

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI

Muhamad Tiopan Rizky Siregar, R. A. Marlien

Universitas Stikubank Semarang, Indonesia

Email: tiopanrizky9@gmail.com, marlien@edu.unisbank.ac.id

Abstrak

Kinerja seorang pekerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan pekerja, pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental individu, sikap, serta disiplin waktu dan absensinya, serta dapat melalui kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam bekerja. Adanya iklim organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Pada Unit Kerja yang berbentuk Badan pada Pemerintah Kota Semarang, adanya tuntutan reformasi birokrasi akan memberikan perubahan baru bagi pegawainya sehingga akan terlihat seberapa besar faktor-faktor tersebut akan berpengaruh. Maka pertanyaan yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah “bagaimana kinerja pegawai di Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang pada Unit Kerja yang berbentuk Badan dengan iklim organisasi, pengembangan karir dan kompensasi”. Dalam penelitian ini merupakan jenisnya kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif kasual, responden yang digunakan adalah Lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Pemerintahan Kota Semarang. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Semarang yang berjumlah 126 pegawai. Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dari penelitian yang dilakukan telah mendapatkan beberapa kesimpulan bahwa TEMUAN iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi

Abstract

The performance of a worker can be seen from the results of the worker's work, knowledge related to work, initiative, individual mental dexterity, attitude, and

How to cite:	Muhamad Tiopan Rizky Siregar, R. A. Marlien (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Berdampak pada Kinerja Pegawai. <i>Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia</i> . 7 (7).
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

discipline of time and attendance, and can be through the quality of work and punctuality at work. The existence of an organizational climate, career development, and compensation will affect job satisfaction which has an impact on the performance of the employees themselves. In the Work Unit in the form of an Agency in the Semarang City Government, the demands for bureaucratic reform will provide new changes for its employees so that it will be seen how much these factors will affect. So the question developed in this study is "how are the performance of employees in the Civil Service of the Semarang City Government in the Work Unit in the form of an Agency with an organizational climate, career development and compensation". In this study, it is a quantitative type with a casual quantitative approach, the respondents used are the Office Environment of the Semarang City Government Regional Secretariat. The population in this study was Civil Servants at the Semarang City Government Regional Secretariat Agency which amounted to 126 employees. The type and source of data used in this study is primary data. From the research conducted, several conclusions have been obtained that the FINDINGS of the organizational climate have a positive and significant effect on job satisfaction, career development has a positive and significant effect on job satisfaction, compensation has a positive and insignificant effect on job satisfaction, the organizational climate has a positive and significant effect on employee performance, career development has a positive and significant effect on employee performance, compensation has an effect positive and insignificant to employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Job Satisfaction, Organizational Climate, Career Development, Compensation*

Pendahuluan

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 9 tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bahwa Penyelenggaraan urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan maupun tidak berkaitan dengan pelayanan dasar merupakan kewenangan Pemerintah Daerah. Dalam menjalankan urusan Pemerintahan Wajib tersebut Pemerintah Daerah mempunyai perangkat daerah yang membantu terwujudnya pelayanan publik kepada masyarakat yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas, Badan dan Kecamatan. Dalam pasal 209 UU Nomor 23 Tahun 2014 terdapat pasal yang sama pada Perubahan UU terbaru, disebutkan bahwa Badan dibentuk untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah meliputi perencanaan, keuangan, kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan.

Perubahan Undang-Undang Kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil akan mengalami perubahan kebiasaan, pemikiran maupun budaya kerja. Pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai diharapkan mampu untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya yang dinilai melalui prestasi dan penilaian kinerja. Penilaian Kinerja itu sendiri berbeda dengan penilaian yang terdahulu yaitu DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang hanya menilai perilaku dari

pegawai. Pegawai sekarang diharuskan dapat untuk menilai pekerjaannya tiap bulan dan tiap tahun menggunakan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang menilai sasaran/kontrak kerja pegawai dalam jangka waktu 1 bulan / 1 tahun, penilaian capaian kinerja selama 1 bulan / 1 tahun dan perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS). Untuk harian, Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Semarang menilaikan pekerjaan yang dilakukan tiap hari melalui website e-kinerja yang dikelola oleh BKPP Kota Semarang. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pekerjaan yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil dalam 1 hari dan diharapkan dalam 1 hari tersebut pekerjaan dapat diselesaikan seefektif mungkin.

Dalam berinteraksi dan bekerja, Pegawai Negeri Sipil pasti akan menunjukkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Kinerja tersebut akan baik selama Pegawai Negeri Sipil mempunyai kepuasan kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain gaji yang diperoleh, kesempatan untuk dipromosikan, kejelasan dalam bekerja, dan hubungan antar manusia dalam berorganisasi. Selain itu, dijabarkan dalam penelitian oleh Greenberg dan Baron (2003) dikatakan bahwa kepuasan kerja itu dipengaruhi oleh a) kondisi organisasi, seperti: unsur-unsur dalam pekerjaan, sistem penggajian, promosi, pengakuan verbal, kondisi lingkungan kerja, desentralisasi kekuasaan, supervisi rekan kerja dan bawahan, serta kebijaksanaan perusahaan. b) kondisi personal diantaranya: demografis, kepribadian, tingkat intelegensi, pengalaman kerja, penggunaan keterampilan, dan tingkat jabatan.

Adanya iklim organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Pada Unit Kerja yang berbentuk Badan pada Pemerintah Kota Semarang, adanya tuntutan reformasi birokrasi akan memberikan perubahan baru bagi pegawainya sehingga akan terlihat seberapa besar faktor-faktor tersebut akan berpengaruh. Mengacu pada pertanyaan yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah “bagaimana kinerja pegawai di Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang pada Unit Kerja yang berbentuk Badan dengan iklim organisasi, pengembangan karir dan kompensasi?”

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini merupakan PENELITIAN jenisnya kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif kasual, responden yang digunakan adalah Lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Pemerintahan Kota Semarang. Menurut Silalahi (2009), penelitian kuantitatif merupakan pencarian mengenai suatu masalah sosial berlandaskan teori yang diuji terdiri dari variabel yang dapat diukur dengan angka dan diuraikan dengan prosedur statistic untuk mendapatkan hasil generalisasi prediktif teori yang menunjukkan benar.

Populasi dan Sampel Penelitian

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Sekretariat Daerah Pemerintahan Kota Semarang yang berjumlah 126 pegawai. Metode sample yang digunakan yaitu sampel total (*totalsampling*) atau sensus. Metode total

sampling ini dipakai karena populasi relatif kecil (mudah dijangkau). Sampel dalam penelitian ini adalah 126 pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Semarang.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Fuad Mas'ud, 2004). Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari objek penelitian.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 22 teknik *productmoment*. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan dalam tabelberikut :

Tabel 1
Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	Syarat Cutoff	Ket
1	Iklim Organisasi	X1.1	0,615	0,4	Valid
		X1.2	0,673	0,4	Valid
		X1.3	0,593	0,4	Valid
		X1.4	0,766	0,4	Valid
		X1.5	0,732	0,4	Valid
		X1.6	0,796	0,4	Valid
		X1.7	0,844	0,4	Valid
		X1.8	0,830	0,4	Valid
		X1.9	0,819	0,4	Valid
		X1.10	0,648	0,4	Valid
		X1.11	0,610	0,4	Valid
		X1.12	0,771	0,4	Valid
		X1.13	0,520	0,4	Valid
		X1.14	0,644	0,4	Valid
2	Pengembangan Karir	X2.1	0,856	0,4	Valid
		X2.2	0,880	0,4	Valid
		X2.3	0,751	0,4	Valid
		X2.4	0,722	0,4	Valid
		X2.5	0,648	0,4	Valid
		X2.6	0,593	0,4	Valid
		X2.7	0,661	0,4	Valid
		X2.8	0,646	0,4	Valid
		X2.9	0,618	0,4	Valid
3	Kompensasi	X3.1	0,495	0,4	Valid
		X3.2	0,477	0,4	Valid

No	Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	Syarat Cutoff	Ket
		X3.3	0,450	0,4	Valid
		X3.4	0,649	0,4	Valid
		X3.5	0,536	0,4	Valid
		X3.6	0,662	0,4	Valid
		X3.7	0,621	0,4	Valid
		X3.8	0,596	0,4	Valid
		X3.9	0,551	0,4	Valid
		X3.10	0,436	0,4	Valid
4	Kepuasan Kerja	Y1.1	0,538	0,4	Valid
		Y1.2	0,732	0,4	Valid
		Y1.3	0,639	0,4	Valid
		Y1.4	0,737	0,4	Valid
		Y1.5	0,658	0,4	Valid
		Y1.6	0,564	0,4	Valid
		Y1.7	0,663	0,4	Valid
		Y1.8	0,668	0,4	Valid
		Y1.9	0,779	0,4	Valid
5	Kinerja Pegawai	Y2.1	0,620	0,4	Valid
		Y2.2	0,669	0,4	Valid
		Y2.3	0,572	0,4	Valid
		Y2.4	0,726	0,4	Valid
		Y2.5	0,746	0,4	Valid
		Y2.6	0,578	0,4	Valid
		Y2.7	0,603	0,4	Valid
		Y2.8	0,561	0,4	Valid
		Y2.9	0,658	0,4	Valid
		Y2.10	0,696	0,4	Valid
		Y2.11	0,741	0,4	Valid
		Y2.12	0,776	0,4	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan kelima variabel sesuai yang dipersyaratkan yaitu > 0,40, artinya kecukupan sampel sudah memenuhi sehingga dapat dilakukan uji validitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat dipercaya untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya. Berikut hasil pengujian reliabilitas yang dibantu oleh program SPSS versi 22 :

Tabel 2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Standarisasi	Ket
1	Iklim Organisasi	0,917	0,600	Reliabel
2	Pengembangan	0,869	0,600	Reliabel

Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Berdampak pada Kinerja Pegawai

Karir				
3	Kompensasi	0,738	0,600	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,815	0,600	Reliabel
5	Kinerja Pegawai	0,856	0,600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel ternyata diperoleh nilai Alpha cronbach > 0,60. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Goodness Of Test

1. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam penelitian ini mampu memberikan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini analisis uji F dilakukan pada persamaan I dan II dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji F

Model Persamaan	Uji F		Adjs t R ²
	Nilai F	Sig	
Persamaan MODEL I			
Y = 0,260X1 + 0,494X2 + 0,009X3			
X1= Iklim organisasi, X2 = pengembangan karir dan X4 = kompensasi, Y1 = kepuasan kerja	33.064	0,000	0,435
Persamaan MODEL II			
Y= 0,129X1 + 0,303X2 + 0,029X2 + 0,535Y1			
Y2 = kinerja pegawai	74.383	0,000	0,701

Sumber : data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui hasil sebagai berikut:

- 1) Pada persamaan MODEL I dihasilkan nilai. Sig sebesar 0,000 < 0,05 hal ini mengandung arti bahwa variabel iklim organisasi, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Pada persamaan MODEL II dihasilkan nilai. Sig sebesar 0,000 < 0,05 hal ini mengandung arti bahwa variabel iklim organisasi, pengembangan karir, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji terhadap Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dimaksudkan untuk mengetahui berapa persen kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi (*Adjusted R²*), maka semakin besar

pula kontribusi variabel bebas terhadap variasi terikat, sehingga dapat dianggap bahwa model dapat diterima dan digunakan dalam penelitian. Sebaliknya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) semakin kecil berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel terikatnya. Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq \text{Adjusted } R^2 \leq 1$. Adapun hasil analisa statistik mengenai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Persamaan	Adjusted R ²
Persamaan I	
Y = 0,260X1 + 0,494X2 + 0,009X3	
X1= Iklim organisasi, X2= pengembangan karir dan X4 =kompensasi, Y1= kepuasan kerja	0,435
Persamaan II	
Y2= 0,129X1 + 0,303X2 + 0,029X3 + 0,535Y1	
Y2= kinerja pegawai	

Sumber : data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- 1) Pada persamaan I diperoleh hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,435. Hal ini mengandung arti bahwa iklim organisasi, pengembangan karir dan kompensasi mampu memberikan kontribusi dalam menjelaskan kepuasan kerja sebesar 43,5%, sedangkan sisanya sebesar 56,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.
- 2) Pada persamaan II diperoleh hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,701. Hal ini mengandung arti bahwa iklim organisasi, pengembangan karir, kompensasi dan kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi dalam menjelaskan kinerja pegawai sebesar 70,1%, sedangkan sisanya sebesar 29,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2014). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda (*Multiple regresional analisis*). Hasil analisis regresi liner berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Analisis

Model Persamaan	β	t	Sig.	Hipotesis
Persamaan I				
Y = 0.260X1 + 0.494X2 + .009X3				
1) X1	0.260	3.263	0.001	H1 ditolak
2) X2	0.494	6.178	0.000	H2 diterima
3) X3	0.009	.129	0.898	H3 ditolak
Persamaan II				
Y = 0,129X1 + 0,303X2 + 0,029X2 + 0,535Y1				
4) X1	0.129	2.140	0.034	H4 diterima
5) X2	0.303	4.543	0.000	H5 diterima
6) X3	0.029	.585	0.560	Hipotesis 6 ditolak
7) Y1	0.535	8.131	0.000	Hipotesis 7 diterima

Sumber : data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan persamaan pada tabel di atas diperoleh diperoleh hasil sebagai berikut :

Model 1: $Y = 0.260X1 + 0.494X2 + 0.009X3$

- Koefisien regresi variabel iklim organisasi (b_1X_1) sebesar 0,260 bertanda positif DAN sig = 0,001 < $\alpha = 0,05$, artinya bilamana iklim organisasi (X1) meningkatkan maka akan berpengaruh POSITIF DAN SIGNIFIKAN terhadap kepuasan kerja (Y1). Apabila iklim organisasi semakin baik maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat, sehingga hipotesis H1 diterima. **MAKA H1 DITERIMA.** Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dengan.
- Koefisien regresi variabel pengembangan karir (b_2X_2) sebesar 0,494 bertanda positif, artinya bilamana pengembangan karir (X2) meningkatkan maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1). Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dengan sig = 0,000 $\leq \alpha = 0,05$.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (b_3X_3) sebesar 0,009 bertanda positif, artinya bilamana kompensasi (X2) meningkatkan maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1). Kompensasi berpengaruh positif dan **tidak signifikan** terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dengan sig = 0,898 > $\alpha = 0,05$.

Model 2: $Y = 0,129X1 + 0,303X2 + 0,029X2 + 0,535Y1$

- Koefisien regresi variabel iklim organisasi (b_4X_1) sebesar 0,129 bertanda positif, artinya bilamana iklim organisasi (X1) meningkatkan maka akan berpengaruh

- terhadap kinerja pegawai (Y2). Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan $\text{sig} = 0,034 \leq \alpha = 0,05$.
- e. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (b5X2) sebesar 0,303 bertanda positif, artinya bilamana pengembangan karir (X2) meningkatkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y2). Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan $\text{sig} = 0,000 \leq \alpha = 0,05$.
 - f. Koefisien regresi variabel kompensasi (b6X3) sebesar 0,029 bertanda positif, artinya bilamana kompensasi (X2) meningkatkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y2). Kompensasi berpengaruh positif dan **tidak signifikan** terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan $\text{sig} = 0,560 > \alpha = 0,05$.
 - g. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b7Y1) sebesar 0,535 bertanda positif, artinya bilamana kepuasan kerja (Y1) meningkatkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y2). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan $\text{sig} = 0,000 \leq \alpha = 0,05$.

Uji Hipotesis (Uji t) **DIHILANGKAN**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan tabel hasil analisis, maka dapat disimpulkan hasil persamaan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Hasil perhitungan variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $\text{Sig. } 0,001 < 0,05$. Angka tersebut mengandung makna bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik iklim organisasi yang dimiliki organisasi terhadap kepuasan kerja maka kepuasan kerja akan ikut meningkat. Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 1 diterima**.
2. Hasil perhitungan variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$. Angka tersebut mengandung makna bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik pengembangan karir yang diberikan organisasi terhadap pegawai, maka kepuasan kerja pada juga akan ikut meningkat. Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 2 diterima**.
3. Hasil perhitungan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $\text{Sig. } 0,898 > 0,05$. Angka tersebut mengandung makna bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik kompensasi yang diberikan organisasi terhadap pegawai, maka kepuasan kerja belum tentu akan meningkat. Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 3 ditolak**.
4. Hasil perhitungan variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $\text{Sig. } 0,034 < 0,05$. Angka tersebut mengandung makna bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik iklim organisasi yang diberikan organisasi terhadap kinerja pegawai, maka kinerja

pegawainya meningkat secara signifikan. Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 4 diterima**.

5. Hasil perhitungan variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *Sig.* $0,000 < 0,05$. Angka tersebut mengandung makna bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik pengembangan karir yang diberikan organisasi terhadap pegawai, maka kinerja pegawai pada juga akan ikut meningkat. Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 5 diterima**.
6. Hasil perhitungan variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *Sig.* $0,560 > 0,05$. Angka tersebut mengandung makna bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik kompensasi yang diberikan organisasi terhadap kinerja pegawai, maka kinerja pegawai belum tentu akan ikut meningkat. Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 6 ditolak**.
7. Hasil perhitungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *Sig.* $0,000 < 0,05$. Angka tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik kepuasan kerja yang diberikan organisasi terhadap kinerja pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan signifikan. Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 7 diterima**.

Uji Sobel Test

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja

<i>Indirect Effect and Significant Using Normal Distribution</i>						
	<i>Value</i>	<i>s.e</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>	<i>Z</i>	<i>Sig. (two)</i>
	0,333	0,046	0,241	0,426	7,140	0,0000
<i>zEffect</i>	5	7	1	0	6	

Sumber : Olah Data SPSS 2021

Melihat hasil tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa pada uji mediasi I angka *Sig.(two)* yang dihasilkan sebesar $0.0000 < 0,05$ dan *Value* sebesar 0,3335. Hal ini bermakna bahwa Kepuasan Kerja efektif sebagai mediasi pada pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan kekuatan sebagai variabel mediasi sebesar 33,35%, sehingga **Hipotesis 8 (H8) diterima**.

2. Pengembangan karir organisasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja

<i>Indirect Effect and Significant Using Normal Distribution</i>						
	<i>Value</i>	<i>s.e</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>	<i>Z</i>	<i>Sig. (two)</i>
	0,642	0,059	0,525	0,759	10,8580	0,0000
<i>zEffect</i>	2	1	1	2		

Sumber : Olah Data SPSS 2021

Melihat hasil tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa pada uji mediasi II angka *Sig.(two)* yang dihasilkan sebesar $0.0000 < 0,05$ dan *Value* sebesar 0,6422. Hal ini bermakna bahwa Kepuasan Kerja efektif sebagai mediasi pada pengaruh Karir Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan kekuatan sebagai variabel mediasi sebesar 64,22%, sehingga **Hipotesis 9 (H9) diterima**.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja

<i>Indirect Effect and Significant Using Normal Distribution</i>						
	<i>Value</i>	<i>s.e</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>	<i>Z</i>	<i>Sig. (two)</i>
	-	0,2018	-	0,3283	-	0,7253
<i>zEffect</i>	0,0722		0,4704		0,3522	

Sumber : Olah Data SPSS 2021

Melihat hasil tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa pada uji mediasi III angka *Sig.(two)* yang dihasilkan sebesar $0.7253 > 0,05$ dan *Value* sebesar -0,0711. Hal ini bermakna bahwa Kepuasan Kerja tidak efektif sebagai mediasi pada pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan kekuatan sebagai variabel mediasi sebesar -7,11%, sehingga **Hipotesis 10 (H10) ditolak**.

Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis UJI EMPIRIS menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik iklim organisasi yang dimiliki organisasi terhadap kepuasan kerja maka kepuasan kerja akan ikut meningkat, maka hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 diterima. Dari hasil tersebut dapat dimengerti bahwa jika peningkatan iklim organisasi secara langsung akan membantu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Semarang. Maka dari itu pihak Sekretariat Daerah Kota Semarang dapat memengaruhi MEMENGARUHI iklim organisasi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik pengembangan karir yang diberikan organisasi terhadap pegawai, maka kepuasan kerja pada juga akan ikut meningkat, maka hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 diterima. Dari hasil tersebut dapat dimengerti bahwa jika peningkatan pengembangan karir secara langsung akan membantu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Semarang. Maka dari itu pihak Sekretariat Daerah Kota Semarang dapat memengaruhi pengembangan karir untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Berdampak pada Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik kompensasi yang diberikan organisasi terhadap pegawai, maka kepuasan kerjabelum tentu akan meningkat, maka hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3 ditolak. Dari hasil tersebut dapat dimengerti bahwa jika peningkatan kompensasi secara langsung tidak akan membantu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Semarang. Maka dari itu pihak Sekretariat Daerah Kota Semarang tidak harus mempegaruhi kompensasi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

4. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik iklim organisasi yang diberikan organisasi terhadap kinerja pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan, maka hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis 4 diterima. Dari hasil tersebut dapat dimengerti bahwa jika peningkatan iklim organisasi secara langsung akan membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Semarang. Maka dari itu pihak Sekretariat Daerah Kota Semarang dapat mempegaruhi iklim organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik pengembangan karir yang diberikan organisasi terhadap pegawai, maka kinerja pegawai pada juga akan ikut meningkat, maka hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis 5 diterima. Dari hasil tersebut dapat dimengerti bahwa jika peningkatan pengembangan karir secara langsung akan membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Semarang. Maka dari itu pihak Sekretariat Daerah Kota Semarang dapat mempegaruhi pengembangan karir untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik kompensasi yang diberikan organisasi terhadap kinerja pegawai, maka kinerja pegawai belum tentu akan ikut meningkat, maka hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis 6 ditolak. Dari hasil tersebut dapat dimengerti bahwa jika peningkatan kompensasi secara langsung tidak akan membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Semarang. Maka dari itu pihak Sekretariat Daerah Kota Semarang tidak harus mempegaruhi kompensasi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik kepuasan kerja yang diberikan organisasi terhadap kinerja pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan signifikan, maka hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis 7 diterima.

Dari hasil tersebut dapat dimengerti bahwa jika peningkatan kepuasan kerja pegawai secara langsung akan membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Semarang. Maka dari itu pihak Sekretariat Daerah Kota Semarang dapat memengaruhi kepuasan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

8. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Pengujian mediasi I mendapatkan hasil sebesar $0.0000 < 0,05$ dan *Value* sebesar 0,3335. Hal ini bermakna bahwa Kepuasan Kerja efektif sebagai mediasi pada pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan kekuatan sebagai variabel mediasi sebesar 33,35%. Hasil analisis membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung, hal tersebut menjadikan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi yang dapat memengaruhi hubungan tidak langsung antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

9. Pengembangan Karir Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Pengujian mediasi II mendapatkan hasil sebesar $0.0000 < 0,05$ dan *Value* sebesar 0,6422. Hal ini bermakna bahwa Kepuasan Kerja efektif sebagai mediasi pada pengaruh Karir Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan kekuatan sebagai variabel mediasi sebesar 64,22%. Hasil analisis membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh karir organisasi terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung, hal tersebut menjadikan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi yang dapat memengaruhi hubungan tidak langsung antara karir organisasi terhadap kinerja pegawai.

10. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Pengujian mediasi III mendapatkan hasil sebesar $0.7253 > 0,05$ dan *Value* sebesar -0,0711. Hal ini bermakna bahwa Kepuasan Kerja tidak efektif sebagai mediasi pada pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan kekuatan sebagai variabel mediasi sebesar -7,11%. Hasil analisis membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh karir organisasi terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung, hal tersebut menjadikan bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel mediasi yang dapat memengaruhi hubungan tidak langsung antara karir organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat memunculkan beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1). Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dari itu diketahui bahwa peningkatan iklim organisasi secara langsung akan membantu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Semarang. 2). Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dari itu diketahui bahwa

peningkatan pengembangan karir secara langsung akan membantu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Semarang. 3). Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dari itu diketahui bahwa peningkatan kompensasi secara langsung tidak akan membantu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Semarang. 4). Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu diketahui bahwa peningkatan iklim organisasi secara langsung akan membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Semarang. 5). Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu diketahui bahwa peningkatan pengembangan karir secara langsung akan membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Semarang. 6). Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu diketahui bahwa peningkatan kompensasi secara langsung tidak akan membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Semarang. 7). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu diketahui bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai secara langsung akan membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Semarang. 8). Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja, maka dari itu kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. 9). Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja, maka dari itu kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. 10). Kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kompensasi terhadap kinerja, maka dari itu kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

BIBLIOGRAFI

- Adekola, (2011). *Career Planning and Career Manajemen As Correlates for Career Development*. Nigerian: Journal collage of management & social sciences, Fountain University.
- Alaydroes, Fahmy. 2013. *Kepemimpinan Berbasis Nilai Dalam Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- As'ad, 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Ayudiarini, Natassia, 2011. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja*. Paper. Depok: Universitas Gunadarma.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Bowditch, James L., Buono, Anthony. 2007. *A Primer on Organizational. Behavior*, New York : John Wiley & Son, Inc.
- Bungin & Burhan. (2008). *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada. Media Group .
- Daft. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta.
- Davis, K. dan Newstrom, J. 1994. *Human Behavior at Work*. Organization. Behavior.
- Dessler, Gary, 2012. *Human Resource Management*. New Jersey : John Willey and Sons.
- Dharmawan, Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Elarabi, H.M., & Johari, F. (2014). *The Impact Of Human Resources Management On Healthcare Quality*. Asian journal of Management Sciences & Education.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- French, R. (2011). *Organizational Behavior*. John Wiley & Sons.
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang.

Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Berdampak pada Kinerja Pegawai

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : BadanPenerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo dan Sudita. 2010. *Perilaku Keorganisasian*,. Cetakan Ketiga. Jogyakarta : BPFE.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall. International.
- Handoko. 2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi*,Graha Ilmu, Jakarta.
- Khaeron. 2009. *Motivasi, Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Sebuah Tinjauan Teori)*. Jurnal Analisis Manajemen
- Kolb, Alice. Y., & Kolb, David. A. (2005). *Learning Styles and Learning Spaces: Enhancing Experiential Learning in Higher Education*. Academy of Management Learning & Education.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2012. *“Perilaku Organisasi”*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Megita, dkk. 2014. *“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Perseroan) Kabupaten Jembrana”*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol: 4 No.1. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Moehariono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Preacher, K.J.,& Hayes, A.F.(2004).*SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models, Behavior Research Methods, Intruments, and Computers*, 36 (4): 717-731. Psychonomic Society, Inc.

- Rivai & Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai Zainal, Veithzal.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins & Judge. 2013. *Organizational Behavior Edition*. 15. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen. (2015).*Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rongga, et al. 2001.“*Human Resources Practices, Organizational Climate and Employee Satisfaction*”, Academy of Management Review.
- Ruvendi, Ramlan. 2005. *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal Ilmiah Binaniaga.
- Samudra, Putra A. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 7 No. 2. Malang.
- Schneider. (2011). *Interpersonal Skills in Organizations*. Bostone. McGraw-Hill.
- Setyawati, L. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara. Books.
- Siagian, Sondang P. 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi. Aksara.
- Silalahi Ulber. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan.
- Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin. Jakart : Erlangga.
- Subekhi, 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*,Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryani & Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada. Media Group.
- Syah, Muhibbin. 2013. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Berdampak pada Kinerja Pegawai

Umar, Husein. 2001. *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.

Wasisto, E. (2014). *Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta*. Advance.

Wicaksono, Andri. 2007. *Menulis Kreatif Sastra: dan Beberapa Model Pembelajarannya*. Jakarta: PT. Gramedia.

Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.

Yuwono dan Khajar, Ibnu. 2005. *Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta*. Jurnal.

Copyright holder:

Muhamad Tiopan Rizky Siregar, R. A. Marlien (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

