



**PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN LUMAJANG**

*Effect of Work Climate and Career Development on Employee Satisfaction and
Achievement at Department of Industry and Trade Lumajang*

SKRIPSI

Oleh

**Ferdiyan Oktafiyanto
090810201208**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2017**



**PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN LUMAJANG**

*Effect of Work Climate and Career Development on Employee Satisfaction and
Achievement at Department of Industry and Trade Lumajang*

SKRIPSI

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Universitas Jember

Oleh
FERDIYAN OKTAFIYANTO
NIM 090810201208

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2017**

PERSEMBAHAN

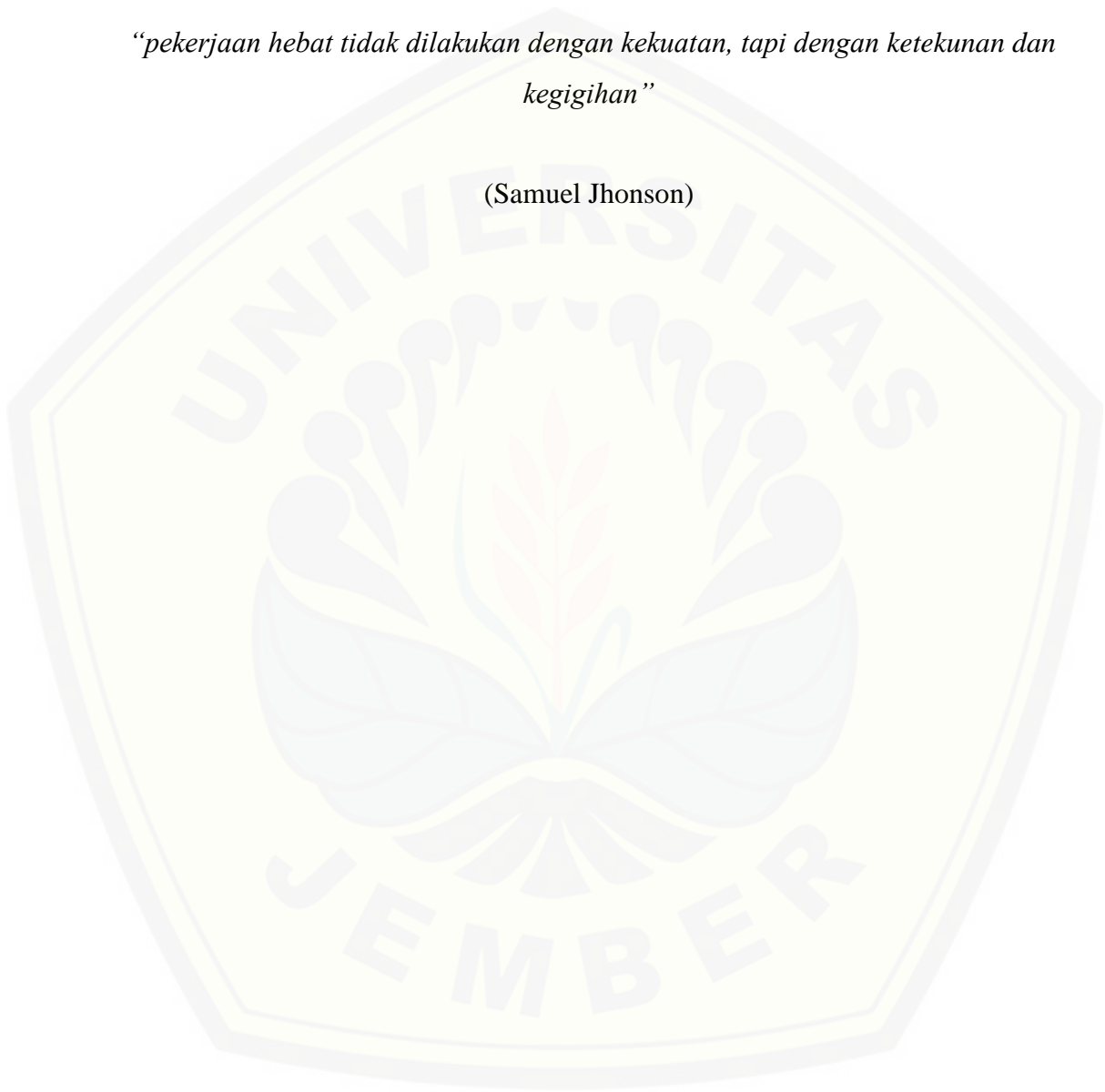
Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan pembuatan Skripsi ini.
2. Orang tuaku yang telah memberikan kasih sayang, doa, dan cinta kasihnya yang tidak pernah lelah kepada penulis.
3. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2009 terima kasih atas pemberian semangat serta doanya.
4. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

“pekerjaan hebat tidak dilakukan dengan kekuatan, tapi dengan ketekunan dan kegigihan”

(Samuel Jhonson)



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Ferdiyan Oktafiyanto
NIM : 090810201208
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap
Kepuasan dan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan
Perdagangan Lumajang

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 30 Mei 2017
Yang menyatakan,

Ferdiyan Oktafiyanto
NIM : 090810201208

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap
Kepuasan Dan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian
dan Perdagangan Lumajang

Nama Mahasiswa : Ferdian Oktafiyanto

NIM : 090810201208

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E, M. Si. Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb
NIP.197412122000122001 NIP. 196304021988021001

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN LUMAJANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : FERDIYAN OKTAFIYANTO

NIM : 090810201208

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. M. Syaharudin, M.M : (.....)
NIP. 195509191985031003

Sekretaris : Dr. Imam Suroso M.Si : (.....)
NIP. 195910131988021001

Anggota : Dr. Markus Apriono M.M : (.....)
NIP. 196404041989021001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, SE, M.M. Ak., CA.
NIP. 19710727 199512 1 001

RINGKASAN

PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN LUMAJANG; Ferdiyan Oktafiyanto, 090810201208; 2017; 106 halaman; Program Studi Ilmu Ekonomi; Jurusan Ekonomi; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Persoalan yang mendasar terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia sehingga mampu menghadapi era yang sarat dengan kompetisi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja dengan variabel perantara kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan hanya berjumlah 36 orang. Besar sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis path analisis.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan Pengembangan karir berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang. Total pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap Prestasi kerja adalah sebesar 43.6% dengan rincian pengaruh langsung sebesar 32.4% dan pengaruh tidak langsung sebesar 11.2%. Total pengaruh variabel Pengembangan karir terhadap Prestasi kerja adalah sebesar 47.1% dengan rincian pengaruh langsung sebesar 31.7% dan pengaruh tidak langsung sebesar 15.4%. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan adalah pengembangan karir. Variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel Kepuasan adalah variabel Pengembangan karir yaitu sebesar 48.5%. Sedangkan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel Prestasi kerja adalah variabel iklim organisasi yaitu sebesar 32.4% dan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel Prestasi kerja melalui variabel Kepuasan adalah variabel pengembangan karir yaitu sebesar 47.1%. Artinya Pengembangan karir memiliki peran besar dalam mempengaruhi Prestasi kerja melalui kepuasan untuk meningkatkan Prestasi kerja.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi dan Pengembangan karir berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang

SUMMARY

Effect of Work Climate and Career Development on Employee Satisfaction and Achievement at Department of Industry and Trade Lumajang. Ferdiyan Oktafiyanto, 090810201208; 2017; 106 pages; Economics Study Program; Faculty of Economics; Economics and Business Faculty; University of Jember.

Human Resource Management is a process of handling various problems on the scope of employees, laborers, managers and other workers to be able to support the activities of the organization or company to achieve the goals that have been determined. The fundamental issue associated with human resources is how to develop human resources so as to be able to face the era of competition. This study aims to determine the effect of organizational climate and career development on job performance with the variable intermediary job satisfaction employees of the Department of Industry and Trade.

This research is categorized as explanatory research. This research was conducted at Lumajang Industry and Trade Office. Population in this research is employees of Industry and Trade Service only amounted to 36 people. The sample size in this study used saturated samples. Data analysis using path analysis analysis.

The results of this study indicate that the Climate Organization and Development career directly and indirectly affect the achievement of work through job satisfaction employees of the Department of Industry and Trade Lumajang. The total influence of Climate Organization variable on Job achievement is 43.6% with details of direct influence of 32.4% and indirect influence of 11.2%. Total influence of career development variable on Job achievement is 47.1% with details of direct influence of 31.7% and indirect influence of 15.4%. Variables that have dominant influence on job performance through satisfaction is career development. The independent variable that has the strongest influence on the Satisfaction variable is career development variables that is equal to 48.5%. While the independent variables that have the strongest influence on the job performance variable is the organisation climate variable is 32.4% and the independent variables that have the strongest influence on the job performance variable through the Satisfaction variable is career development variables of 47.1%. This means that career development has a big role in influencing job performance through satisfaction to improve job performance.

Conclusion in this research is Climate of Organization and Development of career have an effect directly and indirectly to work achievement through job satisfaction of employee at Industry and Trade Office of Lumajang

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga terselesaikan Skripsi dengan judul “PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN LUMAJANG”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

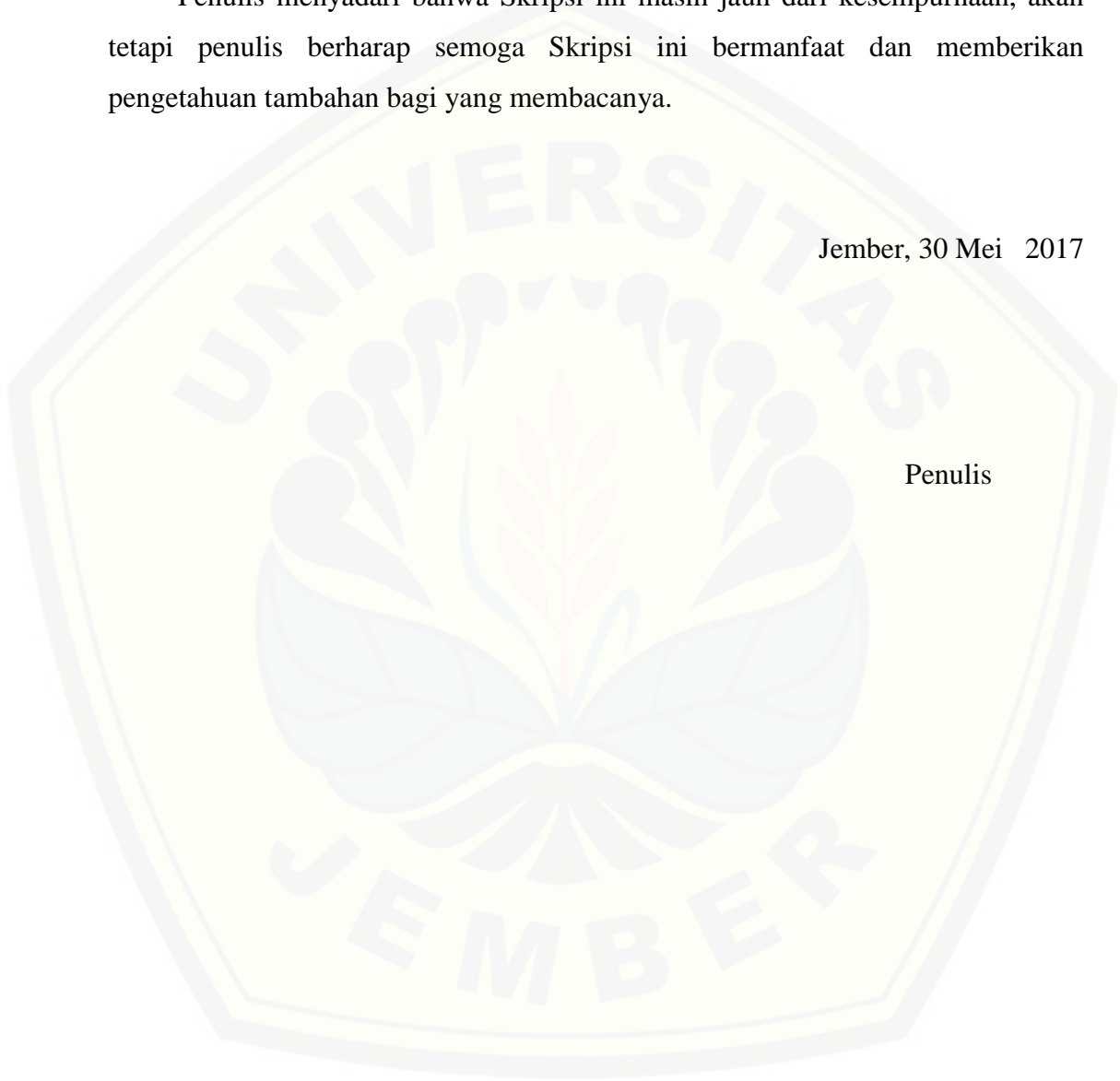
1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E M.M. Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M , selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E, M. Si selaku Pembimbing I yang telah memberikan ilmu, petunjuk, saran dan koreksi hingga terselesaikannya Skripsi ini.
4. Bapak Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb selaku Pembimbing II yang berkenan memberikan saran dan arahan dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Bapak Drs. M. Syaharudin, M.M, Dr. Imam Suroso M.Si, Dr. Markus Apriono M.M, selaku tim penguji terima kasih atas segala kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini
6. Semangat untuk teman-teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2009 terutama konsentrasi manajemen sumber daya manusia angkatan 2009.

7. Terima kasih untuk almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
8. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 30 Mei 2017

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBINGAN.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
RINGKASAN	viii
<i>SUMMARY</i>	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Iklim Organisasi	8
2.1.2 Pengembangan Karir	10
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	14
2.1.4 Prestasi	16
2.1.5 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	19
2.1.6 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja.....	19
2.1.7 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja	20
2.1.8 Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Prestasi Kerja.....	20
2.1.9 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	20
2.1.10 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	21
2.1.11 Kerangka Konseptual.....	24
2.2 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Rancangan Penelitian	28

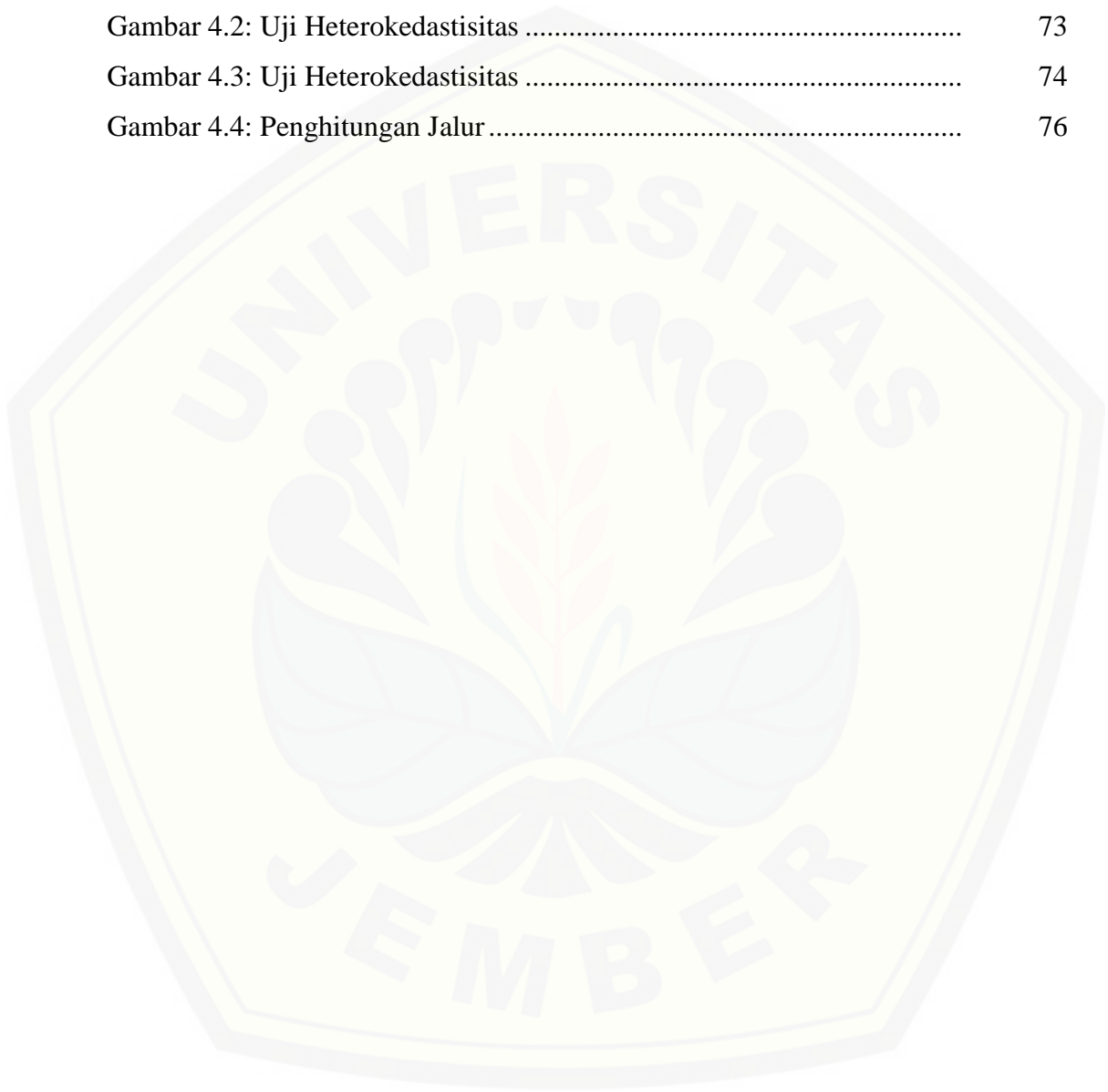
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.3 Jenis Data.....	28
3.4 Metode Pengumpulan Data	28
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian	29
3.6 Definisi Operasional Variabel	29
3.7 Skala Pengukuran Variabel	33
3.8 Uji Instrumen.....	34
3.9 Metode Analisis Data	35
3.9.1 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	35
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.9.3 Uji Hipotesis	38
3.10 Kerangka Pemecahan Masalah Penelitian.....	41
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	43
4.1.1 Sejarah Singkat.....	43
4.1.2 Visi, dan Misi	44
4.1.3 Struktur organisasi.....	44
4.1.4 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi SKPD	45
4.2 Deskripsi Responden	64
4.3 Deskripsi Variabel	66
4.4 Uji Instrumen Data	70
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	71
4.6 Analisis Data.....	74
4.7 Pembahasan	78
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Prestasi kerja Disperindag Kabupaten Lumajang tahun 2014..	4
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian terdahulu	23
Tabel 4.1.Distribusi Frekuensi Umur Responden	65
Tabel 4.2.Distribusi frekuensi Jenis Kelamin Responden	65
Tabel 4.3.Distribusi frekuensi Pendidikan Responden	65
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi Masa Kerja Responden.....	66
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Iklim Organisasi	66
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Pengembangan Karir	67
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Kepuasan.	68
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Prestasi kerja	69
Tabel 4.9 : Validitas Instrumen.....	70
Tabel 4.10: Reliabilitas Intrumen.....	71
Tabel 4.10 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	71
Tabel 4.10 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4.13 Hasil Analisis Jalur	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4.2: Uji Heterokedastisitas	73
Gambar 4.3: Uji Heterokedastisitas	74
Gambar 4.4: Penghitungan Jalur	76



DAFTAR LAMPIRAN

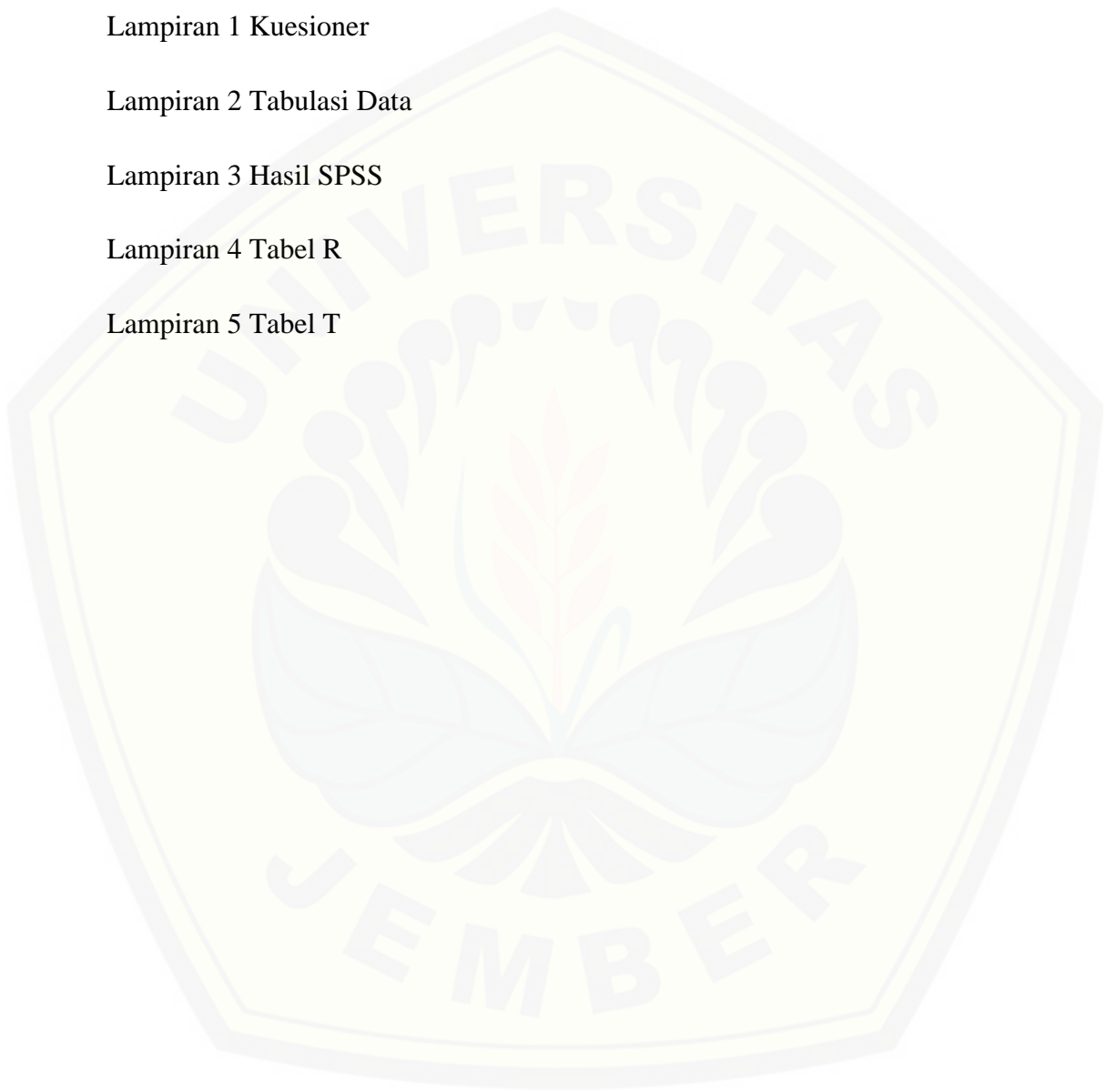
Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Hasil SPSS

Lampiran 4 Tabel R

Lampiran 5 Tabel T



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusia yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola pegawai yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Begitu pentingnya peran pegawai maka organisasi perlu menciptakan iklim organisasi yang baik agar dapat merangsang pegawai untuk dapat bekerja dengan giat sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai untuk tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2007: 122). Menurut Tagiuri dan Litwin (2008 :121), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Apabila iklim organisasional cukup kondusif, maka anggota organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasinya (Nugrahani dan Eddy, 2010).

Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan pegawai terhadap sistem yang berlaku. Iklim organisasi selalu ada dalam organisasi, senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam organisasi. Seseorang yang berada dalam iklim organisasi yang baik akan dapat menimbulkan kemauan yang keras, terarah dan selesai mengerjakan suatu

kegiatan yang menjadi kewajibannya dan bahkan tidak segan-segan melaksanakan tugas di luar perannya.

Selanjutnya adalah pengembangan karir. Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasinya. Menurut Sugiarto dalam Sunyoto, (2012:58) pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi organisasi swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi. Pengembangan karier tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan karakteristik individu dan disiplin kerja. Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan.

Menurut Siagian, (2007:215) pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya, maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Penelitian terdahulu oleh Siswanto (2012) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh penelitian Utomo (2014) yang hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi hasil penelitian ini

bertentangan dengan hasil penelitian dari Fathonah dan Ida (2011) dan Kristianto, dkk (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dari pegawai

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada organisasi apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Pegawai yang puas dalam bekerja memungkinkan akan berdampak pada pencapaian kerjanya atau dengan kata lain semakin puas pegawai dengan pekerjaannya maka akan semakin berpeluang meningkat prestasi kerjanya. Menurut Mangkunegara (2002:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Soeprihanto, (2001:89) prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Disperindag Kabupaten/Kota Lumajang adalah salah satu instansi pemerintah. Pembangunan sector industri secara intensif dan perdagangan yang

kokoh diarahkan untuk menumbuh kembangkan industri dan perdagangan Kabupaten/Kota Lumajang dalam menghadapi persaingan global. Kondisi nyata yang terjadi di Disperindag Kabupaten/Kota Lumajang, belum seluruhnya menunjukkan prestasi kerja yang optimal yang tercermin dari data berikut ini. Berikut realisasi anggaran Disperindag Kabupaten Lumajang tahun 2014:

Tabel 1.1: Prestasi kerja Disperindag Kabupaten Lumajang tahun 2014

Program	Target (Rp.)	Realisasi (Rp.)	%
Program Pembinaan Lingkungan Sosial	382000000	329724000	86.3
Program Peningkatan Promosi dan Kerjasama Investasi	118000000	115641500	98
Program Peningkatan Iklim Investasi dan Realisasi Investasi	15000000	1498000	9.99
Program Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah	2596000	2552000	98.3
Program perlindungan konsumen dan pengamanan perdagangan	616914000	196279400	31.8
Program Peningkatan dan Pengembangan Ekspor	15000000	13449000	89.7
Program Peningkatan Efisiensi Perdagangan Dalam Negeri	725445000	543389642	74.9
Program Pembinaan Pedagang Kaki Lima Dan Asongan	290000000	13716000	4.73
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	342991121	352730513	103
Program Peningkatan Sarana dan prasarana Aparatur	210340000	194837082	92.6
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	7400000	7400000	100
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Aparatur	30000000	20527000	68.4
Program Peningkatan Pengembangan Sistim Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	5798750	5699000	98.3
Program Pengembangan industri Kecil dan Menengah	55000000	39793500	72.4
Program Peningkatan Kemampuan Teknologi Industri	55000000	41338250	75.2
Program Pembinaan Industri	250000000	228376200	91.4
Program Pemberantasan Barang Kena Cukai Illegal	68000000	0	0
Rata-rata	187616757.1	123938299.2	70.3

Sumber : Disperindag Kabupaten Lumajang 2014

Tabel 1 merupakan gambaran umum yang mengindikasikan prestasi kerja Disperindag Kabupaten Lumajang, dimana prestasi kerja merupakan hasil kontribusi dari bagian-bagian yang ada dari internal organisasi. Bagian-bagian tersebut merupakan unsur dari organisasi yang mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Bagian-bagian yang bertanggungjawab menyelesaikan sasaran tersebut terdiri dari pegawai-pegawai yang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga

ketidaktercapaian prestasi kerja atau instansi merupakan manifestasi dari rendah komitmen, iklim organisasi dan kepuasan dalam bekerja.

Observasi yang dilakukan peneliti di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang juga menggunakan metode wawancara. Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pegawai Disperindag Kabupaten Lumajang sebagian pegawai merasa bahwa pengembangan karir pegawai yang dilakukan Disperindag kurang optimal, hal ini diindikasikan dengan tidak meratanya pegawai dalam mengikuti kegiatan pengembangan pegawai melalui pendidikan, jaranganya Disperindag melakukan mutasi pegawai untuk meningkatkan kemampuannya. Selanjutnya berkaitan dengan iklim organisasi sebagian pegawai merasa bahwa kurangnya pimpinan dalam memberikan pengarahan kepada pegawai, tidak dilibatkannya pegawai dalam pengambilan keputusan, pendapatan pegawai kurang diterima oleh atasan. Keadaan ini sedikit banyak akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap pekerjaan pegawai. Tanpa adanya pengembangan karir ataupun iklim organisasi yang baik maka memungkinkan pegawai akan kurang bersemangat dalam bekerja, dan menyebabkan tingkat absensi tinggi. Keadaan ini memicu penurunan prestasi kerja pegawai dalam organisasi. Jika prestasi kerja menurun maka memungkinkan banyak pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan tepat waktu, mutu pekerjaan semakin tidak baik dan sebagainya. Selain itu, iklim dan pengembangan karir yang kurang mendukung pegawai memungkinkan menjadi penyebab pegawai tidak menikmati pekerjaannya atau kurang puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja pegawai menjadi faktor penting dalam prestasi kerja, pegawai yang puas dengan pekerjaannya maka akan cenderung senang dan maksimal dalam bekerja. Dampak nyata dari ketidakpuasan ini akan beresiko terhadap prestasi kerja pegawai dalam organisasi. Jika keadaan ini tidak ditanggapi dengan bijaksana oleh organisasi maka tidak menutup kemungkinan tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir

terhadap prestasi kerja dengan variabel perantara kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang ?
- b. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang ?
- c. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang ?
- d. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang ?
- e. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang
- b. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang .
- c. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang .
- d. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang .

- e. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang .

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

- a. Bagi Disperindag Kabupaten Lumajang
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan upaya mempertahankan dan memperbaiki, atau meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.
- b. Bagi Penelitian Lebih lanjut
Dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak-pihak yang berkeinginan melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.
- c. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dan memperoleh pengalaman penelitian berkaitan dengan pengembangan karir, iklim organisasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Iklim Organisasi

a. Pengertian dan Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Boone dan Kurtz (dalam Swastha, 2002:130) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas dari proses interaksi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini senada dengan pendapat Poole (dalam Monks, 2002:120) yang menjelaskan secara keseluruhan, iklim organisasi lebih merupakan sifat budaya daripada merupakan suatu pengganti budaya. Sebagai suatu sistem kepercayaan yang digeneralisasikan, iklim organisasi berperan dalam keutuhan suatu budaya dan membimbing perkembangan suatu budaya tersebut. Simamora (2004:81) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Greenberg dan Baron (2003:113) yang menyebutkan beberapa dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

1) Kepemimpinan

Perilaku atau pola interaksi seorang pimpinan dalam mengkoordinasikan dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Kepercayaan

Adanya sikap saling mempercayai antara pegawai dan pimpinan dengan tetap mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang penuh keyakinan dan kepercayaan.

3) Pemuatan keputusan bersama atau dukungan

Para pegawai disemua tingkat dalam organisasi harus diajak komunikasi dan konsultasi mengenai semua masalah dalam semua kebijakan organisasi yang

relevan dengan kedudukan mereka dan berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan.

4) Kejujuran

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan yang mewarnai hubungan antar pegawai di dalam organisasi, dimana pegawai mampu mengatakan apa yang ada di pikiran mereka.

5) Komunikasi

Pegawai berhak mengetahui akan informasi yang berhubungan dengan tugas dan wewenang mereka.

6) Fleksibilitas atau otonomi

Pegawai memiliki keotonomian dalam tugas pekerjaan sendiri-sendiri, serta mempunyai kekuatan pada diri sendiri yang mana dapat menerima atau menolak saran dengan pikiran terbuka. Artinya pegawai memiliki kebebasan dalam menyampaikan pendapat.

7) Resiko pekerjaan

Pegawai menyadari akan resiko pekerjaannya dengan tetap berkomitmen dan loyal terhadap organisasi.

b. Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Stringer (2002:135) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, masing-masing faktor yang mempegaruhi iklim tersebut yaitu:

1) Lingkungan Eksternal.

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.

2) Strategi Organisasi

Kinerja suatu organisasi bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

3) Pengaturan organisasi.

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

4) Kekuatan Sejarah.

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

5) Kepemimpinan.

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi pegawai. Motivasi pegawai merupakan pendorong utama terjadinya kinerja

2.2.2 Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sugiarto dalam Sunyoto, (2012:58) pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Menurut Stone dalam Kadarisman, (2013:322) menjelaskan bahwa pengembangan karir pegawai adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Samsudin (2006:140) pengembangan karier adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/ peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Menurut Rivai (2005:290) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan.

Bentuk-bentuk pengembangan karir yang dilaksanakan oleh setiap organisasi disesuaikan dengan jalur karir yang direncanakan, perkembangan, kebutuhan dan fungsi organisasi itu sendiri. Bentuk pengembangan karir menurut Rivai (2008:291-293), dapat dibagi menjadi empat, yaitu :

1) Pengembangan karir pribadi

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

2) Pengembangan karir yang didukung departemen SDM

Pengembangan karir seseorang tidak hanya tergantung pada usaha pegawai tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga didalam perencanaan karir pegawai tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.

3) Peran pemimpin dalam pengembangan karir

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para pegawai harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karir pegawai tidak akan berlangsung baik.

4) Peran umpan balik terhadap pengembangan karir

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir, maka relative sulit bagi pegawai bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karir.

Menurut Rivai (2009:209) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1) Kebutuhan karier

Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karier internal mereka sendiri.

2) Dukungan perusahaan dalam bentuk moril

Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja yaitu dengan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan untuk mengembangkan dirinya agar dapat mengisi posisi jabatan atau karier yang disediakan oleh perusahaan.

- 3) Dukungan perusahaan dalam bentuk materi
Perusahaan memberikan umpan balik berupa fasilitas-fasilitas kerja yang mendukung dalam jabatannya.
 - 4) Pelatihan
Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.
 - 5) Perlakuan yang adil dalam berkarier
Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarier kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.
 - 6) Informasi karier
Memberikan informasi kebutuhan karier yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan kariernya.
 - 7) Promosi
Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
 - 8) Mutasi
Memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan.
 - 9) Pengembangan tenaga kerja
Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan untuk meningkatkan potensi dalam dirinya
- b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir
- Menurut Handoko (2001: 134), tujuan pengembangan karir adalah :
- 1) Untuk menjamin para pegawai yang tidak dipromosikan bahwa mereka masih bernilai dan akan dipertimbangkan untuk promosi-promosi selanjutnya, bila mereka “qualified”.
 - 2) Untuk memperjelas mengapa mereka tidak terpilih
 - 3) Untuk menunjukkan apa kegiatan-kegiatan pengembangan karier yang harus diambil.

Manfaat pengembangan karier karyawan menurut Saydam (2000:555) meliputi:

- 1) mendorong para karyawan untuk mengembangkan diri dan kemampuannya
- 2) menambah rasa kepedulian yang tinggi terhadap organisasi
- 3) mencegah terjadinya keresahan dikalangan karyawan yang selama ini kurang diperhatikan
- 4) mengurangi karyawan yang meninggalkan organisasi
- 5) mengisi lowongan yang tersedia, akibat ada karyawan yang mutasi atau promosi
- 6) mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan karyawan, sesuai dengan potensi yang bersangkutan

c. Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Utomo dan Sugiarto (2007: 98), memberikan contoh 9 faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu :

1) Hubungan Pegawai dan Organisasi

Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

2) Personalita Pegawai

Kadangkala, manajemen karir pegawai terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang (terlalu emosional, apatis, terlalu ambisius, curang, terlalu bebal, dan lain-lain).

3) Faktor Eksternal

Seorang pegawai yang mempromosikan ke jabatan lebih tinggi, misalnya, mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang lain yang didrop dari luar organisasi.

4) Politicking Dalam Organisasi

Dengan kata lain, bila kadar “politicking” dalam organisasi sudah demikian parah, maka manajemen karir hampir dipastikan akan mati dengan sendirinya. Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi.

5) Sistem Penghargaan

Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai malas.

6) Jumlah Pegawai

Semakin banyak pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan (kemungkinan) bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karir tertentu.

7) Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut.

8) Kultur Organisasi

Seperti sebuah sistem masyarakat, organisasi pun mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan.

9) Tipe Manajemen

Secara teoritis-normatif, semua manajemen sama saja di dunia ini. Tetapi dalam impelemntasinya, manajemen di suatu organisasi mungkin amat berlainan dari manajemen di organisasi lain.

2.2.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2011) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah

personalia vital lainnya. Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya.

Menurut Rivai (2008) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan. Pegawai akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
- 2) Supervisi. Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- 3) Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada pegawai .
- 4) Kesempatan untuk maju. Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada pegawai terhadap pekerjaannya.
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif. Jika pegawai merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan pegawai untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar.
- 6) Rekan kerja. Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan pengembangan karir yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada pegawai .
- 7) Kondisi pekerjaan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada sejumlah pendapat yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatarbelakanginya.

Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang menentukan kepuasan kerja. Variabel-variabel tersebut adalah :

1) Kerja yang secara mental menantang

Pegawai lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam batas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

2) Ganjaran yang pantas

Pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar komunikasi, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan pengembangan karir yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan menjalankan tugas yang baik.

4) Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan pegawai , kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

5) Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.

2.2.4 Prestasi

a. Pengertian Pretasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap

pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149). Hasibuan (2008 : 94), menjelaskan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Sirait (2006 : 128), menjelaskan bahwa bahwa prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Handoko (2007 : 135), dalam mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.

Dengan demikian, prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu.

Menurut Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1) Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2) Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3) Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4) Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5) Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

b. Manfaat Prestasi kerja

Sunyoto (2012:199-200) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut :

1) Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatutnya.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

5) Perencanaan dan pengembangan karir Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka pegawai harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas instansi.

c. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Timpe dalam Mangkunegara (2006:15), faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi

kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.2.5 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Iklim organisasi merupakan suatu gambaran lingkungan dan sifat-sifat lingkungan kerja yang ada dalam suatu organisasi kerja dimana pegawai melakukan pekerjaannya secara terus menerus yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan. Iklim organisasi memberikan pengaruh yang besar terhadap prestasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Davis, 2001).

2.2.6 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Simamora (2004) berpendapat bahwa kata karir dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda yaitu dari perspektif, obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karir merupakan urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang dalam hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif, karir merupakan perubahan-- perubahan nilai, sikap dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi tua. Kedua perspektif itu terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasibnya sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karirnya. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Nugroho dan Kunartinah, 2012).

2.2.7 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Stinger (dalam Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

2.2.8 Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Prestasi Kerja

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Salah satu manfaatnya bagi karyawan yaitu dapat menambah pengalaman kariernya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan (Wahyuni, Utami & Ruhana, 2014).

Menurut Hasibuan (2000) promosi memberikan peran penting bagi setiap pegawai, adapun tujuan dipromosikannya seorang pegawai dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status social yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin tinggi, merangsang pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya, untuk memberikan jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi, untuk menambah pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan.

2.2.9 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Robbins (2003:10) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya

mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan pegawai yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Syptak (dalam Gathungu *et al.* (2013), kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam situasi kerja dan telah dikaitkan dengan peningkatan kinerja serta peningkatan komitmen terhadap organisasi

2.2.10 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Nise Septyawati (2008) Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengembangan karir, kepuasan kerja dan menguji pengaruh pengembangan karir untuk kepuasan kerja karyawan di kantor pusat PT POS Indonesia (Persero) Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah 410, dan proporsional stratified random sampling digunakan sebagai teknik sampel untuk mendapatkan 81 karyawan sebagai sampel. Wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi yang digunakan dalam mengumpulkan data. Metode analisis menggunakan korelasi Pearson dan koefisien determinasi, serta uji t dengan menggunakan SPSS 12.0 for windows. Hasil pengembangan karir berdasarkan tanggapan responden menunjukkan hasil yang baik. Ada beberapa faktor yang perlu diperbaiki kinerja pekerjaan tersebut, loyalitas pada organisasi, mentor dan sponsor, mendukung bawahan, kesempatan untuk pertumbuhan. Sementara itu, kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil yang baik sudah dari upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi menunjukkan hasil yang baik. Hasil menunjukkan hubungan yang kuat antara pengembangan karir dan saifaction karyawan pekerjaan.

Etty Susanty (2012) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan di Universitas Terbuka Indonesia. Metode yang digunakan

adalah survei. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 269 karyawan di UT menggunakan stratified random sampling. Structural Equation Model (SEM) digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan software SmartPLS. Hasilnya menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, iklim organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan.

Fatmawati Umasangadji, Florence. Daicy. J. Lengkong, dan Martha Ogotan (2014). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan aquantitative untuk penerapan deskriptif dan explanatory. Dan informasi yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada teknik 72 responden, dan dilengkapi dengan teknik observasi dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan menerapkan teknik analisis tabel frekuensi, korelasi product moment dan regresi linier sederhana. Berdasarkan data ANALISA, diketahui bahwa: hasil analisis deskriptif teknik tabel analisis (tabel frekuensi) diketahui bahwa distribusi jawaban responden untuk variabel Iklim Organisasi berada dalam kategori "menengah" untuk "rendah", tetapi dominan dikategorikan "moderat" atau menengah dengan kinerja rata rata 56,09%, sedangkan kinerja bervariasi dari moderateto tinggi, tetapi cenderung inthe kategori "sedang" dengan kinerja rata-rata 69,40%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi memiliki effecton positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kontributif. Ini berarti bahwa itu adalah organisasi Iklim empiris memberikan kontribusi yang signifikan dan substansial terhadap kinerja kerja karyawan, khususnya pada Sekretaris Daerah (Secda) Halmahera Tengah.

Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2014) Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Perencanaan Karier, Pengarahan Karier, dan Implementasi Pengembangan Karier secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode explanatory research, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang

disebarkan kepada 67 karyawan di PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Perencanaan Karier, Pengarahan Karier, dan Implementasi Pengembangan Karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Rina milyati yuniastuti (2011) pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data observasi, dokumentasi, interview, kuisioner. Penelitian ini menggunakan Metode Analisis Kuantitatif dengan alat Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*, Koefisien Determinan dan Uji-r. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif dengan Prestasi Kerja Karyawan; Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV.Organik Agro System (OASIS) dapat diterima.

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian terdahulu

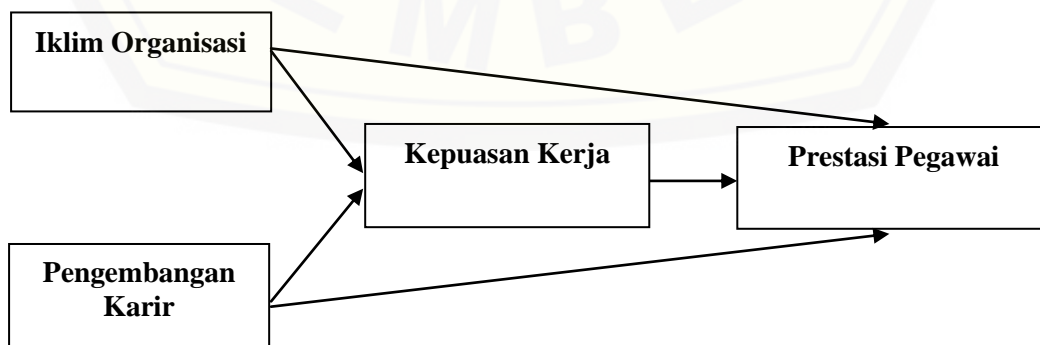
No	Penelitian	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
1	Nise Septyawati (2008)	Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.	Korelasi Produk Moment	pengembangan karir dan saisfaction karyawan pekerjaan,
2	Etty Susanty (2012)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka	SEM	iklim organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang)	Regresi	secara simultan dan parsial variabel Perencanaan Karier, Pengarahan Karier, dan Implementasi Pengembangan Karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

(2014)				Prestasi Kerja Karyawan
4	Fatmawati Umasangadj i, Florence. Daicy. J. Lengkong, dan Martha Ogotan (2014).	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah	Korelasi Produk Moment	Iklim Organisasi memiliki effecton positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kontributif.
5	Audra Bianca, Wahyu Susihono (2012)	pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai	Regresi	iklim organisasi memberi pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karir memberi pengaruh positif
6	Rina Milyati Yuniastuti (2011)	pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung	Korelasi Produk Moment	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada keberadaan variabel bebas. Penelitian sebelumnya tidak ada yang mengkaji iklim organisasi dan pengembangan karir secara bersamaan, pada variabel intervening penelitian sebelumnya tidak menjadi kepuasan sebagai variabel intervening. Perbedaan selanjutnya adalah metode analisis data, jumlah sampel, dan hasil penelitian.

2.2.11 Kerangka Konseptual

Dengan kerangka konseptual mempermudah peneliti dalam menguraikan secara sistematis pokok permasalahan dalam penelitiannya. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas dapat dipahami bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan juga pada prestasi kerja pegawai. Iklim merupakan gambaran lingkungan dan sifat-sifat lingkungan kerja. Menurut Davis, (2001) Iklim organisasi memberikan pengaruh yang besar terhadap prestasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Jika iklim organisasi mendukung atau sesuai dengan kebutuhan pegawai maka memungkinkan pegawai akan puas dan prestasi kerjanya baik. Selanjutnya pengembangan karir, jika pegawai dapat merencanakan karirnya dan mampu mengembangkan diri secara maksimal maka pegawai akan puas terhadap organisasi.

. Pegawai yang puas cenderung akan menyenangi pekerjaannya, dan menjadi penyemangat dalam bekerja. Pegawai yang menyenangi pekerjaannya cenderung akan berusaha maksimal agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu. Keadaan ini akan berdampak pada prestasi kerjanya.

2.3 Hipotesis

Dari uraian penelitian terdahulu dan tinjauan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

Iklim organisasi merupakan suatu gambaran lingkungan dan sifat-sifat lingkungan kerja yang ada dalam suatu organisasi kerja dimana pegawai melakukan pekerjaannya secara terus menerus yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan. Iklim organisasi memberikan pengaruh yang besar terhadap prestasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Davis, 2001). Hasil penelitian Fatmawati Umasangadji, Florence. Daicy. J. Lengkong, dan Martha Ogotan (2014). Iklim Organisasi memiliki effecton positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kontributif. Berdasarkan pada teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan

- b. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

Menurut Simamora (2004) bahwa kata karir dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda yaitu dari perspektif, obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karir merupakan urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang dalam hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif, karir merupakan perubahan-- perubahan nilai, sikap dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi tua. Kedua perspektif itu terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasibnya sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karirnya. Hasil penelitian Septyawati (2008) bahwa pengembangan karir berhubungan dengan kepuasan (*satisfaction*) karyawan pekerjaan. Berdasarkan pada teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
H2: Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan

- c. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

Menurut Davis dan Newstrom (2005:89), Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis. Hasil penelitian Fatmawati Umasangadji, Florence. Daicy. J. Lengkong, dan Martha Ogotan (2014) bahwa Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kontributif. Berdasarkan pada teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H3: Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan

- d. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

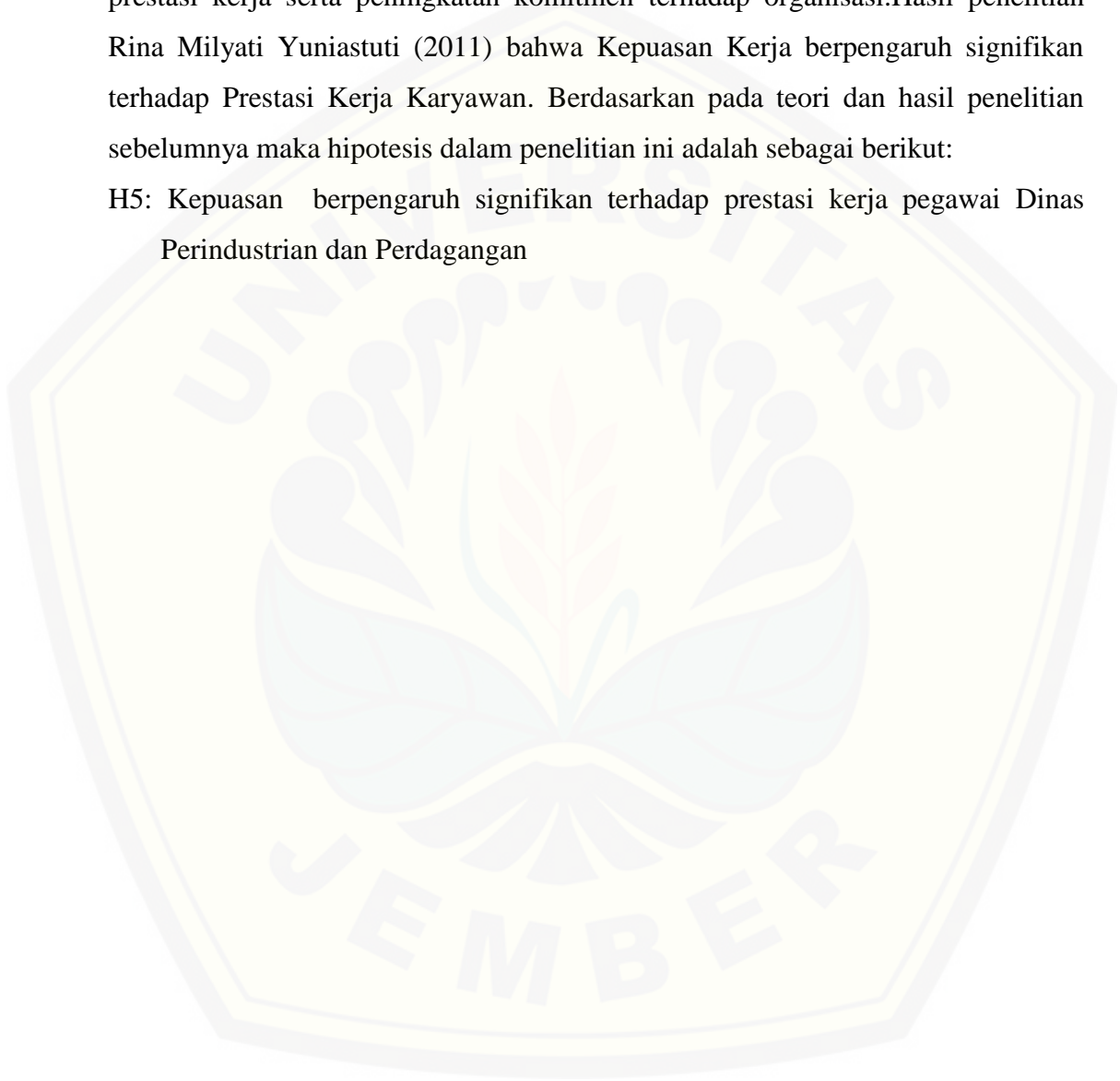
Menurut Soeprihanto (dalam Muftiani, 2004:35) setiap peningkatan karier seorang karyawan harus didukung oleh beberapa kriteria yang sudah ditentukan seperti prestasi, bobot tugas/pekerjaan, adanya lowongan jabatan, produktivitas kerja, efisiensi dan lainnya. Diperlukan pembinaan karier para karyawan, agar dapat memberikan kepuasan kerja pada setiap individu karyawan yang akan berakibat juga pada peningkatan prestasi kerja bagi kepentingan organisasi. Hal ini berarti dengan adanya pengembangan karier dapat mendorong peningkatan prestasi karyawan. Sedangkan menurut Martoyo (2007:74) kegiatan pengembangan karier yang dapat dilakukan untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja. Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Salah satu manfaatnya bagi karyawan yaitu dapat menambah pengalamannya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan (Wahyuni, Utami & Ruhana, 2014). Hasil penelitian Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2014) bahwa secara simultan dan parsial variabel Perencanaan Karier, Pengarahan Karier, dan Implementasi Pengembangan Karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan pada teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H4: Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan

- e. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

Menurut Syptak (dalam Gathungu *et al.* (2013), kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam situasi kerja dan telah dikaitkan dengan peningkatan prestasi kerja serta peningkatan komitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian Rina Milyati Yuniastuti (2011) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan pada teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan



BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *Explanatory Research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Effendi, 1995:256).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan jika subyek lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi (Arikunto, 2006:131). Jumlah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan hanya berjumlah 36 orang yang dipimpin oleh sekretaris kepala dinas, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus) sehingga *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh.

3.3 Jenis Data

Data penelitian terdiri dari dua macam, yaitu:

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari Disperindag Kabupaten Lumajang . Data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain dan bukan diusahakan sendiri.

Data sekunder meliputi data karyawan, realisasi anggaran Disperindag Kabupaten Lumajang dan sebagainya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

a. Kuisisioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap jawaban pernyataan mempunyai makna dalam pengujian hipotesis.

b. Studi Pustaka

Yaitu cara pengumpulan data dengan literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini baik jurnal, ataupun buku.

3.5 Identifikasi Operasional Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. *Variable Independent* atau Variabel Bebas (X)

Variable independent dalam penelitian ini diberi notasi X, yaitu iklim organisasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2)

b. *Variable Intervening* (Z)

Variable intervening diberi notasi Z, yaitu kepuasan kerja.

c. *Variable Dependent* atau Variabel Terikat (Y)

Variable dependent dalam penelitian ini diberi notasi Y, yaitu prestasi kerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. *Variable Independent* atau Variabel Bebas (X)

1) Iklim organisasi (X_1), yaitu menyangkut semua lingkungan berada dalam atau yang dihadapi oleh pegawai Diperindag Kabupaten Lumajang yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Indikator variabel iklim organisasi pada penelitian ini adalah persepsi pegawai atas hal-hal berikut:

- a) Kepemimpinan
Pimpinan Disperindag Lumajang mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan tujuan
 - b) Kepercayaan
Adanya sikap saling mempercayai antara pegawai dan pimpinan
 - c) Pemuatan keputusan bersama atau dukungan
Pegawai Diperindag Kabupaten Lumajang berperan serta dalam pembuatan keputusan yang relevan dengan kedudukannya
 - d) Komunikasi
Pegawai Diperindag Kabupaten Lumajang mengetahui akan informasi yang berhubungan dengan tugas dan wewenang mereka.
 - e) Fleksibilitas atau otonomi
Pegawai Diperindag Kabupaten Lumajang memiliki kewenangan yang memadai dalam melaksanakan kerja.
 - f) Resiko pekerjaan
Pegawai Diperindag Kabupaten Lumajang menyadari akan resiko pekerjaan.
- 2) Pengembangan karir (X_2), merupakan proses yang dilakukan oleh Diperindag Kabupaten Lumajang untuk peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Adapun indikator pengembangan karir berdasarkan persepsi pegawai atas hal-hal berikut:
- a) Kebutuhan karier
Disperindag Kabupaten Lumajang mengutamakan kekesongan jabatan untuk diisi pegawai
 - b) Dukungan perusahaan dalam bentuk moril
Disperindag Kabupaten Lumajang memberikan kesempatan untuk mengembangkan pendidikan pegawai ke jenjang yang lebih tinggi.
 - c) Dukungan perusahaan dalam bentuk materil
Disperindag Kabupaten Lumajang membiayai kegiatan pelatihan pegawai

- d) Pelatihan
Disperindag Kabupaten Lumajang memberikan ketrampilan tambahan (komputer) secara berkala bagi karyawan untuk meningkatkan skillnya.
 - e) Perlakuan yang adil dalam berkarier
Disperindag Kabupaten Lumajang kesempatan yang sama dalam memilih karirnya baik laki-laki maupun perempuan
 - f) Informasi karier
Disperindag Kabupaten Lumajang memberikan informasi yang jelas tentang syarat naik jabatan
 - g) Promosi
Disperindag Kabupaten Lumajang melakukan promosi jabatan kepada pegawai
 - h) Mutasi
Disperindag Kabupaten Lumajang melakukan mutasi pada jabatan baru secara horisontal
 - i) Pengembangan tenaga kerja
Disperindag Kabupaten Lumajang melibatkan pegawai dalam kegiatan workshop atau seminar untuk menambah pengetahuan dan pengalaman
- b. *Variable Intervening (Z)*, yaitu kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaan mereka. Variabel ini diukur berdasarkan persepsi pegawai atas hal-hal berikut:
- 1) Isi pekerjaan
Pegawai Diperindag Kabupaten Lumajang merasa puas karena tugas kerja dianggap menarik.
 - 2) Supervisi.
Adanya perhatian Diperindag Kabupaten Lumajang kepada pegawai dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja.
 - 3) Organisasi dan manajemen
Diperindag Kabupaten Lumajang memberikan situasi kerja yang stabil

4) Kesempatan untuk maju

Diperindag Kabupaten Lumajang memberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan

5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.

Gaji yang diperoleh pegawai Diperindag Kabupaten Lumajang mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

6) Rekan kerja.

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar pegawai Disperindag Lumajang .

7) Kondisi Pekerjaan

Diperindag Kabupaten Lumajang menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan

c. *Variable Dependent* atau Variabel Terikat (Y), yaitu prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh pegawai. Dalam penelitian ini, pengukuran prestasi kerja pegawai dengan menggunakan indikator-indikator yang mengacu pada pendapat Nasution (2000:99) sebagai berikut:

1) Kualitas kerja (*quality of work*)

Pegawai bekerja sesuai dengan *standart* Disperindag Kabupaten Lumajang

2) Ketetapan waktu (*promptness*)

Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan Disperindag Kabupaten Lumajang

3) Inisiatif (*initiative*)

Pegawai mengawali pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan

4) Keterampilan kerja (*capability*)

Pegawai menambah ketrampilannya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

5) Komunikasi (*communication*)

Pegawai mampu berkomunikasi untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

3.7 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008:93). skala likert variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Kriteria pengukuran dalam penelitian ini adalah:

1. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
2. Jawaban setuju diberi skor 4
3. Jawaban netral diberi skor 3
4. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Setelah pemberian skor ditransformasikan ke dalam skala interval. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan MSI (*Method of Succesive Interval*) yaitu melakukan transformasi data ordinal menjadi data interval. Jawaban responden yang menggunakan skala likert diadakan *scoring* yakni pemberian *numerical* 1, 2, 3, 4 dan 5 setiap skor yang diperoleh akan mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Nilai *numerical* tersebut kemudian dianggap objek yang selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan kedalam interval. Kuncoro dan Riduwan (2007:30) menjelaskan langkah-langkah MSI sebagai berikut:

- a. Menentukan frekuensi setiap responden (skala pilihan jawaban).
- b. Menentukan proporsi setiap respon dengan membagi frekuensi dengan jumlah responden.
- c. Menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap responden sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
- d. Menentukan nilai Z untuk masing-masing proporsi.

- e. Hitung Scala *Value* (interval rata-rata) untuk setiap kategori melalui persamaan berikut:

$$\text{Scala} = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

- f. Hitung Score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan:

$$\text{Score} = \text{Scala Value} + \left| \text{scala Value}_{\min} \right| + 1$$

3.8 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2006: 135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka instrumen tidak valid sedangkan apabila $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ instrumen valid (Ghozali, 2013:47). Nilai r_{hitung} dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah sampel
- X = Skor tiap butir
- Y = Skor Total

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauhmana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu

yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali 2013:48). Sesuai yang disyaratkan oleh Nunnally (dalam Ghozali 2013:48) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70. Dalam penelitian ini uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{r}{1 + (X - 1)r}$$

Keterangan:

α = koefisien *Cronbach Alpha*

X = Jumlah butir pernyataan

r = rata-rata korelasi diantara butir-butir pernyataan

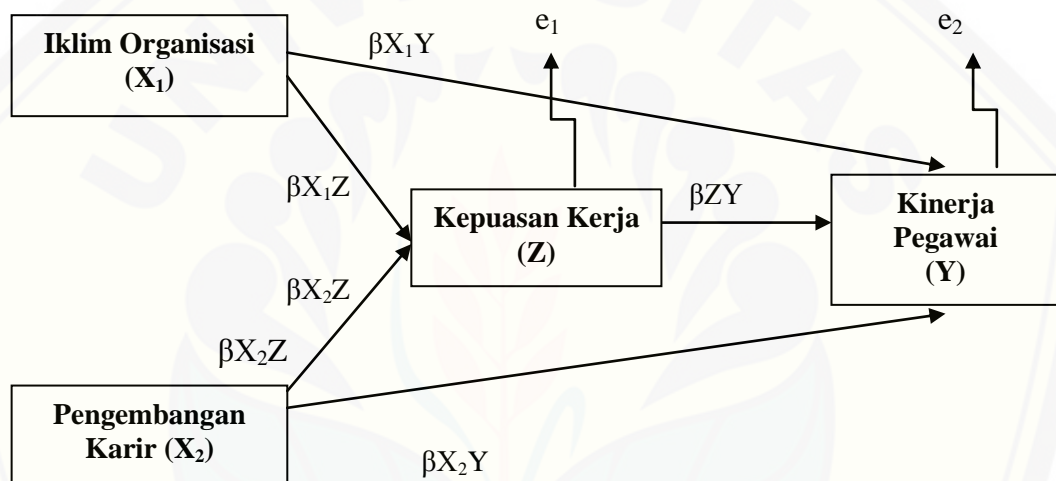
3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Manfaat *path analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variable-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan. Analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Semua variabel berskala interval.
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linear.
- c. Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan yang lainnya.
- d. Model hanya bersifat searah.

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara matematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan *software* SPSS versi 16 *for windows*. Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien (β) yang signifikan terhadap jalur. Untuk penyelesaian analisis jalur maka perlu mengetahui adanya diagram jalur maupun koefisien, sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)
 Sumber: Sarwono, 2007:174

Keterangan:

- β_{X_1Z} = koefisien jalur pengaruh langsung X₁ terhadap Z
- β_{X_2Z} = koefisien jalur pengaruh langsung X₂ terhadap Z
- β_{X_1Y} = koefisien jalur pengaruh langsung X₁ terhadap Y
- β_{X_2Y} = koefisien jalur pengaruh langsung X₂ terhadap Y
- β_{ZY} = koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut (Sarwono, 2006:147):

$$Z = \beta X_1Z + \beta X_2Z + e_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta X_1Y + \beta X_2Y + \beta ZY + e_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

Dimana:

X_1 = Pengembangan karir

X_2 = Iklim organisasi

Z = Kepuasan kerja

Y = Prestasi kerja

e_1, e_2 = Variabel pengganggu

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

b. Uji normalitas data

Normalitas data adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis regresi. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013:147). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnovtest* sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

c. Uji multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Menurut Ghozali (2013:105) untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflationfactors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai TOL $< 0,10$ atau TOL > 10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multolinearitas dan sebaliknya.

d. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji tersebut dimaksudkan untuk menguji apakah variabel kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel independen (Gujarati, 2005:117), pengujian dilakukan dengan uji grafik *scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, berarti variabel dalam penelitian ini tidak heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
- Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y.

3.9.3 Uji Hipotesis

a. Uji -t

Uji -t adalah uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. rumus yang digunakan untuk mendapatkan nilai t_{hitung} (Sanusi, 2011:138) adalah :

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

t = hasil hitung

b = koefisien regresi variabel bebas

S_b = kesalahan standar koefisien regresi yang dapat ditentukan oleh formula.

Kriteria pengambilan keputusan adalah

- jika $|t_{hitung}| \leq t_{tabel}$, maka H_0 Diterima.
- jika $|t_{hitung}| \geq t_{tabel}$, maka H_A Diterima.

b. Menghitung Jalur

Sebelum menarik kesimpulan mengenai hubungan kausal yang digambarkan oleh diagram jalur, kita perlu mengkaji kebermaknaan (*test of significance*) setiap koefisien jalur yang telah dihitung pengujian seperti ini disebut teori *trimming* (Sanusi, 2011:160). Langkah – langkah pengujian *trimming* teori adalah :

1. Menyatakan hipotesis statistik yang akan diuji.
2. Menggunakan uji statistik.
3. Menghitung nilai p (p -value).
4. Menarik kesimpulan

Apabila terjadi *trimming*, perhitungan harus diulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak bermakna (*non – significance*). Apabila jalur sudah signifikan, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh perhitungan langsung
 - a) Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

$$X_1 \rightarrow Z \quad : \beta ZX_1$$
 - b) Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap prestasi kerja.

$$X_1 \rightarrow Y \quad : \beta YX_1$$
 - c) Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan

$$X_2 \rightarrow Z \quad : \beta ZX_2$$
 - d) Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap prestasi kerja

$$X_2 \rightarrow Y \quad : \beta YX_2$$
 - e) Pengaruh variabel kepuasan terhadap prestasi kerja

$$Z \rightarrow Y \quad : \beta YZ$$

2. Pengaruh tidak langsung

- a) Pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y : \beta ZX_1 \cdot \beta YZ$$

- b) Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y : \beta ZX_2 \cdot \beta YZ$$

a. Menghitung pengaruh total (*Total Effect* atau TE)

1. Pengaruh variabel total iklim organisasi (
- X_1
-) terhadap prestasi kerja

$$(Y): DE_{yx1} = X_1 \rightarrow Y$$

2. Pengaruh variabel total pengembangan karir (
- X_2
-) terhadap prestasi

$$\text{kerja (Y): } DE_{yx2} = X_2 \rightarrow Y$$

3. Pengaruh variabel total iklim organisasi (
- X_1
-) terhadap prestasi kerja

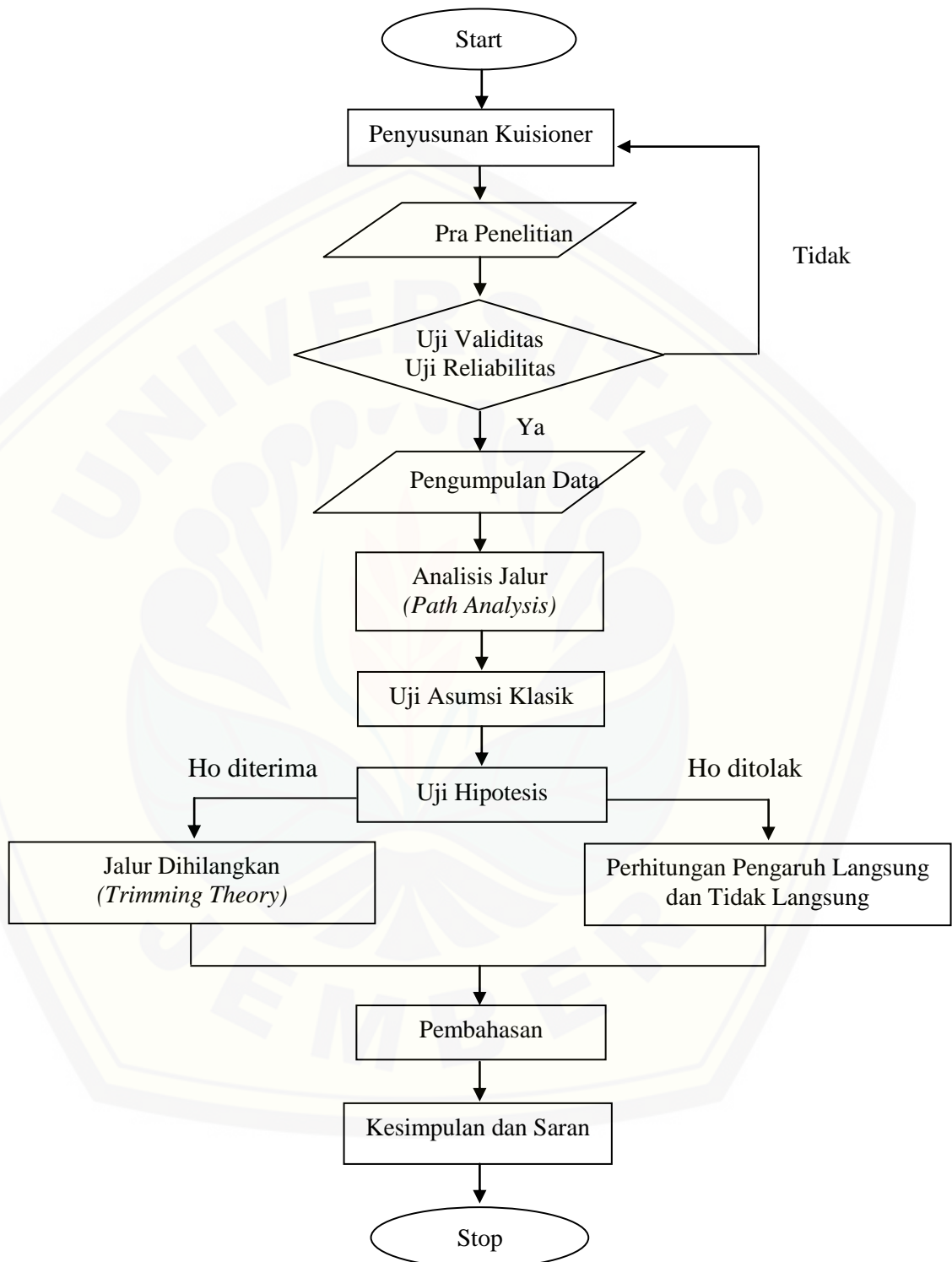
$$(Y) \text{ melalui kepuasan (Z): } TE_{yzx1} = DE_{yx1} + IE_{yzx1}$$

4. Pengaruh variabel total kompetensi kerja (
- X_2
-) terhadap prestasi kerja

$$(Y) \text{ melalui kepuasan (Z): } TE_{yzx2} = DE_{yx2} + IE_{yzx2}$$

5. Pengaruh kepuasan (Z) terhadap prestasi kerja (Y)
- $DE_{yz} = Z \rightarrow Y$

3.10 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

1. Start merupakan berbagai persiapan materi untuk mencari data.
2. Melakukan penyusunan daftar pertanyaan kuisisioner yang ditujukan untuk dijawab oleh responden.
3. Melakukan pra penelitian yang bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen yang akan dipakai dalam penelitian. Instrumen yang digunakan adalah kuisisioner.
4. Uji validitas dan uji reliabilitas bertujuan untuk menguji tingkat kesahihan dan keandalan data. Jika data hasil uji dinyatakan sah dan andal, maka langkah selanjutnya adalah pengumpulan data, jika hasil uji dinyatakan tidak sah dan andal, maka kembali ke langkah sebelumnya.
5. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuisisioner.
6. Setelah pengumpulan data dilakukan, maka data tersebut diolah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).
7. Pengolahan data berikutnya adalah melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang telah dikembangkan. Metode pendugaan yang dilakukan adalah parameter estimasi tidak bias atau sering disebut dengan uji asumsi klasik. Asumsi parameter tidak bias harus memenuhi kriteria tidak ada multikolinieritas, tidak ada heteroskedastisitas, tidak ada autokorelasi dan harus berdistribusi normal.
8. Langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara individu.
9. Bila dalam uji hipotesis terdapat jalur yang hipotesis nolnya diterima maka jalur tersebut harus dihilangkan lalu selanjutnya dihitung kembali koefisien dari jalur yang baru (tanpa jalur yang tidak signifikan) hingga memperoleh hipotesis nol ditolak lalu menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.
10. Menginterpretasikan hasil penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis sebelumnya.
11. Setelah didapat hasil, maka ditarik suatu kesimpulan dan memberikan saran.
12. Stop menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Sebagian besar responden berumur 35-42 tahun sebanyak 20 orang (55.6%), sebagian besar jenis kelamin responden adalah laki-laki sebanyak 23 orang (63.9%), sebagian besar responden berpendidikan terakhir diploma/sarjana sebanyak 22 orang (61.1%), dan sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 5-10 Tahun tahun sebanyak 16 orang (44.4%).
- 2) Rata-rata penilaian responden tentang Iklim Organisasi adalah setuju mencapai mencapai 62.5%. Penilaian responden tentang pengembangan karir adalah setuju pada semua pernyataan mencapai 64.6%. Penilaian tentang kepuasan adalah setuju pada semua pernyataan mencapai 68.1%. Penilaian tentang prestasi kerja adalah setuju pada semua pernyataan mencapai 60%.
- 3) Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang
- 4) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang .
- 5) Iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang .
- 6) Pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang .
- 7) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang

5.2 Saran

Hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

- 1) Terdapat beberapa hal yang perlu menjadi koreksi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang dalam meningkatkan prestasi kerja. Pada aspek iklim organisasi pihak Disperindag Lumajang perlu meningkatkan pengarahannya kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pada aspek pengembangan karir pihak Diperindag Lumajang perlu memberikan kesempatan kepada pegawai dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dengan studi lanjut atau pelatihan dan sebagainya. Pada aspek kepuasan Diperindag perlu memberikan situasi kerja yang stabil meski terdapat perubahan pada organisasi.
- 2) Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya meneliti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi, motivasi, budaya kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, 2012, Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Hal. 153 – 169 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126 153
- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Basu Swastha. 2002. *Manajemen Pemasaran. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Penerbit Liberty
- Davis, Keith dan J. W. Newstorm, 2001, *Perilaku Dalam Organisasi*, Diterjemahkan Oleh. Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2014) Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/ Vol. 8 No. 1 Februari 2014. Universitas Brawijaya*
- Eko Adi Siswanto.2012. Analisis Pengaruh iklim Kerja dan pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir : Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan PT Pertamina (Persero) Pemasaran Wilayah Jawa Tengah dan DIY) *DIPONEGORO BUSINESS REVIEW Volume 1, No 2, 2012, hal(332-342)*
- Etty Susanty. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 8, Nomor 2, September 2012, 121-134. Universitas terbuka*
- Fatmawati Umasangadji, Florence. Daicy. J. Lengkong, dan Martha Ogotan. 2014. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah. *Jurnal. Kabupaten Halmahera Tengah*.
- F.J.Monks, 2002. *Psikologi Perkembangan*. Yogyakarta:Gajah mada University.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Gouzali Saydam, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusets.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T Hani. 2007. *Mengukur kepuasan kerja*. Jakarta: Erlangga
- Hani Handoko. 2011. *Manajemen, Edisi Kedua*, Yogyakarta : BPFE-. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama*, Yogyakarta: Ardana.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta. :Graha Ilmu.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kadarisman, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kristanto, Ria Imelda, Ruth Dwi Setiawati Tedja Abdi, Agustinus Nugroho. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap kepuasan kerja Di PT Kapasari Di Surabaya. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, JS2:25-42
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Penerbit Andi,. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu , 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama

- Nasution, Mulia, 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Djambatan, Jakarta.
- Nise Septyawati (2008) Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, *Jurnal. Universitas Komputer Indonesia*
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Edisi 8*. Prentice Hall, Jakarta
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sadili Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka. Setia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Siti Fathonah dan Ida Utami, 2011, Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi, *Jurnal EXCELLENT, Edisi 1 No. 1, Maret 2011, Hal 1-20*.
- Siagian, Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi.
- Singarimbun dan Effendi . 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New.
- Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

- Tagiuri, R. & Litwin G. 2008. *Organizational Climate: Expectations of a Concept*. Boston: Harvard university Press.
- Justine Sirait. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo
- Veithzal Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Veithzal, Rivai. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Wahyuni, Utami dan Ruhana , 2014. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 8 No. 1, hal 1-10.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

Lampiran 1**Kuesioner Penelitian****Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang****I. Identitas Peneliti**

Nama : Ferdiyan Oktafiyanto
NIM : 090810201208
Fakultas : Ekonomi

II. Pengantar

Kuesioner penelitian ini digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1/S-1 pada Fakultas Ekonomi, Universitas Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan dan Prestasi kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang. Peneliti memohon dengan hormat atas keikhlasan dan kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner tersebut. Kerahasiaan jawaban Saudara/i tidak akan mempengaruhi citra anda sebagai karyawan/pegawai.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan Saudara/i dalam menjawab kuesioner penelitian ini dan mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan.

Hormat saya,

Ferdiyan Oktafiyanto

KUESIONER**A. Karakteristik Responden**

1. Nomor responden : _____(Diisi Peneliti)
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
2. Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat Lima (5) pilihan jawaban, yaitu:
 - Sangat setuju = SS
 - Setuju = S
 - Cukup Setuju = CS
 - Tidak Setuju = TS
 - Sangat Tidak Setuju = STS
3. Pastikan saudara tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.

A. Iklim Organisasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pimpinan Disperindag Lumajang mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan tujuan					
2	Adanya rasa saling percaya antara pegawai Diperindag Lumajang					
3	Pegawai Diperindag Lumajang berperan serta dalam pengambilan keputusan					
4	Pegawai Diperindag Lumajang mengetahui informasi yang berhubungan dengan tugas dan wewenang mereka					
5	Diperindag Lumajang memberikan kebebasan kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat					
6	Pegawai Diperindag Lumajang menyadari akan risiko pekerjaan					

B. Pengembangan Karir (X2)

No	Pernyataan	SS	TS	CS	TS	STS
1	Disperindag Kabupaten Lumajang selalu mengutamakan kekosongan jabatan untuk diisi pegawainya					
2	Saya diberikan waktu untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi					
3	Saya pernah diberikan pelatihan secara gratis					
4	Disperindag Kabupaten Lumajang memberikan ketrampilan tambahan (komputer) secara berkala bagi pegawai untuk meningkatkan skillnya.					
5	Disperindag Kabupaten Lumajang tidak membedakan pegawai lama atau baru untuk mengembangkan karirnya.					
6	Disperindag Kabupaten Lumajang memberikan kesempatan yang sama dalam memilih karirnya baik laki-laki maupun perempuan					
7	Disperindag Kabupaten Lumajang memberikan informasi tentang syarat yang harus dipenuhi untuk naik jabatan.					
8	Disperindag Kabupaten Lumajang menunjukan kepada bawahannya bagaimana meningkatkan karir ke jenjang yang lebih tinggi.					
9	Disperindag Kabupaten Lumajang mempromosikan bawahannya karena memiliki skill yang bisa diandalkan.					
10	Disperindag Kabupaten Lumajang bersedia					

	bertanggung jawab atas promosi pegawainya					
11	Disperindag Kabupaten Lumajang melakukan mutasi horizontal berupa <i>job rotation</i> agar pegawai tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya					
12	Disperindag Kabupaten Lumajang mengikutsertakan pegawainya dalam workshop atau seminar yang diadakan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman pegawainya.					

C. Kepuasan (Z)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya laksanakan sesuai dengan kemampuan saya					
2	Pengawasan diberikan kepada pegawai dalam rangka efektivitas kerja					
3	Disperindag Kabupaten Lumajang memberikan situasi kerja yang stabil					
4	Diperindag Kabupaten Lumajang memberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman					
5	Saya menerima gaji dan insentif sesuai dengan beban kerja saya					
6	Rekan kerja mendukung pekerjaan saya					
7	Diperindag Kabupaten Lumajang menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan saya					

D. Prestasi kerja (Y)

No	Pernyataan	S	S	C	T	ST
		S	S	S	S	S
1	Kualitas kerja saya sesuai dengan <i>standart</i> Disperindag Kabupaten Lumajang					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan organisasi					
3	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya menambah ketrampilannya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
5	Saya dapat mengkomunikasikan ide dan saran dalam pemecahana masalah					

Lampiran 2

TABULASI DATA

No	Iklim Organisasi								Pengembangan Karir													
	1	2	3	4	5	6	Σ	Z-Skor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Σ	Z-Skor
1	3	4	4	4	4	4	23	-0.437	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	44	-0.153
2	4	4	4	4	4	4	24	0.0875	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	44	-0.153
3	4	4	4	4	4	4	24	0.0875	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	43	-0.477
4	3	4	5	5	4	4	25	0.6125	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45	0.1711
5	3	4	5	4	3	3	22	-0.437	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	44	-0.153
6	4	4	4	3	4	4	23	-0.437	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44	-0.153
7	3	4	5	4	3	3	22	-0.437	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	45	0.1711
8	3	4	4	4	5	5	25	0.6125	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	0.8195
9	3	4	4	4	3	3	21	-0.962	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	43	-0.477
10	3	3	4	4	3	3	20	-1.487	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	43	-0.477
11	5	4	4	4	4	4	25	1.1374	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49	1.468
12	3	4	5	4	3	3	22	-0.437	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	42	-0.802
13	4	4	4	4	3	3	22	-0.437	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	41	-1.126
14	4	3	4	4	3	3	21	-0.962	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	41	-1.126
15	4	3	4	4	4	4	23	-0.962	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	48	1.1438
16	3	4	4	4	4	4	23	-0.437	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46	0.4953
17	4	4	5	5	4	4	26	1.1374	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	47	0.8195
18	3	3	4	4	3	3	20	-1.487	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	41	-1.126
19	4	3	5	4	4	4	24	-0.437	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	39	-1.774
20	5	4	5	4	5	5	28	1.6624	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	46	0.4953
21	4	4	5	4	4	4	25	1.1374	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51	2.1164
22	3	3	4	4	4	4	22	-0.962	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	44	-0.153
23	4	4	5	4	4	4	25	0.6125	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	41	-1.126
24	5	4	4	4	5	5	27	0.6125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	0.8195
25	4	4	5	4	4	4	25	0.6125	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	48	1.1438
26	3	3	4	3	4	4	21	-1.487	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	40	-1.45
27	4	4	5	5	4	4	26	1.6624	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	46	0.4953
28	4	4	5	4	4	4	25	0.6125	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	49	1.468
29	4	4	5	4	4	4	25	0.6125	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	1.468
30	4	3	4	4	4	4	23	-0.437	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	44	-0.153
31	3	3	4	4	4	4	22	-0.962	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	39	-1.774
32	4	5	5	5	4	4	27	1.6624	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	46	0.4953
33	3	4	5	4	3	3	22	0.0875	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	46	0.4953
34	4	3	4	4	4	4	23	-0.437	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	41	-1.126
35	3	3	4	3	4	4	21	-1.487	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	41	-1.126
36	5	4	5	5	5	5	29	2.1874	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	47	0.8195

No	Kepuasan									Prestasi Kerja						
	1	2	3	4	5	6	7	Σ	Z-Skor	1	2	3	4	5	Σ	Z-Skor
1	4	4	4	3	4	4	3	26	-0.3004	4	4	4	4	4	20	-0.753
2	3	4	3	4	3	4	3	24	-1.2408	5	4	4	4	4	21	-0.1369
3	4	4	3	3	4	4	3	25	-0.7706	4	4	3	4	5	20	-0.753
4	3	4	3	4	4	4	4	26	-0.3004	4	4	3	5	4	20	-0.753
5	4	3	4	4	3	4	4	26	-0.3004	5	4	4	4	5	22	0.47915
6	4	4	3	4	4	5	4	28	0.64	5	5	4	4	5	23	1.0952
7	4	4	3	3	4	4	3	25	-0.7706	4	4	5	4	4	21	-0.1369
8	4	3	4	3	4	4	4	26	-0.3004	4	5	4	4	5	22	0.47915
9	4	3	3	4	3	4	4	25	-0.7706	4	4	4	4	5	21	-0.1369
10	3	4	4	4	4	4	4	27	0.1698	4	4	3	4	4	19	-1.369
11	4	5	4	4	4	5	5	31	2.05061	4	5	4	5	5	23	1.0952
12	3	4	4	4	4	3	4	26	-0.3004	4	4	3	4	4	19	-1.369
13	4	3	4	3	4	4	4	26	-0.3004	5	4	3	4	4	20	-0.753
14	4	3	4	4	3	3	4	25	-0.7706	4	5	3	4	4	20	-0.753
15	5	5	4	4	3	4	3	28	0.64	4	5	4	4	4	21	-0.1369
16	4	3	4	4	4	4	4	27	0.1698	5	4	4	5	4	22	0.47915
17	4	4	4	4	4	4	4	28	0.64	5	4	4	4	5	22	0.47915
18	4	4	3	3	4	3	3	24	-1.2408	4	4	3	4	4	19	-1.369
19	3	3	3	3	4	4	3	23	-1.711	5	4	4	4	3	20	-0.753
20	4	4	4	4	4	4	4	28	0.64	4	5	4	4	5	22	0.47915
21	4	4	4	4	4	4	5	29	1.1102	5	5	5	4	5	24	1.71125
22	3	4	4	4	3	4	4	26	-0.3004	5	4	3	5	4	21	-0.1369
23	4	3	4	4	4	4	4	27	0.1698	4	5	4	5	4	22	0.47915
24	3	4	4	3	4	4	4	26	-0.3004	4	4	3	4	5	20	-0.753
25	5	4	4	4	4	5	4	30	1.58041	5	5	5	4	5	24	1.71125
26	4	4	3	4	3	4	4	26	-0.3004	3	4	3	4	4	18	-1.9851
27	4	5	4	4	4	5	5	31	2.05061	5	5	4	4	5	23	1.0952
28	4	4	4	4	3	4	4	27	0.1698	5	4	4	5	5	23	1.0952
29	4	4	4	4	4	4	4	28	0.64	5	5	4	5	4	23	1.0952
30	4	4	3	4	4	3	5	27	0.1698	5	4	4	4	4	21	-0.1369
31	3	4	3	3	3	3	4	23	-1.711	4	4	3	4	4	19	-1.369
32	5	5	4	4	4	5	4	31	2.05061	5	5	5	5	4	24	1.71125
33	4	4	4	4	4	4	4	28	0.64	4	4	4	5	5	22	0.47915
34	4	4	3	3	3	4	4	25	-0.7706	5	4	4	4	4	21	-0.1369
35	3	3	4	3	3	4	3	23	-1.711	4	4	3	4	4	19	-1.369
36	4	4	4	4	4	4	4	28	0.64	5	4	4	5	5	23	1.0952

Lampiran 3
UJI INSTRUMEN
VALIDITAS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	112.11	57.416	.348	.891
Item 2	112.47	55.056	.468	.889
Item 3	112.44	55.111	.626	.885
Item 4	111.72	56.435	.456	.889
Item 5	112.11	56.902	.421	.889
Item 6	112.31	56.790	.336	.891
Item 7	112.36	56.237	.376	.891
Item 8	112.69	56.218	.483	.888
Item 9	112.44	57.225	.394	.890
Item 10	112.19	57.361	.462	.889
Item 11	112.56	56.711	.428	.889
Item 12	112.42	56.936	.392	.890
Item 13	112.42	56.136	.446	.889
Item 14	112.50	56.714	.444	.889
Item 15	112.44	56.997	.429	.889
Item 16	112.56	56.825	.412	.889
Item 17	112.33	56.743	.330	.892
Item 18	112.61	57.102	.366	.890
Item 19	112.33	55.943	.463	.888
Item 20	112.31	56.047	.422	.889
Item 21	112.50	56.543	.469	.888
Item 22	112.47	56.713	.456	.889
Item 23	112.47	57.342	.365	.890
Item 24	112.17	55.400	.560	.886
Item 25	112.28	55.863	.460	.889
Item 26	111.72	56.835	.356	.891
Item 27	111.83	56.086	.535	.887
Item 28	112.39	54.016	.611	.885
Item 29	111.89	57.359	.375	.890
Item 30	111.78	55.206	.568	.886

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	30

Lampiran 4
Karakteristik Responden
Frequency Table

Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27-34 Tahun	10	27.8	27.8	27.8
	35-42 tahun	20	55.6	55.6	83.3
	43-50 tahun	6	16.7	16.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki	23	63.9	63.9	63.9
	Perempuan	13	36.1	36.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Pendidikan responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	14	38.9	38.9	38.9
	DIPLOMA/PT	22	61.1	61.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Masa kerja responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	11	30.6	30.6	30.6
	5-10 tahun	16	44.4	44.4	75.0
	>10 tahun	9	25.0	25.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Lampiran 5
Uji Asumsi Klasik
 Normalitas
 Persamaan I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.64576740
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.089
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.52836784
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.071
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: Iklim Organisasi	.576	1.735
	Zscore: Pengembangan karir	.576	1.735

a. Dependent Variable: Zscore: Kepuasan Kerja

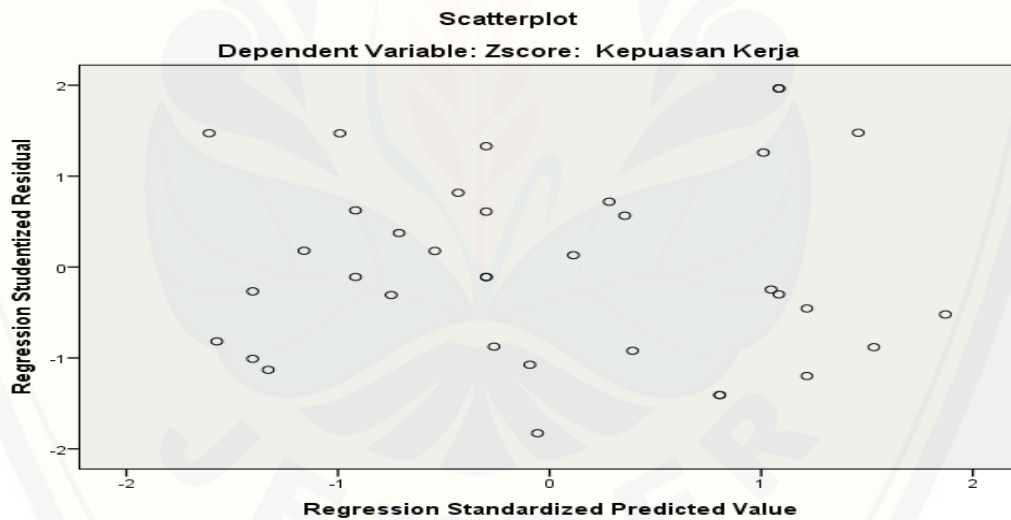
Coefficients^a

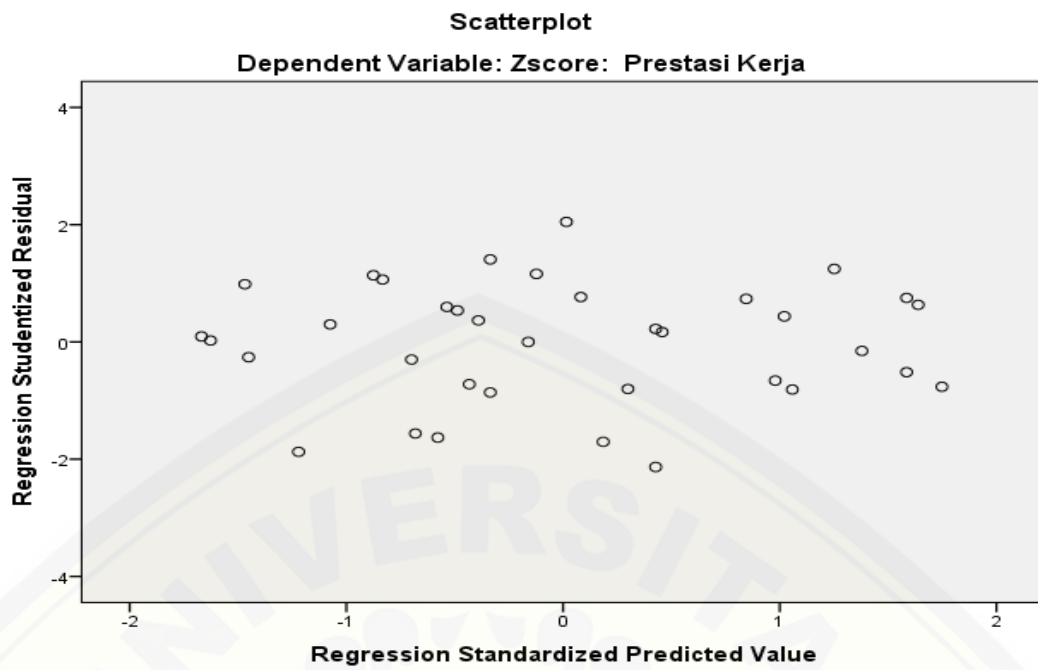
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: Iklim Organisasi	.492	2.034
	Zscore: Pengembangan karir	.435	2.299
	Zscore: Kepuasan Kerja	.417	2.398

a. Dependent Variable: Zscore: Prestasi Kerja

Heterokedastisitas

Persamaan I





Lampiran 6

Regresi

Persamaan I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.558	.66504827

a. Predictors: (Constant), Zscore: Pengembangan karir, Zscore: Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Zscore: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.404	2	10.202	23.067	.000 ^b
	Residual	14.596	33	.442		
	Total	35.000	35			

a. Dependent Variable: Zscore: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Zscore: Pengembangan karir, Zscore: Iklim Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.637E-15	.111		.000	1.000
	Zscore: Iklim Organisasi	.353	.148	.353	2.385	.023
	Zscore: Pengembangan karir	.485	.148	.485	3.276	.002

a. Dependent Variable: Zscore: Kepuasan Kerja

Persamaan II

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore: Kepuasan Kerja, Zscore: Iklim Organisasi, Zscore: Pengembangan karir ^b		Enter

a. Dependent Variable: Zscore: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.695	.55258031

a. Predictors: (Constant), Zscore: Kepuasan Kerja, Zscore: Iklim Organisasi, Zscore: Pengembangan karir

b. Dependent Variable: Zscore: Prestasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.229	3	8.410	27.541	.000 ^b
	Residual	9.771	32	.305		
	Total	35.000	35			

a. Dependent Variable: Zscore: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Zscore: Kepuasan Kerja, Zscore: Iklim Organisasi, Zscore: Pengembangan karir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	9.405E-16	.092		.000	1.000
	Zscore: Iklim Organisasi	.324	.133	.324	2.431	.021
	Zscore: Pengembangan karir	.317	.142	.317	2.238	.032
	Zscore: Kepuasan Kerja	.317	.145	.317	2.194	.036

a. Dependent Variable: Zscore: Prestasi Kerja

Lampiran 7

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

Lampiran 7
Tabel T

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3088
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	4
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	22.32712
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	10.21453
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	7.17318
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.89343
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	5.20763
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.78529
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.50079
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.29681
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.14370
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	4.02470
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.92963
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.85198
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.78739
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.73283
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.68615
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.64577
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.61048
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.57940
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.55181
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.52715
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.50499
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.48496
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.46678
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.45019
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.43500
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.42103
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.40816
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.39624
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.38518
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.37490
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.36531
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.35634
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34793
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.34005
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.33262