

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence Leadership and Organizational Climate have on Employee Performance through Job Satisfaction as an intervening variable at the Integrated Service and Industrial Investment Service (Dpmppt) Padang Pariaman Regency. Techniques in collecting data through surveys and questionnaires distributed as many as 43 respondents. The data analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM) analysis with Partial Least Square (PLS). to test the hypothesis used, namely the Specific Indirect Effect test which aims to see the direct and indirect effects.

The results of this study indicate that (1) there is a significant positive effect of leadership on job satisfaction. (2) There is a significant positive effect of Organizational Climate on Job Satisfaction. (3) There is an insignificant positive influence of Leadership on Employee Performance. (4) There is a significant positive influence of 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 Leadership on Employee Performance. (7) Job Satisfaction does not mediate Organizational Climate on Employee Performance.

The R-Square value of the Job Satisfaction construct is 0.330 or 33.0% which describes the magnitude of the influence it receives from the Job Satisfaction construct from the Leadership and Organizational Climate constructs. Meanwhile, the R-Square value for the employee performance construct is 0.812 or 81.2% indicating the magnitude influence given by Leadership, Organizational Climate and Job Satisfaction in explaining or influencing employee performance.

Keywords: Leadership, Organizational Climate, Employee Performance and Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Dan Perindustrian (DPMPTP) Kabupaten Padang Pariaman. Teknik dalam pengumpulan datanya melalui survey dan kuesioner yang disebarakan sebanyak 43 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan *Partial Least Square (PLS)*. untuk uji hipotesis digunakan yaitu *Specific Indirect Effect* pengujian yang bertujuan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. (2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. (3) Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. (4) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. (5) Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. (6) Kepuasan Kerja tidak memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. (7) Kepuasan Kerja tidak memediasi Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai *R-Square* konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0.330 atau sebesar 33,0% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kepuasan Kerja dari konstruk Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kinerja pegawai sebesar 0,812 atau sebesar 81,2% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja