

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai dengan jumlah 50 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 50 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode *sampling jenuh* atau sensus. Pengolahan data menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS v.25. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validasi, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, analisis regresi linear berganda, uji F, uji T, koefisien determinasi (R^2) dan analisis jalur untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian adalah (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, (4) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, (5) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (6) Kepuasan kerja tidak memediasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, (7) Kepuasan kerja memediasi iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence career development and organizational climate have on employee performance with job satisfaction as an intervening variable for employees of the Regional Financial Board of the Mentawai Islands Regency. The research method used in this study is quantitative, where variables are measured using a Likert scale. Data collection methods were carried out by observation, interviews, questionnaires, and literature studies. The population in this study were employees who worked at the Mentawai Islands Regency Regional Financial Board with a total of 50 people. The number of samples used in this study amounted to 50 people, where the entire population was used as a research sample using saturated or census sampling methods. Data processing using SPSS v.25 software. Data analysis techniques used are validation test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple linear regression analysis, F test, T-test, coefficient of determination (R²), and path analysis to test and prove the research hypothesis. The results of the study are (1) There is a positive and significant influence of career development on job satisfaction, (2) There is a positive and significant influence of organizational climate on job satisfaction, (3) There is a positive and significant influence of career development on employee performance, (4) There is an influence positive and insignificant organizational climate on employee performance, (5) There is a positive and insignificant effect of job satisfaction on employee performance, (6) Job satisfaction does not mediate career development on employee performance, (7) Job satisfaction mediates organizational climate on employee performance.

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