

Dampak Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara

Tengku Rayhan

¹Program Studi Manajemen, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

email : tengkurayhan@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara . Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara ialah menggunakan teknik jenuh atau sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 60 orang pegawai. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Metode analisi yang digunakan adalah analysis path atau anailis jalur . Hasil penelitian meunjukkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai . variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kepuasan kerja . variable kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja pegawai. Serta pengaruh variable lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan atau kepuasan kerja memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : *lingkungan kerja, kinerja pegawai, kepuasan kerja*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha menuntut perusahaan untuk mampu bersaing sehingga dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja perusahaan, berbagai upaya dilakukan perusahaan termasuk peningkatan kualitas sumber daya manusianya, kualitas sumber daya manusia tidak hanya berdasarkan intelektualitas semata tetapi juga perilaku karyawannya.

Dalam sebuah instansi/perusahaan, aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan (Arianty et al., 2016). Setiap perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Dimana kinerja karyawan sangat penting dalam kemajuan instansi/organisasi demi tercapainya tujuan yang diharapkan. Kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi merupakan suatu bentuk keberhasilan oleh suatu sumber daya manusia yang ada.

Kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati & Mattalata 2018). Setiap instansi/organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para Pegawai dengan harapan yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu instansi. Jika instansi memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu instansi tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Sudaryo et al (2018, hal. 47).

Di dalam lingkungan kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu: tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembapan udara yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suasana kerja dalam perusahaan, keamanan kerja pegawai (Sidanti 2015, hal. 47). Dengan demikian jika lingkungan kerja terpenuhi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan saat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi tersebut, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak terpenuhi akan menurunkan kinerja para pegawai.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Menurut Bismala et al (2017, hal. 35) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dimana jika pegawai mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka akan menumbuhkan pegawai yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut.

Dalam kepuasan kerja juga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervise), faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan,

komunikasi (Ratnasari & Hartati 2019, hal. 23-24). Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugas berada di bawah dan tanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 41 Tahun 2007 tentang rincian Tugas Pokok dan Fungsi Masing-Masing Jabatan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Kepala Dinas mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas di bidang pembinaan seni budaya, sejarah, kepurbakalana, pemasaran pariwisata, obyek wisata dan usaha pariwisata serta tugas pembantu.

Berdasarkan survey awal yang penulis melakukan observasi langsung dan pengamatan serta wawancara kepada para pegawai dan mendapatkan temuan bahwa masih terdapat perbedaan yang cukup besar antara kinerja pegawai yang satu dengan kinerja pegawai yang lainnya. Perbedaan tersebut bisa terjadi karena banyak pegawai dalam bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan standar minimal yang menjadi budayanya (hanya untuk memenuhi Indikator Kinerja Utama nya saja), sementara ada pegawai yang lainnya dapat bekerja secara aktif, antusias mengabdikan dirinya untuk kepentingan organisasi. tidak adanya semangat dan gairah bekerja pegawai akibat tidak adanya apresiasi di saat pegawai telah selesai melaksanakan pekerjaan, Kemudian, terdapat masalah lingkungan kerja ditemukan adanya kelompok-kelompok yang melakukan diskusi dengan pembahasan masalah pribadi karyawan, sirkulasi udara yang kurang baik di beberapa ruangan dan ruangan pencahayaan yang kurang baik. Terdapat juga permasalahan dalam kepuasan kerja pegawai, dimana sering sekali terjadi kesalahpahaman sesama pegawai yang diakibatkan oleh tuntutan kerja yang banyak (workload) yang diterima oleh pegawai tersebut berbeda-beda sedangkan posisi yang mereka jabat sama, sehingga berakibat pada kepuasan kerja yang tidak diharapkan dan menimbulkan kecemburuan sesama pegawai.

Untuk itu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dalam lingkungan kerja dan kepuasan kerja haruslah sangat diperhatikan, karena ini merupakan yang sangat penting ini menyangkut dalam kemajuan instansi, jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat terpenuhi, maka karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara tersebut.

Berdasarkan uraian teori dan temuan yang diutarakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Dampak Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara".

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi (2015, hal 12) pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur ada dua variabel, yaitu Lingkungan kerja (X), Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara yang terletak di jalan Rumah Sakit Haji No. 10 A. Adapun waktu penelitian di lakukan dari bulan September 2020 s.d Desember 2020.

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 60 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara ialah menggunakan teknik jenuh atau sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 60 orang pegawai. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil.

Teknik Pengumpulan Data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan teknik angket (quesioner) yang setelah itu akan dilakukan uji validitas dan uji

reabilitas. Teknik Analisis Data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis jalur, Uji Hipotesis dan Partial Least Square (PLS).

3. HASIL PENELITIAN

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik Path Analysis (Analisis jalur) dengan menggunakan Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi.

1. Outer Model (Analisis Model Pengukuran)

Analisis model pengukuran/Measurement adalah model analisa yang menganalisis hubungan konstruk (variabel laten) dan indicator, ada 2 perhitungan yaitu (Juliandi, 2018).

a. Construc Reliability an Validity

Pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi dengan nilai Composite Reliability $>0,6$.

Tabel.1 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
X	0,774
Z	0,834
Y	0,781

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart- PLS

Dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam tabel 4.6 pengujian Composite Reliability adalah :

1. Variabel X (Lingkungan Kerja) adalah reliable, karena nilai Composite Reliability variabel X sebesar $0,774 > 0,6$ (konstruk handal).
2. Variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah reliable, karena nilai Composite Reliability variabel X sebesar $0,781 > 0,6$. (konstruk handal).
3. Variabel Z (Kepuasan Kerja) adalah reliable, karena nilai Composite Reliability variabel X sebesar $0,834 > 0,6$ (konstruk handal).

b. Discriminant Validity

Menguji sejauh mana suatu konstruk benar – benar berbeda dari konstruk lain (konstruk unik). Dalam website SmartPLS, pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTM). Jika nilai HTMT $< 0,90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskrimanan yang baik.

Tabel.2 Heretroit – Monotrait Ratio (HTMT)

Heretroit – Monotrait Ratio (HTMT)			
	X	Z	Y
X			
Z	0.892		
Y	0.971	0.861	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart- PLS

Dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam tabel 4.6 pengujian Composite Reliability adalah :

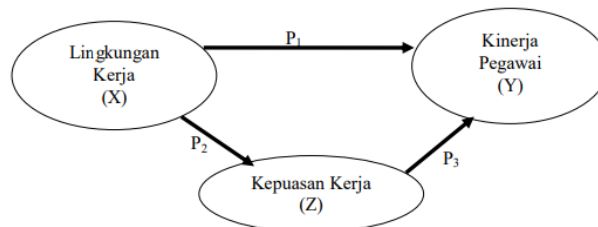
1. Varibel X (Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai Heretroit – Monotrait Ratio (HTMT) $0.892 < 0.90$, artinya validitas diskrimanan baik, atau benar – benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
2. Varibel X (Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai Heretroit – Monotrait Ratio (HTMT) $0.971 > 0.90$, artinya validitas diskrimanan kurang baik, atau tidak benar – benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah tidak unik).
3. Varibel Z (Kepuasan Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai Heretroit – Monotrait Ratio (HTMT) $0.861 < 0.90$, artinya validitas diskrimanan baik, atau benar – benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).

2. Path Analysis (Analisis Jalur)

Path Analysis (Analisis Jalur) digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat (Juliandi et al., 2015). Path Analysis (Analisis Jalur) merupakan sebuah alat yang digunakan untuk menganalisis atau menulusrui

pengaruh (baik langsung maupun tidak langsung) variabel Independen (bebas) terhadap variabel Dependen (terikat), dalam analisis jalur ada kecenderungan model dalam keeratan hubungannya membentuk model pengaruh yang bersifat hubungan sebab akibat (Wicaksono, 2005).

Berdasarkan nilai koefisien tersebut, akan di ketahui variabel mana yang memberikan pengaruh terbesar dari pengaruh terkecil terhadap variabel terikat. Berikut gambar model analisis satu jalur pada penelitian ini :



Gambar.1 Model Analisis Path

Berdasarkan pada gambar.1 diatas yang menjelaskan mengenai model analisis jalur terdapat persamaan dengan menggunakan metode analisi satu jalur yaitu antara lain sebagai berikut :

Analisis satu jalur :

Pengaruh langsung : $X \rightarrow Y$

Pengaruh tidak langsung : $X \rightarrow Y$ melalui Z

Persamaan : $Z = p1X + \varepsilon1$ $Y = p2X + p3Z + \varepsilon2$ (Juliandi et al., 2015).

a. R- Square

R – Square adalah ukuran proporsi variasi variabel yang di pengaruhi (endogen) yang dapat di jelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya dan ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk. Kriteria r – square atau juga biasa disebut dengan koefisien determinasi dibatasi oleh nilai 0.75; 0.5; dan 0.25. nilai r – squared yang sama dengan 0.75 sampai 1 menunjukkan bahwa model yang dikeluarkan merupakan model yang kuat, sedangkan nilai r – square antara 0.5 sampai 0.74 adalah model yang sedang, dan sisanya 0.25 hingga 0.5 merupakan model yang lemah (Santoso, 2018). Data hasil pengujian R – Square dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel.3 Hasil Uji R – Square

	R – Square	R – Square Adjustade
Z	0.541	0.533
Y	0.593	0.579

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart- PLS

Berdasarkan data dari atas dapat diketahui bahwa hasil pengolahan data menggunakan R – Square adalah sebagai berikut :

1. R – Square Adjustade model jalur I = 0.533. Artinya kemampuan variabel X (Lingkungan Kerja) dalam menjelaskan variabel Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 53.3%, dengan demikian model tergolong moderat (sedang).

2. R – Square Adjustade model jalur II = 0.579. Artinya kemampuan variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Z (Kepuasan Kerja) dalam menjelaskan variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 57.9% dengan demikian model tergolong moderat (Sedang).

b. F – Square

Pengukuran F – Square atau F2 Effect Size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran F – Square disebut juga efek perubahan R. Artinya, perubahan nilai R saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengavaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantive pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F – Square menurut Cohen dalam (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut : (1) jika nilai F2 = 0.02 efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) jika nilai F2

= 0.15 efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) jika nilai $F_2 = 0.35$ efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen. Berikut data hasil pengujian F – Square dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel.4 Hasil Uji F – Square

	X	Z	Y
X		1.180	0.199
Z			0.186
Y			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Smart- PLS

Berdasarkan dari data di atas diketahui bahwa hasil pengolahan data menggunakan F – Square adalah sebagai berikut :

1. Variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai $F_2 = 0.199$ maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai $F_2 = 1.180$ maka efek yang Kuat dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel Z (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai $F_2 = 0.186$ maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis efek mediasi (mediation effect) mengandung 3 sub analisis, antara lain : (a) direct effect (b) indirect effect (c) total effect. Berikut penjelasan dari ketiga analisis efek mediasi

a. Direct Effect

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruh (endogen) . Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect (pengaruh langsung) adalah seperti dibawah ini : Pertama, koefisien jalur (path coefficient) : (a) jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabelnya juga meningkat/naik; (b) jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negative, maka pengaruh suatu variabelnya dengan variabel lainnya adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai profitabilitas/signifikan (P-Value) jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan; dan jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018). Berikut data hasil pengeujian Direct Effect dari hasil penelitian dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel.5 Hasil Uji Direct Effect

	Original Sampel	P – Values
X – Z	0.736	0.000
X – Y	0.420	0.001
Z – Y	0.406	0.008

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Smart PLS

Berdasarkan dari data di atas diketahui bahwa hasil pengolahan data menggunakan Direct Effect adalah sebagai berikut :

1. X terhadap Z : Koefisien Jalur= 0.736 dan P – Values = 0.000 (<0,05), artinya pengaruh X (Lingkungan Kerja) terhadap Z (Kepuasan Kerja) adalah positif dan signifikan.
2. X terhadap Y : Koefisien Jalur = 0.420 dan P – Values = 0.001 (<0,05), artinya pengaruh X (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah positif dan signifikan
3. Z terhadap Y : Koefisien Jalur = 0.406 dan P – Values = 0.000 (<0,05), artinya pengaruh Z (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah positif dan signifikan.



Gambar.2 Efek Mediasi

Secara grafis ringkasan hasil dari pengaruh langsung (Direct Effect) dapat dilihat pada gambar.2.

b. Indirect Effect

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung atau tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) yang diantara/mediasi oleh suatu variabel intervening (variable mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah: (1) jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator memediasi pengaruh variabel (eksogen) terhadap variabel (endogen), dengan kata lain pengaruh tidak langsung; dan (2) jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel (eksogen) terhadap variabel (endogen), dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018). Berikut data hasil pengeujian Indirect Effect dari hasil penelitian dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel.6 Hasil Uji Indirect Effect

	Original Sampel	P – Values
X – Z – Y	0.299	0.011

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Smart PLS

Dengan demikian dapat disimpulkan nilai Indirect Effect yang terlihat pada tabel 4.9 memperlihatkan pengaruh tidak langsung antara variabel X – Z – Y adalah sebesar 0.299, dengan P – Values 0,011 (< 0,05) (signifikan), maka variabel Z (Kepuasan Kerja) memediasi pengaruh antara variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.

c. Total Effect

Total effect (total efek) merupakan total dari direct effect dan indirect effect. Total effect merupakan pengaruh tidak langsung dari suatu variable exogenous melalui variable endogenous perantara menuju ke variable endogenous kedua/berikutnya. Untuk perhitungan dilakukan dengan cara menjumlahkan nilai koefisien jalur dari variable exogenous ke endogenous perantara dengan nilai koefisien jalur dari variable endogenous perantara tersebut ke variable endogenous kedua/berikutnya (Sarwono & Budiono, 2012). Berikut data hasil pengeujian Total Effect dari hasil penelitian dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Gambar.7 Hasil Uji Total Effect

	Original Sampel	P – Values
X – Z	0.736	0.000
X – Y	0.719	0.000
Z – Y	0.406	0.008

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Smart PLS

Kesimpulan dari nilai Total Effect pada tabel 4.10 adalah sebagai berikut :

1. Total Effect untuk hubungan antara variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,719
2. Total Effect untuk hubungan antara variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0,736
3. Total Effect untuk hubungan antara variabel Z (Kepuasan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,406.

4. PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yakni untuk menganalisis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan nilai koefisien jalur = 0.420 dan $P - \text{Values} = 0.001 < 0,05$. Temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah searah, jika nilai variabel X (Lingkungan Kerja) meningkat maka nilai variabel Y (Kinerja Pegawai) juga ikut meningkat. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penerapan lingkungan kerja yang sudah sesuai dengan tingkat kenyamanan, kebersihan, dan keamanan yang sudah pas merupakan salah satu factor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sehingga dengan hal begitu pegawai akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana kaitan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Budianto & Katini, 2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Dan ada juga yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif (Josephine & Harjanti, 2017). Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai juga ditemukan positif dan signifikan pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Temuan tersebut bermakna bahwa : (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa, jika lingkungan kerja sudah sesuai, maka akan menciptakan kinerja pegawai yang baik dalam melakukan pekerjaan; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa lingkungan kerja cukup berarti mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z). Dengan nilai koefisien = 0.736 dan $P - \text{Values} = 0.000 < 0.05$. temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah searah, jika nilai variabel X (Lingkungan Kerja) meningkat maka variabel Z (Kepuasan Kerja) juga ikut meningkat. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Penerapan lingkungan kerja yang sudah sesuai dengan tingkat kenyamanan, kebersihan, dan keamanan yang sudah pas merupakan salah satu factor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sehingga dengan hal begitu pegawai akan merasakan kepuasan dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana kaitan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sitinjak, 2018) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang Signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan ada juga yang mengatakan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Aruan & Fakhri, 2015). Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja juga ditemukan positif dan signifikan pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Temuan tersebut bermakna bahwa : (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa, jika lingkungan kerja sudah sesuai, maka akan menciptakan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa lingkungan kerja cukup berarti mempengaruhi kepuasan kerja dalam bekerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan nilai koefisien jalur = 0.406 dan P – Values = 0.008 < 0.05, maka pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah searah, jika nilai Kepuasan Kerja meningkat maka nilai Kinerja Pegawai juga ikut meningkat. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana kaitan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai . Dan ada juga yang mengatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai (Indrawati, 2013). Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai juga ditemukan positif dan signifikan pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Temuan tersebut bermakna bahwa : (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa, jika kepuasan kerja sudah dirasakan oleh pegawai, maka akan menciptakan kinerja pegawai yang baik dalam melakukan pekerjaan; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa kepuasan kerja cukup berarti mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan apa yang telah penulis teliti memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Kepuasan Kerja adalah signifikan. Dengan nilai pengaruh tidak langsung X – Z – Y adalah sebesar 0.299, dengan P – Values 0.011 < 0.05 (signifikan). Ini bermakna bahwa variabel Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel intervening (memediasi) khususnya pada penelitian ini Dengan demikian, temuan penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh perusahaan ataupun pemerintahan, namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
4. Terjadinya pengaruh tidak langsung atau Kepuasan Kerja memediasi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

6. REFERENSI

- Adhan, M., Jufrizen, 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>.
- Afandi, P. (2016). *Concept Dan Indikator Human Resources Management For Management Research*. Deepublish.
- Andriany, D. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License of Federal Express) Medan*. Proseding

- Seminar Nasional Kewirausahaan, 1, 392–398.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja (Studi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS*, 27(2), 141–162.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Aziz, M. A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Jurnal Multiplier*, 1(1), 99–108.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Bahri, Moh Saiful. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. CV Jakad Publishing.
- Bahri, Mohammad Saiful. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. CV Jagad Publishing.
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja Penyuluhan Pertanian*. Deepublish.
- Batubara, H. C., & Putri, A. A. (2021). Pengaruh Ratio Profitabilitas dan Ratio Aktivitas Terhadap Current Ratio pada Perusahaan Sub Sektor Pulp dan Kertas yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 51-61.
- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). *Perilaku Organisasi : Sebuah Pengantar (Revisi)*. CV Simphony Baru.
- Berutu, R. A. (2019). *Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan (Doctoral dissertation)*.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Darmanto, Wardaya, S., & Dwiyani, T. (2019). *Bauran Orientasi Strategi Dan Kinerja Organisasi Penerapan Variabel Anteseden, Moderasi Dan Mediasi Dalam Penelitian Ilmiah*. Deepublish.
- Daulay, R., & Marlina, D. (2019). The Impact Of Islamic Leadership On Employee Satisfaction On Syariah Banking Institutions In Medan City. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 1(1), 551–559.
- Dewi, I. K., & Mashar, A. (2019). *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. Gre Publishing. Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi (1st ed.)*. Deepublish.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23 (Edisi Pert)*. Indomedia Pustaka.
- Gunawan, A., & Chairani, C. (2019). Effect of Financial Literacy and Lifestyle of Finance Student Behavior. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 1(1), 76-86.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 73–89.
- Harahap, V. A., & Hidayat, W. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 236–246.

- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 76.
- Husein, N. M., & Hady, A. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjar Masin Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Akutansi*, 13(1), 35–44.
- INDONESIA, D. S. N. M. U., & RAMADHAN, N. S. ANALISIS PENERAPAN PENARIKAN JAMINAN PEMBIAYAAN BERMASALAH PADA BAITUL MAAL WAT TAMWIL MENURUT.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Keppuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Iskandar, I., & Yuhansyah, Y. (2018). Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja. *Media Sahabata Cendikia*.
- Jasin, H., Mujiatun, S., Rambe, M. F., & Siregar, R. B. (2021). Apakah Kepercayaan Memediasi Pengaruh Reputasi Bank dan Religiusitas Terhadap Purchase Intention?. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 86-102.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopal). *Agora*, 5(3).
- 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 of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 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.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- JULIANA, S. N. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- Juliandi, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Juliandi, A. (2018). Modul Pelatihan Structural Equation Model Partial Least Square (sem-pls) Smart Pls. <https://doi.org/105281>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi* (pp. 1–223). Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengelola Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian Dan penulisan Ilmiah Aqli.
- Julita, J., & Arianty, N. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.
- Kinanti, A. P., & Willy Yusnandar, S. E. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Narasindo Mitra Prima The Influence Of Job Satisfaction And Work Motivation Of Employee Performance At PT. Narasindo Mitra Prima.
- Malik, N. (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2014). Survai Diagnosis Oragnisasional, Konsep Dan Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- MAULANA, M. F. KONSUMEN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk. CABANG MEDAN ASIA.
- Medan, D. K. Analisis Fungsi Anggaran Sebagai Alat Pengawasan Pajak Reklame Pada Badan Pengelola Pajak & Retribusi.
- MEDAN, K. ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENGELUARAN.
- Nasution, M., & Habibi, F. (2021). Pengaruh Harga, Kelengkapan Produk, Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen Di 212 Mart (Doctoral dissertation, UMSU).
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018, 425–439.
- Nasution, S. L. (2017). Pengaruh Kesempatan Promosi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rubber Hock Lie RantauPrapat. Jurnal Ecobisma, 4(1), 69–82.
- Nofriansyah, D. (2018). Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan. Deepublish. Norianggono, Y. C. P.,
- Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 8(2), 1–10.
- Nugraha, M. B. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(1).
- Pandar, H. H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai. Jurnal EMOR, 2(2), 1–20.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20665>
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honoror Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara. Journal of Management, 2(2), 1–11.
- Prayogatama, D. A., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Departemen P&GA (Personalia And General Affair) PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Sidoarjo. Jurnal Ilmu Manajemen, 5(3).
- Pulungan, D. R., Khairani, L., Arda, M., Koto, M., & Kurnia, E. (2019, October). Memotivasi Anak Usia Dini Menabung Demi Masa Depan. In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 296-301).
- Pulungan, D. R., & Arda, M. (2019). Kompetensi dosen dan pencapaian hasil belajar mahasiswa. Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi, 2(2), 115-124.
- Purnama, N. I., & Rialdy, N. (2019, October). Pengaruh Kualitas Produk dan Personal Selling Terhadap Kepuasan Pelanggan Alat-Alat Bangunan Pada PT. Rodes Chemindo Medan. In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 174-181).
- Purwaningsih, R. R., Wahyudi, A., & Wadajanti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 14.
- Purwohandoko. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo, Surabaya & Pasuruan. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 11(2), 134–143.
- Putra, S. (2019). Pengaruh Net Profit Margin dan Return on Assets terhadap Prcie to Book Value pada Perusahaan sub sektor Perkebunan yang terdaftar di Bursa efek Indonesia Periode 2013-2017 (Doctoral dissertation).
- PUSPITA, D. ANALISIS SWOT DALAM STRATEGI PENGELOLAAN DANA ZAKAT MELALUI PROGRAM Z-MART DI BAZNAS KABUPATEN LANGKAT.
- Rahman, M. (2017). Ilmu Administrasi. CV Sah Media.

- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi (Pertama)*. Cv Penerbit Qiara Media.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Risnawati. (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 79–87.
- Rosa, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 187–197.
- Santoso, A. B. (2018). *Tutorial & Solusi Pengolahan Data Regresi*. Agung Budi Santoso.
- Sarwono, J., & Budiono, H. (2012). *Statistik Terapan: Aplikasi Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi*. PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Variabel. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *JIBEKA*, 9(1), 44–53.
- Sitinjak, L. N. (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.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18– 23.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish.
- Sunyanto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, P. D. . E. (2010). *Budaya Organisasi (Pertama)*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, 1(1), 55–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>.
- Wahyudi, D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara (Doctoral dissertation, UMSU)*.
- Wicaksono, Y. (2005). *Aplikasi Excel Dalam Menganalisis Data*. PT. Elex Media Komputindo.
- Widodo, J. (2012). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Bayumedai Publishing.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2).
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII*, 1575–1583.