



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 13713-13724

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman

Dendi Herta Saputra^{1✉}, Yessi Elsandra²

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: dendiherta00@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Mencapai tujuan pengembangan pariwisata maka pembangunan pariwisata harus diarahkan pada pemanfaatan sumber daya alam, makin besar sumber daya alam yang dimiliki suatu negara, maka semakin besar pula harapan untuk mencapai tujuan pembangunan dan pengembangan pariwisata. Penelitian yang digunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi berjumlah 55 orang. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner. Analisa data penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisa yakni statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji Asumsi, uji koefisien korelasi, uji regresi linier sederhana dan berganda, serta uji regresi linier bertingkat. Hasil menunjukkan bahwa Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai signifikan (X_1) = 0,000 < 0,05. Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai (X_2) = 0,000 < 0,05. Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (M) diperoleh nilai (X_1) = 0,002 < 0,05. Pengembangan Karir (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (M) diperoleh nilai (X_2) = 0,000 < 0,05. Kepuasan Kerja (M) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai 0,000 < 0,05. Pengembangan Karir (X_2) melalui Kepuasan Kerja (M) terhadap Kinerja (Y) nilai pengaruh langsung sebesar 0,267 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,3057. Iklim Organisasi (X_1) melalui Kepuasan Kerja (M) terhadap Kinerja (Y) nilai pengaruh langsung sebesar 0,217 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,5479.

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

Abstract

To achieve tourism development goals, tourism development must be directed at the utilization of natural resources. The greater the natural resources a country has, the greater the hope of achieving tourism development and development goals. The research used associative quantitative methods. The population is 55 people. Data collection techniques using interviews and questionnaires. This research data analysis uses several analytical techniques, namely descriptive statistics, validity and reliability tests, assumption tests, correlation coefficient tests, simple and multiple linear regression tests, and multilevel linear regression tests. The results show that Organizational Climate (X1) has a significant effect on Performance (Y), with a significant value $(X1) = 0.000 < 0.05$. Career Development (X2) has a significant effect on Performance (Y). The value obtained is $(X2) = 0.000 < 0.05$. Organizational Climate (X1) has a significant effect on Job Satisfaction (M). The value obtained is $(X1) = 0.002 < 0.05$. Career Development (X2) does not have a significant effect on Job Satisfaction (M). The value obtained is $(X2) = 0.000 < 0.05$. Job Satisfaction (M) has a significant effect on Performance (Y), obtaining a value of $0.000 < 0.05$. Career Development (X2) through Job Satisfaction (M) on Performance (Y) has a direct influence value of 0.267 and an indirect influence value of 0.3057. Organizational Climate (X1) through Job Satisfaction (M) on Performance (Y) has a direct influence value of 0.217 and an indirect influence value of 0.5479.

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

PENDAHULUAN

Pembangunan Nasional merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Dalam pelaksanaannya mengacu pada kepribadian bangsa dan nilai luhur yang universal untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang berdaulat, mandiri, berkeadilan, sejahtera, maju, dan kukuh kekuatan moral dan etikanya.

Di era globalisasi seperti sekarang ini, pembangunan dunia kepariwisataan dapat dijadikan sebagai prioritas utama dalam menunjang pembangunan suatu daerah. Pengembangan pariwisata dilakukan bukan hanya untuk kepentingan wisatawan mancanegara saja, namun juga untuk menggalakkan kepentingan wisatawan dalam negeri. Pembangunan kepariwisataan pada hakekatnya untuk mengembangkan dan memanfaatkan obyek dan daya tarik wisata yang berupa kekayaan alam yang indah, keragaman flora fauna, seni budaya, peninggalan sejarah, benda-benda purbakala serta kemajemukan budaya.

Dalam rangka mencapai tujuan pengembangan pariwisata maka pembangunan pariwisata harus diarahkan pada pemanfaatan sumber daya alam, makin besar sumber daya

alam yang dimiliki suatu negara, maka semakin besar pula harapan untuk mencapai tujuan pembangunan dan pengembangan pariwisata. Tujuan pengembangan pariwisata akan berhasil dengan optimal bila ditunjang oleh potensi daerah yang berupa obyek wisata, baik wisata alam maupun wisata buatan manusia. (Yoeti, 2015) mengatakan bahwa pembangunan dan pengembangan daerah menjadi daerah tujuan wisata tergantung dari daya tarik itu sendiri yang dapat berupa keindahan alam, tempat bersejarah, tata cara hidup bermasyarakat maupun upacara keagamaan. Dari uraian tersebut diatas sektor kepariwisataan perlu mendapat penanganan yang serius karena kepariwisataan adalah merupakan kegiatan lintas sektoral dan lintas wilayah yang saling terkait, diantaranya dengan sektor industri, perdagangan, pertanian, perhubungan, kebudayaan, sosial ekonomi, politik, keamanan serta lingkungan

Pengembangan pariwisata adalah upaya untuk lebih meningkatkan sumber daya yang dimiliki oleh suatu obyek wisata dengan cara melakukan pembangunan unsur-unsur fisik maupun non fisik dari sistem pariwisata sehingga meningkatkan kinerja. Dalam hal ini yang dimaksud dengan kinerja obyek wisata berupa meningkatnya pendapatan daerah yang diperoleh dari kunjungan wisatawan yang masuk.

Sebagai salah satu daerah tujuan wisata Kabupaten Padang Pariaman memiliki aset wisata yang cukup beragam yang dapat memenuhi segala kebutuhan ke pariwisata jika aset tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal. Sesuai dengan Visi Pariwisata Kabupaten Padang Pariaman "*Kita Wujudkan Kabupaten Padang Pariaman Menjadi Daerah Tujuan Wisata Pantai Dan Bahari Dengan Mempertahankan Nilai-Nilai Agama Dan Budaya*", diharapkan Kabupaten Padang Pariaman pada masa mendatang menjadi daerah tujuan Wisata terkemuka diantara 19 (Sembilan Belas) Kabupaten dan Kota yang ada dalam kawasan Propinsi Sumatera Barat. Melalui 4 Misi dari Pariwisatanya, antara lain:

1. Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kepariwisataan
2. Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia Pariwisata
3. Revitalisasi Nilai-nilai Agama dan Budaya
4. Meningkatkan dan mengembangkan intensifikasi dan eksentifikasi Pemasaran Produk Pariwisata

Dengan mengacu kepada 4 (empat) Misi terhadap program Pengembangan Pariwisata khususnya pada misi yang kedua "*Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia Pariwisata*" maka hal ini juga seharusnya menjadi perhatian serius dari pihak Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman karena yang lebih berperan saat ini adalah: Bagaimana program dan kebijakan sektor pariwisata yang telah ditetapkan, secara nyata dapat diimplemantasikan oleh Seluruh Sumberdaya Pariwisata, sesuai dengan tugas dan perannya

masing- masing terutama dalam hal ini adalah Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman.

Jika kita melihat kepada beberapa potensi dan fasilitas pariwisata yang menimbulkan ketertarikan wisatawan asing dan domestik, ternyata kalah bersaing dengan beberapa daerah lainnya di Propinsi Sumatera Barat, bahkan ditingkat Nasional. Disisi lain kita tidak bisa menutup mata bahwa anggaran yang disediakan oleh Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman dari tahun ketahun untuk mendukung pembangunan fisik pariwisata masih sangat sedikit, sehingga menyebabkan tidak tercapainya peningkatan PAD dari sektor pariwisata. Untuk peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) pariwisata Dinas Pariwisata pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman mendapat dukungan dana dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif melalui Dana Alokasi Khusus (DAK) Non Fisik. Secara umum dengan kondisi seperti di atas perlu perhatian lebih lanjut dan ditindaklanjuti.

Dengan potensi dan sarana pendukung yang ada saat ini, ternyata bukan merupakan persoalan mendesak yang harus dikembangkan dalam memajukan Pariwisata. Tapi yang paling penting saat ini dalam hal kemajuan Bidang Pariwisata tersebut adalah bagaimana tugas, pokok dan fungsi untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman selama ini yang dapat meningkatkan profesionalisme di bidang tugasnya masing-masing. Pentingnya kinerja pegawai yang menjadi dasar utama dalam peningkatan pengembangan pariwisata. Hal ini mempengaruhi iklim organisasi setelah dikeluarkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Jabatan Fungsional Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif. Tenaga Fungsional. Yang selama ini merupakan Kepala Seksi atau pejabat struktural eselon IV.A, akibat regulasi tersebut berubah menjadi pejabat fungsional dimanasampai saat ini tugas, pokok, dan fungsi dari pejabat fungsional tersebut belum ada kejelasan dan masih menunggu Peraturan Presiden tentang fungsional Adyatama Kepariwisataan tersebut. Ketentuan dalam penilaian kinerja tenaga fungsional adalah diukur dengan nilai kredit point untuk kenaikan pangkat, dan juga ketentuan terhadap pengakuan terhadap pejabat fungsional tersebut dalam menerima haknya.

Sementara kondisi yang dialami oleh organisasi profesi seperti kelompok sadar wisata, dan organisasi kepemudaan dan organisasi olah raga adalah kebingungan pada saat mereka butuh pembinaan dan pendampingan ketika mereka ingin melaksanakan kegiatan dibidangnya masing masing. Dilain fihak, kondisi yang terjadi pada akhir akhir ini, kewenangan yang diberikan kepada pegawai fungsional adalah cukup kuat dimana mereka tidak bisa diganti oleh pegawai yang berasal dari unit organisasi SKPD yang lain. Tetapi

mereka bisa kembali diangkat menjadi jabatan struktural kembali ke jabatan Administrator setingkat pejabat eselon III,

Keinginan untuk bertahan sebagai pegawai dengan Jabatan Fungsional adalah menjadi sebuah harapan yang diinginkan oleh setiap pegawai untuk menjadikan pegawai Negeri yang profesional. Di lain pihak pemerintah sampai saat ini khususnya yang memiliki tugas sebagai Adiyatama kepariwisataan belum sepenuhnya diperhatikan oleh pemerintahan. Hal ini terbukti dalam hal untuk penjabaran tugas pokok dan fungsi, Penetapan Angka Nilai point per item kegiatan, dan terlebih lagi tentang besaran tunjangan fungsional khusus belum ada regulasi yang mendasari.

Dengan kondisi demikian di era otonomi daerah ini dalam hal penjurangan karir juga belum sepenuhnya dapat sepenuhnya mengacu kepada latar belakang lamanya masa tugas, pengalaman kerja, keterampilan berkomunikasi di depan forum dan melaksanakan koordinasi lintas sektor terkait, profesionalisme tugas, latar belakang jenjang pendidikan dan lain lainnya belum terlaksana. Sehingga bagi pegawai pegawai yang memiliki unsur kedekatan, dan beberapa faktor selain yang disebutkan diatas, kenyataannya sebagian besar ada yang diangkat menjadi pejabat Eselon III. Ini tidak bias dipungkiri karena setiap orang menginginkan pengembangan karir. Padahal jika pemerintah serius untuk melaksanakan ketentuan dan dasar daripada untuk mengembangkan karir, maka orang-orang yang berlatar pengalaman yang fungsional adalah lebih disarankan, begitu juga yang memiliki pengalaman kerja dan masa kerja serta yang memiliki latar belakang koordinasi dan komunikasi yang sudah terbukti selama ini. Namun Pegawai yang semacam ini tidak menjadi perhatian khusus dari Pemerintah Daerah. Hal ini banyak diperlihatkan oleh Masing-masing ASN yang kurang merasa peduli terhadap tugas pokok fungsi, kegiatan sepenuhnya dilaksanakan oleh Kepala Bidang sebagai PPTK, bahkan adanya kepala bidang yang tidak mengikutsertakan ASN fungsional pada saat mereka melaksanakan kegiatannya.

Namun, terkait dengan kondisi saat ini yang terjadi adalah Bagi para Pejabat setingkat Eselon IV pada masa lalu, yang saat ini merupakan pejabat fungsional sudah tidak lagi memiliki kewenangan untuk menjadi pelaksana teknis kegiatan. Dan PPTK tersebut saat ini adalah Kepala Bidang memiliki kewenangan untuk merencanakan, melaksanakan serta memiliki kewenangan untuk membuat kebijakan terhadap pelaksanaan kegiatan tersebut.

Sebagai pejabat Fungsional teknis sampai saat ini, melaksanakan kegiatan masih dibawah kendali dan perintah dari PPTK atau kepala Bidang. Dengan kondisi tersebut sering membuat dua kondisi yang seolah-olah bertentangan. Apalagi bagi pejabat fungsional yang ingin bekerja secara profesional, namun seringkali tidak didukung oleh PPTK atau kepala bidang pejabat struktural Eselon III. Dengan kondisi yang demikian maka Pegawai tidak

merasa diperhatikan dan banyak yang berkeinginan untuk berkarir menjadi pejabat struktural juga di SKPD lain,tanpa menghiraukan target kinerja bidang yang seharusnya dituntaskan, dan kecendrungan daripada mereka petugas fungsional tersebut untuk berlomba lomba mengejar pengembangan karir

Dilain pihak, terutama dalam hal pengukuran target kinerja, terhadap realisasi kinerja pegawai Dinas pemuda dan Olah raga Kabupaten Padang Pariaman, belum berjalan secara optimal. Hal ini dibuktikan dengan bukti realisasi keuangan Per-Triwulan sebagaimana yang diperlihatkan melalui tabel berikut ini:

Tabel 1.Data Persentase Pencapaian Kumulatif Realisasi Anggaran Pada Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman Selama Tahun 2023

No	Triwulan	Batas Akhir Waktu Pelaksanaan	Target Kegiatan Kumulatif	Realisasi Kegiatan Kumulatif
1	Triwulan I	Maret	25 %	9,6 %
2	Triwulan II	Juni	50 %	32,9 %
3	Triwulan III	September	75 %	43,15 %
4	Triwulan IV	Desember	100 %	89,65 %

Dengan mempedomani pada Dokumen Penggunaan Anggaran Kegiatan. Dimana pada umumnya realisasi keuangan masing masingnya secara triwulan I,II,III, dan IV cendrung tidak tepat waktu. Seharusnya pada akhir triwulanI seharusnya 25 % ternyata hasil evaluasi ,baru hanya sekitar 9,6 % bahkan ada yang belum terelaisasi, begitu juga untuk triwulan II seharusnya 50 % realisasi ternyata pada umumnya baru terealisasi 32,9 %, serta triwulan III seharusnya 75 %, kenyatananya baru sekitar 43,15% walaupun pada akhir tahun atau triwulanIV terealisasi secara maksimal diatas 89,5 %, namun ini membuktikan mereka tidakmemiliki kinerja yang baik untuk melaksanakan kegiatannya tersebut.

Berkaitan dengan kondisi yang diharapkan tersebut,ternyata pada Kabupaten Padang Pariaman, hal ini tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Sebagai Pejabat Fungsional yang memiliki kekuatan legalitas dengan dikeluarkan SK Pejabat Fungsional yang berasal dari Pejabat setingkat Eselon IV dengan realisasi terhadap bukti kinerja diatas tersebut, menjadi dasar bagi pengambil kebijakan untuk pengembangan karir masing masing pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman saat ini yang cendrung sukut untuk dipromosikan .Dan hal ini tentu saja menjadi pertimbangan khususdari penilaian khusus Baperjakat (Badan Pertimbangan Jabatan Dan Pangkat) Pemerintah Daerah.

Berdasarkan pada kondisi dan realita yang dikemukakan diatas tadi,maka penulis

tertarik untuk meneliti lebih lanjut melalui tesis yang berjudul: Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif, karena bermaksud menghubungkan minimal antara 2 (dua) variable (Sugiyono, 2012). Populasi adalah jumlah pegawai Dinas Pariwisata pemuda dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman berjumlah 55 (Lima Puluh Lima) orang. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner. Analisa data penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisa statistik seperti statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji Asumsi, uji koefisien korelasi, uji regresi linier sederhana dan berganda, serta uji regresi linier bertingkat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari dua model analisis jalur maka penulis memperoleh analisis hasil hipotesis untuk penelitian ini, yaitu:

1. Analisis pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y);

Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai signifikan (X_1) = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Sehingga Hipotesis 1 penelitian ini,

H_1 : Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman dinyatakan, diterima.

2. Analisis pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja (Y).

Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel Pengembangan Karir (X_2) = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Sehingga Hipotesis 2 penelitian ini.

H_2 : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman, dinyatakan, diterima

3. Analisis pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (M).

Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai untuk variabel Iklim Organisasi (X_1) = 0,002 < 0,05. Hal ini berarti Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (M). Sehingga Hipotesis 3 penelitian ini,

H_3 : Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman Se-Kabupaten Padang

Pariaman, dinyatakan, diterima

4. Analisis pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (M).

Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel Pengembangan Karir (X_2) = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Pengembangan Karir (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (M). Sehingga Hipotesis 4 penelitian ini,

H_4 : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman Se-Kabupaten Padang Pariaman, dinyatakan, diterima

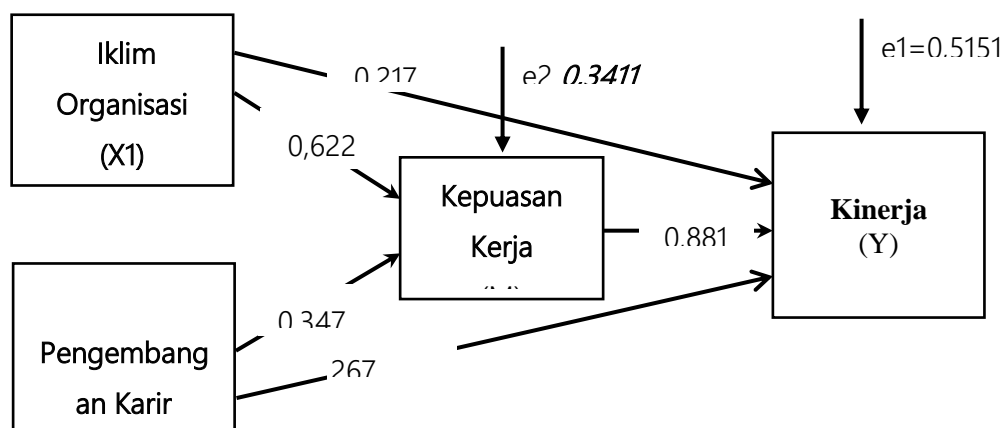
5. Analisis pengaruh variabel Kepuasan Kerja (M) terhadap Kinerja (M).

Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel Kepuasan Kerja (M) = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti Kepuasan Kerja (M) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Sehingga Hipotesis 5 penelitian ini,

H_5 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman, dinyatakan, diterima

6. Analisis pengaruh Iklim Organisasi (X_1) melalui Kepuasan Kerja (M) terhadap Kinerja (Y).

Berikut ini analisis jalur untuk menguji hubungan antara lamanya Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan apakah hubungan Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja dengan gambar seperti di bawah ini :



Gambar 1. Model II – Analisis Jalur

Namun demikian Iklim Organisasi, dan Pengembangan Karir juga mempunyai hubungan tidak langsung ke kinerja yaitu Iklim Organisasi, serta Pengembangan Karir ke Kepuasan Kerja baru kemudian ke Kinerja.

Dari analisis variabel di atas diperoleh pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,622. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan X_1 melalui M terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X_1 ,

terhadap M dengan nilai beta terhadap Y yaitu = $0,622 \times 0,881 = 0,5479$. Maka pengaruh total yang diberikan Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah = $0,217 + 0,5479 = 0,7649$. Berdasar hasil hitungan ini diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,217 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,5479 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Iklim Organisasi (X_1) melalui Kepuasan Kerja (M) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Sehingga Hipotesis 6 penelitian ini.

H_6 : Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening memberikan pengaruh antara Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman Se-Kabupaten Padang Pariaman, dinyatakan diterima

7. Analisis pengaruh Pengembangan Karir (X_2) melalui Kepuasan Kerja (M) terhadap Kinerja (Y).

Dari analisis variabel di atas diperoleh pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,347. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan X_2 melalui M terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X_2 terhadap M dengan nilai beta M terhadap Y yaitu = $0,347 \times 0,881 = 0,3057$. Maka pengaruh total yang diberikan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah = $0,267 + 0,3057 = 0,5727$. Berdasar hasil hitungan ini diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,267 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,3057 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Pengembangan Karir (X_2) melalui Kepuasan Kerja (M) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Sehingga Hipotesis 7 penelitian ini.

H_7 : Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening memberikan pengaruh tidak langsung antara Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman Se-Kabupaten Padang Pariaman, dinyatakan, diterima.

Pembahasan

Bagian ini berisikan pembahasan mengenai pengaruh masing-masing variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap tingkat Kinerja Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman.

Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Sehubungan dengan hipotesis yang telah dikembangkan dimana Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman Se-Kabupaten Padang Pariaman, maka hasil analisa statistik dengan menggunakan regresi berganda menunjukkan bahwa kedua variabel bebas Iklim Organisasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) yang memiliki

pengaruh signifikan terhadap tingkat Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman di Kabupaten Padang Pariaman Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir serta Kepuasan Kerja adalah begitu penting dalam menjelaskan tingkat Kinerja bagi seluruh Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian ini relevan dengan kajian atau penelitian yang dilakukan (Rustian, 2016) dalam tesis nya yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja kabupaten Solok, dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa Pengaruh ketiga variable bebas, Iklim Organisasi, kepuasan Kerja dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian menemukan bahwa hubungan ketiga variable bebas yang ditunjukkan dengan nilai R Square adalah dengan nilai R^2 sebesar 0,644 atau 64,4 % dengan tingkat signifikansi ketiga variable bebas : Iklim Organisasi dengan nilai sign adalah sebesar 0,022 atau $\alpha < 0,05$, Sikap Kerja dengan nilai sign adalah sebesar 0,019 atau $\alpha < 0,05$ serta Pengembangan karir dengan nilai sign adalah sebesar 0,022 atau $\alpha < 0,05$ Artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Sehubungan dengan hipotesis yang telah dikembangkan dimana Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja, dan Pengembangan Karir juga berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja. Maka hasil analisa statistik dengan menggunakan regresi menunjukkan bahwa kedua Variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman di Kabupaten Padang Pariaman Hasil penelitian ini memberikan interpersasi bahwa Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir adalah begitu penting dalam menjelaskan tingkat Kinerja.

Hasil penelitian ini relevan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Suharman, 2019) dalam tesisnya yang berjudul : Analisa Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja PNS Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman. Yang menemukan bahwa Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Variabel Iklim Organisasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja menemukan bahwa Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja adalah kedua variabel bebas berpengaruh Kuat dan Signifikan terhadap terhadap Kompetensi Kerja. Hal ini terbukti dengan ditemukannya nilai R^2 sebesar 0,624 atau 64,2 %. dengan tingkat signifikansi 0,000, atau $\alpha < 0,005$, dan secara simultan berpengaruh dengan ditemukannya nilai setelah Uji F sebesar 86,4.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Sehubungan dengan hipotesis yang telah dikembangkan dimana Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Maka hasil analisa statistik dengan menggunakan regresi menunjukkan bahwa Variabel intervening tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman di Kabupaten Padang Pariaman Hasil penelitian ini memberikan interpersasi bahwa Kepuasan Kerja adalah begitu penting dalam menjelaskan kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian ini relevan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Rahmadi, 2018) dalam tesisnya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi Kerja, Dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja PNS kantor Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Sijunjung yang menemukan hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Kinerja. Hal ini ditandai dengan ditemukannya : nilai sign Iklim Organisasi sebesar 0,001 atau < nilai signifikasi yang digunakan 0,005. Dan ia mempunyai hubungan erat dengan pengaruh nilai R Square, nilai sign Pengembangan karir sebesar 0,002 atau < nilai signifikasi yang digunakan 0,005. Dan ia mempunyai hubungan erat dengan pengaruh nilai R Square. nilai sign Kepuasan Kerja sebesar 0,000 atau < nilai signifikasi yang digunakan 0,005. Dan ia mempunyai hubungan erat dengan pengaruh nilai R Square adalah sebesar 0,672 atau 67,2 %..

Persepsi terhadap penelitian terdahulu jika dibandingkan dengan penelitian yang meneliti variable penelitian yang sama dan objek dan lokasi yang berbeda, Maka Dalam penelitian ini, juga mengemukakan tentang variable Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja sebagai variable intervening. Sebagaimana yang dikemukakan dalam penelitian ini, Sesungguhnya memperkuat dari Hasil beberapa hasil penelitian terdahulu.

SIMPULAN

Berdasarkan analisa data dan interpretasi yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman
2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman
3. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman

4. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman
5. Kepuasan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman
6. Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening memberikan pengaruh antara Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman di Kabupaten Padang Pariaman
7. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening memberikan pengaruh antara Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Padang Pariaman di Kabupaten Padang Pariaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Rahmadi. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi Kerja, Dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja PNS kantor Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Sijunjung yang menemukan hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Kinerja.*
- Rustian. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja kabupaten Solok.*
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B.* Alfabeta.
- Suharman. (2019). *Analisa Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja PNS Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman.*
- Yoeti. (2015). *Pengantar Ilmu Pariwisata.* Angkasa.