4 sehingga indikator adalah valid.

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant validity*)

Pengujian ini bertujuan untuk meninjau suatu indikator dari suatu variabel kontruks adalah valid atau tidak. Dalam website Smart PLS, Pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait- Monotrait Ratio(HTMT). Jika nilai HTMT <0,09 maka suatu kontruks memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018, hal. 76).

Tabel 2. *Discriminan Validity*

	Iklim Organiasasi	Pengembangan Karir	Kepuasan	Kinerja
(X1)	0,538			
(X2)	0,225	0,581		
(Z)	0,454	0,691	0,631	
(Y)	0,245	0,469	0,522	0,588

Dari tabel IV-12 di atas, dapat dilihat bahwa HTMT untuk variabel iklim organisasi, pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai HTMT < 0,90 sehingga semua variabel adalah valid dilihat dari sisa validitas diskriminan.

c. Konsistensi Internal (*Internal Consistency / Composite Reliability*)

Konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas di gunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama ini menentukan apakah item mengukur suatu kontruks yang sama dalam skore mereka. Kriteria penarikan kesimpulan suatu variabel kontruks dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0,60.(Hair et al, 2014, hal. 102).

Tabel 3. *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Iklim Organisasi	0,734	0,729	0,795	0,289
Pengembangan Karir	0,754	0,766	0,819	0,377
Kepuasan	0,825	0,851	0,863	0,398
Kinerja karyawan	0,616	0,613	0,758	0,346

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel Iklim Organisasi (X1) adalah reliabel karena nilai Composite reliability 0,795 > 0,60.
- 2) Variabel Pengembangan Karir (X2) adalah reliabel karena nilai Composite reliability 0,819 > 0,60.
- 3) Variabel Kepuasan (Z) adalah reliabel karena nilai Composite reliability 0,863 > 0,60.
- 4) Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel karena nilai Composite reliability 0,758 > 0,60.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural bertujuan untuk menganalisis hipotesis penelitian. Minimal ada dua bagian yang perlu di analisis di dalam model ini yaitu : koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

a. Koefisien Determinasi (*R-square*)

R-square adalah ukuran proporsi varian yang di pengaruhi (endogen) yang dapat di jelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Hasil r-square untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengidentifikasi bahwa model tersebut adalah substansial (baik) 0,50 mengidentifikasi bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengidentifikasi bahwa model tersebut adalah lemah (buruk).

Tabel 4. *R-square*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation	T Statistik	P values
Kepuasan(Z)	0,571	0,644	0,090	6,341	0,000
Kinerja(Y)	0,296	0,456	0,110	2,697	0,010

Berikut adalah kesimpulan hasil pengujian R-square :

- 1) Model pertama di ketahui bahwa pengaruh X1 dan X2 terhadap Z dengan nilai R-square 0,571 mengidentifikasi bahwa variasi nilai Z mampu dijelaskan oleh variasi X1 dan X2 sebesar 57,10%.
- 2) Model kedua di ketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai R-square 0,296 mengidentifikasi bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi X1,X2 dan Z sebesar 29,60%.

b. F - Square

F- square adalah ukuran yang di gunakan untuk menilai dampak reatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018, hal. 82). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai f^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai f^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai f^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018).

Tabel 5. *f-square*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation	T Statistik	P values
X1 - Y	0,001	0,135	0,242	0,005	0,996
X2 - Y	0,033	0,090	0,122	0,273	0,785
Z - Y	0,079	0,136	0,155	0,508	0,612

- 1) Pengujian variabel X1 terhadap Y sebesar 0,001 dan P-Values 0,996 > 0,05 (tidak Signifikan). Hal ini berarti bahwa variabel X1 mempunyai pengaruh yang lemah terhadap Y, dan pengaruh lemah tersebut tidak signifikan (tidak nyata).
- 2) Pengaruh variabel X2 terhadap Y sebesar 0,033 dan P-values 0,785 > 0,05 (tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa variabel X2 mempunyai pengaruh yang lemah terhadap Y, dan pengaruh lemah tersebut adalah tidak signifikan (tidak nyata).
- 3) Pengujian variabel Z terhadap Y sebesar 0,079 dan P-values 0,612 > 0,05 (tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa variabel Z mempunyai pengaruh yang lemah terhadap Y, dan pengaruh lemah tersebut adalah tidak signifikan (tidak nyata).

c. Pengujian Hipotesis secara langsung(*Direct effect*)

Analisis Direct effect berguna untuk menguji hhipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yan di pengaruhi (endogen). Jika nilai koefisien jalur (Path coefficient) adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat, maka nilai variabel endogen juga meingkat. Sebaliknya, jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika suatu variabel eksogen meningkat maka nilai variabel endogen menurun (Juliandi, 2018). Jika nilai p-values < 0,05 maka pengaruh variabel eksogen terhadap endogen adalah signifikan, dan jika nilai probabilitas > 0,05 berarti pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 6. *Path coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
(X1) - (Z)	0,315	0,318	0,150	2,097	0,056
(X1) - (Y)	0,033	0,160	0,270	0,124	0,902
(X2) - (Z)	0,620	0,630	0,107	5,782	0,000
(X2) - (Y)	0,213	0,219	0,265	0,806	0,438
(Z) - (Y)	0,359	0,308	0,288	1,247	0,191

Kesimpulan pengujian hipotesis secara langsung :

- 1) Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,315 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel iklim organisasi meningkat, maka nilai kepuasan kerja juga meningkat. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p - values) sebesar $0,056 > 0,05$, sehingga H_0 diterima, berarti pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja adalah tidak signifikan.
- 2) Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,033 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel iklim organisasi meningkat, maka nilai kinerja karyawan juga meningkat. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p - values) sebesar $0,902 > 0,05$, sehingga H_0 diterima, berarti iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan.
- 3) Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,620 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai pengembangan karir meningkat, maka nilai kepuasan kerja juga meningkat. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p - value) sebesar $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, berarti pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah signifikan.
- 4) Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,213 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel pengembangan karir meningkat, maka nilai kinerja karyawan juga meningkat. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p - values) sebesar $0,438 > 0,05$, sehingga H_0 diterima, berarti pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan.
- 5) Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,359 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel kepuasan kerja meningkat, maka nilai kinerja karyawan juga meningkat. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p - values) sebesar $0,191 > 0,05$ sehingga H_0 diterima, berarti kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan.

d. Pengujian hipotesis secara tak langsung

Tabel 7. *Indirect effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
(X1) - (Y)	0,113	0,100	0,111	1,017	0,321
(X2) - (Y)	0,223	0,189	0,189	1,179	0,208

Kesimpulan dari pengujian hipotesis secara tidak langsung :

- 1) Nilai pengaruh tidak langsung iklim organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,113 lebih besar di bandingkan dengan nilai pengaruh langsung iklim organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,033. Dengan demikian kepuasan (Z) bersifat memediasi pengaruh iklim organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja (Z) berperan sebagai variabel intervening.
- 2) Nilai pengaruh tidak langsung pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,223 lebih besar di bandingkan pengaruh langsung pengembangan karir (X2)

terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,213. Dengan demikian kepuasan kerja (Z) bersifat memediasi pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja (Z) berperan sebagai variabel intervening.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan oleh peneliti, maka dapat di lakukan pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang di nilai dengan koefision jalur sebesar 0,315 (positif). Nilai probabilitas yang di dapatkan adalah sebesar $0.056 > 0,05$, sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja adalah tidak signifikan. Hasil penelitian (Intifada, 2013); (Susanty, 2012) dan (Hasibuan, 2014) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari beberapa penelitian di atas menunjukkan hasil iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Dari pengujian hipotesis di ketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang nilai koefision jalur sebesar 0,620 (positif). Nilai probabilitas yang di dapatkan adalah sebesar $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Hasil penelitian (Tambengi, Kojo, & Rumokoy, 2016); (Jufrizen, 2015) dan (Handoko & Rambe, 2018) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari beberapa penelitian di atas menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang nilai koefision jalur sebesar 0,359 (positif). Nilai probabilitasnya yang di dapatkan adalah sebesar $0,191 > 0,05$, sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan. Hasil penelitian (Jufrizen, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Adhan, et al., 2020); (Wahyudi & Tupti, 2019); (Jufrizen, 2016); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Jufrizen, et al., 2017); (Arda, 2017); (Arifin, 2017) dan (Jufrizen, et al., 2018) menunjukkan bahwa kepuasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang nilai koefision jalur sebesar 0,033 (positif). Nilai probabilitas yang di dapatkan adalah sebesar $0,902 > 0,05$, sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan. Hasil penelitian (Intifada, 2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian (Triastuti, 2018); (Kustrianingsih et al., 2016), menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis di ketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang nilai koefision jalur sebesar 0,213 (positif). Nilai probabilitasnya yang di dapatkan adalah sebesar $0,438 > 0,05$, sehingga H_0 di terima. Hal ini berarti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan.

Hasil penelitian (Ernur, Machasin, & Marhadi, 2014) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian (Faustyna & Jumani, 2015); (Dewi & Utama, 2016) dan (Joko, Munir, & Fattah, 2019) yang

menunjukkan pengembangan karir memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis pengujian hipotesis secara tidak langsung diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 0,113 lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,033. Dengan demikian kepuasan bersifat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, variabel kepuasan sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian (Mayasari & Suharyono, 2018) menunjukkan bahwa iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif. Dari beberapa penelitian diatas menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel mediasi.

7. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis pengujian secara tidak langsung diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 0,223 lebih besar di bandingkan dengan nilai pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 0,213. Dengan demikian kepuasan bersifat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain variabel kepuasan berperan sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian hasil penelitian (Dewi & Utama, 2016) menunjukkan adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan menjadi variabel mediasi.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu iklim organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Kualanamu studi Pada Unit safty Riks and Quality control, sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara tidak signifikan, iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Kualanamu studi Pada Unit safty Riks and Quality control. Saran-sara yang dapat diberikan antara lain iklim organisasi di PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Kualanamu studi Pada Unit safty Riks and Quality control harus lebih di perbaiki lagi hubungan antar karyawan agar tidak terjadi kembali permasalahan antar karyawan, tidak terjadi lagi salah paham berkomunikasi antar karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat baik di perusahaan tersebut. Salah satu hal yang harus di perhatikan suasana perkerjaan karyawan yang memiliki permasalahan pribadi agar cepat di selesaikan dengan baik sehingga tidak mengganggu perkerjaan, dan membuat kegiatan rekreasi bersama upaya mempererat tali kekeluargaan di dalam perusahaan sehingga baik bagi perusahaan. Pengembangan karir di PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang kualanamu studi pada unit Safty Riks And Quality control. Sebaiknya perusahaan memerhatikan kejelasan dalam menentukan pengembangan karir kariayawan, dengan adanya jenjang yang jelas, maka karyawan akan mempunyai suatu tujuan dalam berkerja, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Kualanamu studi Pada Unit safty Riks and Quality control. Perusahaan baik nya memberi penghargaan terhdapat karyawan secara teransparan sehingga memotivasi karyawan yang lain untuk menjadi lebih

baik dalam kinerja mereka. Hendaknya iklim organisasi perlu di perhatikan dan dilakukan dengan baik sesuai dengan hasil yang di peroleh yaitu adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, karena Iklim organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam pencapaian hasil kerja. Sebaiknya pengembangan karir harus di lakukan, karena mempengaruhi kinerja karyawan dan di perkuat dari prolehan data tentang adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir sangat mempengaruhi kinerja karena karyawan menganggap adanya perencanaan karir karyawan untuk masa depan. Peneliti selanjutnya lebih selektif dalam memilih sampel penelitian, sehingga memudahkan peneliti selanjutnya dalam menganalisa data yang di jadikan bahan untuk penelitian. Kepada peneliti berikutnya agar mencari faktor lain seperti iklim organisasi, pengembangan karir dan kepuasan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memberi kontribusi kusus pada PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Kualanamu studi Pada Unit safty Riks and Quality control.

REFERENSI

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Alavi, H. R., & Jahandari, R. (2005). The organizational climate of Kerman Shahid Bahonar University: Its comparison with the desired organizational climate from the viewpoints of the personnel (Staff) of the University. *Public Personnel Management*, 34(3), 247-261. <https://doi.org/10.1177/009102600503400303>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Ashal, A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87-98.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Galerry. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5494-5523.
- Diawati, M. K. P., & Sugesti, H. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon). *PRO MARK: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 28-51.
- Ernur, M. M. H., Machasin, & Marhadi. (2014). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Gulang Medica Indah Pekanbaru. *JOM FEKON*, 1(2), 1-17.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71-79.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education Limited.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45. <https://doi.org/http://doi.org/10.30596/maneggiiov,v1i1.2238>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.

- Hasibuan, J. S. (2014). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Coca Colabottling Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Lia Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya.
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3(1), 94–106.
- Intifada, K. Y. (2013). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Negeri 3 Jember*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(2).
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47. <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In the City Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A. (2018). *Struktural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Batam.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke; P. raja grafindo Persada, Ed.). Jakarta.
- Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cetakan ke; Susan Sandiasih, Ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasi Konsep Dan Aplikasi*. Semarang: BP- Universitas Diponegoro.
- Mayasari, I., & Suharyono, B. S. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Poso Energi Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 48–54.
- Moeheriono. (2017). *Mengukur Kinerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Ketigas). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Management* (8th ed.). United States of America: Pearson Educaton

Limited.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Satria, R. Y. (2005). Hubungan Natara Komitemen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *BENEFIT: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 120–128. <https://doi.org/10.23917/benefit.v9i2.1216>
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Susanty, E. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8(2), 121–134.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1088–1097.
- Triastuti, D. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 203–208.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1–16.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.