

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN LABUHANBATU

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam perkembangan organisasi kedepannya. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi tersebut semua tergantung oleh kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawai yang ada di organisasi tersebut. Sumber daya manusia tersebut dituntut untuk terus dapat mengembangkan kemampuan secara proaktif di dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian dilakukan pada 62 pegawai dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner dan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan program SPSS versi 25, yaitu uji t, uji sobel dan analisis jalur. Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan 1) terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, 2) terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, 3) terdapat pengaruh signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja, 4) terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja, 5) terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja, 6) variabel kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi variabel iklim organisasi terhadap kinerja, 7) variabel kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi variabel pengembangan karir terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kinerja*

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND CAREER DEVELOPMENT ON
PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION
AS INTERVENING VARIABLES IN THE REGIONAL
INSPECTORATE LABUHANBATU DISTRICT

ABSTRACT

Human Resources (HR) plays an important role in the future development of the organization. The success or failure of achieving organizational goals all depends on the ability of Human Resources (HR) or employees in the organization. These human resources are required to continue to be able to develop capabilities proactively within the company. This study aims to determine whether organizational climate and career development affect employee performance through job satisfaction as an intervening variable at the Regional Inspectorate of Labuhanbatu Regency. The study was conducted on 62 employees using a saturated sampling technique. The data collection technique used was primary data in the form of questionnaires and secondary data obtained through documentation studies. The data analysis technique used quantitative data which was processed using the SPSS version 25 program, namely the t test, Sobel test and path analysis. The results obtained in this study show 1) there is a significant influence between organizational climate on job satisfaction, 2) there is a significant influence between career development variables on job satisfaction, 3) there is a significant influence between organizational climate variables on performance, 4) there is a significant influence between career development variables on performance, 5) there is a significant influence between job satisfaction variables on performance, 6) job satisfaction variables cannot affect organizational climate variables on performance, 7) job satisfaction variables cannot influence career development variables on performance.

Keywords: Organizational Climate, Career Development, Job Satisfaction, Performance