

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, Metode pengumpulan data melalui survey dan mengedarkan kuisioner dengan sampel 50 responden yang diambil dari seluruh populasi PT. HayatiPratama Mandiri Padang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan analisis jalur (*Path Analysis*).

Berdasarkan hasil penelitian adalah secara persial (H₁) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (H₂) pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (H₃) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (H₄) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (H₅) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, secara analisis jalur (*Path Analysis*) (H₆) kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. (H₇) kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study discusses the influence of leadership style and career development to organizational commitment through job satisfaction as the intervening variable, Methods of collecting data through surveys and circulating questionnaires, with a sample of 50 respondents that can from all population of PT. HayatiPratamaMandiri Padang. The analytical method used is multiple regression analysis and path analysis.

The result of study patially (H₁) leadership style does not have an effect and signifikan to job satisfaction. (H₂) career development have an effect on and signifikan to job satisfaction. (H₃) leadrship style have an effect on positive and signifikan to organizational commitment. (H₄) career development have an effect on positive and signifikan to organizational commitment. (H₅) job satisfaction have an effect on positive and signifikan to organizational commitment. The next, path analysis (H₆) job satisfaction as an intervening variable does not mediate the leadership style of organizational commitment. (H₇) job satisfaction as an intervening variable does not mediate the career development of organizational commitment.

Keywords: *Leadership Style, Career Development, Job Satisfaction and OrganizationalCommitment*