



## **PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BKD KABUPATEBN BIMA**

**Ety Kurniawati<sup>1</sup>, Mistar<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

E-mail : Etykurniawati.013@gmail.com

Mistar.stiebima@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BKD Kabupaten Bima. Variabel dependen yang digunakan adalah Komitmen Karir, variabel independen adalah Iklim Kerja pengembangan karir. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Sensus sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 43 orang responden yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian ini adalah (1) Iklim Kerja dan pengembangan karir berpengaruh langsung secara signifikan terhadap komitmen karir dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, baik secara parsial (individu) maupun secara simultan (bersama-sama) pada pegawai di Kantor BKD Kabupaten Bima. (2) Pengembangan karir berpengaruh langsung positif dan signifikan dan tidak langsung tidak positif dan signifikan terhadap komitmen pada pegawai di Kantor BKD Kabupaten Bima. (3) Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen karir pada pegawai di Kantor BKD Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Kerja dan Pengembangan Karir mempengaruhi Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening* pada pegawai di Kantor BKD Kabupaten Bima.

Dari hipotesis pertama yang diajukan, terdapat hubungan antara Iklim Kerja pada pegawai di Kantor BKD Kabupaten Bima. yang secara positif mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Semakin kondusif iklim kerja akan mempengaruhi pegawai meningkatkan kepuasannya. Penciptaan iklim kerja yang positif perlu dilakukan mengingat penyelesaian tugas pekerjaan memerlukan dukungan dari lingkungan yang ada di sekitarnya sehingga pegawai akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kepuasan tercipta disaat pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan yang pada akhirnya membuat pegawai mendapatkan respon positif dari atasan. Pada hipotesis kedua terlihat adanya hubungan positif antara Pengembangan Karir dengan kepuasan kerja pegawai. Pengembangan karir mampu menjawab permasalahan yang berkaitan dengan masa depan Pegawai.

**Kata Kunci :** Iklim Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Karir, Kepuasan Kerja

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of Work Climate and Career Development on Career Commitment with Employee Job Satisfaction at BKD Bima District Office. The dependent variable used is Career Commitment, the independent variable is the Work Development Career Climate. This type of research is causal associative. The sampling technique used is the Census technique to obtain a total sample of 43 respondents who are civil servants. The results of this study are (1) Work Climate and career development have a significant direct effect on career commitment with job satisfaction as an intervening variable, both partially (individually) and simultaneously (together) on employees at Bima Regency BKD Office. (2) Career development has positive and significant direct and indirect effects that are not positive and significant on the commitment of employees in the Bima Regency BKD Office. (3) Job*



*satisfaction directly influences career commitments for employees in the Bima Regency BKD Office. Based on the results of the analysis conducted, this study shows that the Work Climate and Career Development affect Career Commitment with Job Satisfaction as an Intervening variable on employees at the Bima Regency BKD office.*

*From the first hypothesis proposed, there is a relationship between Work Climate among employees in the Bima Regency BKD office. which positively influences employee job satisfaction. The more conducive work climate will affect employees to increase satisfaction. The creation of a positive work climate needs to be done considering the completion of work assignments requires support from the surrounding environment so that employees will be able to complete their duties properly. Satisfaction is created when employees can complete tasks on time with satisfying results that ultimately make employees get a positive response from superiors. In the second hypothesis seen a positive relationship between Career Development with employee job satisfaction. Career development can answer problems related to the employee's future.*

**Keywords:** *Work Climate, Career Development, Career Commitment, Job Satisfaction*

## I. PENDAHULUAN

Tujuan penelitian ini ingin menguji sebesar pengaruh iklim kerja terhadap komitmen karir dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan pengembangan karir terhadap komitmen karir dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, serta menguji manakah diantara variabel iklim kerja dan pengembangan karir yang memiliki pengaruh dominan terhadap komitmen karir melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dikantor BKD Kabupaten Bima.

Hasil wawancara awal dengan beberapa pegawai di lingkup BKD Kabupaten Bima menunjukkan bahwa menurunnya tingkat komitmen pegawai disebabkan, karena sebagian pegawai masih merasa tempat kerja belum merasa nyaman, ruangan kerja yang masih panas dan lembab, aliran udara ruangan yang tidak teratur, penataan ruangan yang masih kurang tepat, kurangnya kerja sama dan saling mendukung antara pegawai dalam melaksanakan tugas, belum maksimalnya pemberian tanggungjawab dan peran pegawai oleh atasan, belum lengkapnya

sarana dan prasarana sebagai pendukung dalam melaksanakan tugas. Sehingga dapat menyebabkan ketidakpuasan pegawai dalam bekerja dan berdampak kekomitmen karir para pegawainya Meeusen (2011), Iklim kerja merupakan hasil suatu tindakan yang telah ditempuh baik sadar atau tidak sadar oleh suatu kelompok yang berpengaruh terhadap tingkah laku anggota organisasi. Disisi lain, iklim kerja yang muncul dalam suatu organisasi merupakan faktor utama untuk menentukan pengembangan sikap dan perilaku para pegawai. Hasibuan (2012), Menyatakan bahwa Pengembangan karir merupakan sebuah proses yang berkelanjutan dari seorang individu melalui rangkaian tingkatan dimana setiap karakteristik tingkatan memiliki karakteristik unik baik dari persoalan pokok ataupun tugas yang diberikan.

Selain itu sikap komitmen karir yang ditunjukkan oleh pegawai masih kurang dalam memiliki organisasi tersebut sehingga menyebabkan menurunnya tingkat komitmen karir pegawai. Disebabkan penempatan pegawai pada posisi yang kurang tepat yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan, minat dan prestasi kerja,



kurang dilaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawainya, pengembangan karir belum merata pada setiap pegawai, banyaknya promosi jabatan pegawai tidak berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja. Dengan pengembangan karir diharapkan juga dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dikarenakan perusahaan akan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban pegawai diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan, dan tanggung jawab pegawai sehingga pegawai dapat berpartisipasi dalam instansi.

Kondisi kepuasan kerja pegawai pada kantor BKD kabupaten Bima menunjukkan bahwa sebagian pegawai yang merasa bahwa pekerjaan mereka kurang menarik disebabkan oleh pekerjaan yang bersifat monoton, kemudian pimpinan jarang memberikan arahan secara langsung kepada bawahan yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja pada diri pegawai, dan adanya perbedaan pemikiran dengan sesama rekan kerja yang mengakibatkan terdapat kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerjanya. Adio (2009), Mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut : balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, berat ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang dan sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Untuk menciptakan kepuasan kerja di dalam diri pegawai diperlukan faktor-faktor utama yang mempengaruhinya.

BKD Kabupaten Bima adalah kantor yang bertugas untuk menyiapkan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian daerah sesuai norma, standar prosedur yang telah ditetapkan pemerintah. perencanaan pengembangan kepegawaian daerah. penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah. Dengan adanya masalah diatas, diharapkan pimpinan harus mampu memotivasi. Salah satu cara untuk meningkatkan rasa puas pegawai dan memunculkan sikap komitmen terhadap karir pegawainya adalah dengan membuat sebuah sistem pengembangan karir sendiri menjadi lebih baik. Pengembangan karir pegawai menjadi jawaban agar pegawai mampu untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam instansi. Pengembangan karir dilakukan bukan hanya semata-mata untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan apa yang diinginkan, namun dengan berada pada jenjang tertentu di dalam instansi tempatnya bekerja, seorang pegawai juga mampu untuk naik pada jenjang yang lebih tinggi sehingga menciptakan adanya perubahan kearah yang lebih baik dalam pekerjaannya. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan pimpinan kantor BKD kabupaten bima dapat meningkatkan karir para pegawainya.

Haslam, (2010), iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja.



Ada empat indikator komitmen karir Haslam, (2010) :

- a. Prestasi gaji dan promosi
- b. Sikap karir
- c. Kemampuan adaptasi karir
- d. Identitas karir

Siagian, (2011). yang menyatakan iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan.

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi iklim kerja menurut Robbins, (2008) :

- a. Struktur organisasi
- b. Kebijakan dan praktik manajerial
- c. Teknologi
- d. Lingkungan Eksternal

Rivai (2005) menyatakan pengembangan karir adalah serangkaian proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan yang bertujuan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang.

Pernyataan serupa dikemukakan oleh Pramono, (2009). Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi.

Ada lima indikator pengembangan karir meliputi Simamora, (2012) :

- a. Mutasi

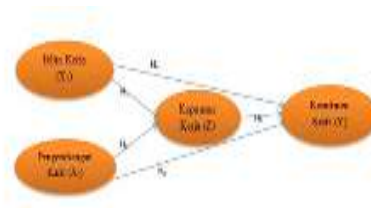
- b. Seleksi
- c. Penempatan
- d. Pendidikan
- e. Pelatihan

kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan Popoola, (2009). Ada beberapa indikator kepuasan kerja adalah Popoola, (2009) :

- a. Menyenangi pekerjaan,
- b. Mencintai pekerjaan,
- c. Moral Kerja,
- d. Kedisiplinan,
- e. Prestasi Kerja

### Kerangka Pikir Penelitian

Adapun kerangka pikir penelitian sebagai berikut





## Hipotesis

Berdasarkan konsep penelitian, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H1 = Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor BKD Kabupaten Bima.
- H2 = Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor BKD Kabupaten Bima.
- H3 = Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir Pegawai pada Kantor BKD Kabupaten Bima.
- H4 = Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor BKD Kabupaten Bima.
- H5 = Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor BKD Kabupaten Bima

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan jenis penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian pada Kantor BKD Kabupaten Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil di Kantor BKD Kabupaten Bima yang berjumlah 43 orang Sampel penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil di Kantor BKD Kabupaten Bima yang berjumlah 43 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan

dalam penelitian ini adalah tehnik sensus, Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan. Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda dimana penggunaan analisis regresi adalah untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kasual) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Variabel yang digunakan adalah Iklim Kerja ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), Komitmen Karir ( $Y$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Z$ ).

Tujuannya adalah agar hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara tepat dan efisien.

Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = b_3Z + e_2$$

Keterangan:

Y : Komitmen Karir

X1 : Iklim Kerja

X2 : Pengembangan

Karir

Z : Kepuasan Kerja

b1,b2,b3 : Koefisien garis

regresi

e : *Residuals/error*



### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas**

r. Hitung Variabel X1	r. Hitung Variabel X2	r. Hitung Variabel Y	r. Hitung Z	r. Tabel	Keterangan
(X1.1)0,594	(X2.1) 0,414	(Y.1)0,618	(Z.1)0,365	0, 300	Valid
(X1.2) 0,605	(X2.2) 0,745	(Y.2)0,563	(Z.2)0,379	0, 300	Valid
(X1.3) 0,574	(X2.3) 0,636	(Y.3)0,524	(Z.3)0,750	0, 300	Valid
(X1.4) 0,603	(X2.4) 0,596	(Y.4)0,573	(Z.4)0,642	0, 300	Valid
(X1.5) 0,336	(X2.5) 0,708	(Y.5)0,533	(Z.5)0,611	0, 300	Valid
(X1.6) 0,457	(X2.6) 0,694	(Y.6)0,491	(Z.6)0,702	0, 300	Valid
(X1.7) 0,438	(X2.7) 0,693	(Y.7)0,496	(Z.7)0,694	0, 300	Valid
(X1.8) 0,302	(X2.8) 0,676	(Y.8)0,638	(Z.8)0,728	0, 300	Valid
	(X2.9) 0,593		(Z.9)0,684		
	(X2.10) 0,587		(Z.10)0,606		
	(X2.11) 0,414		(Z.11)0,577		
	(X2.12)0,745		(Z.12)0,379		
	(X2.13)0,636		(Z.13)0,750		
			(Z.14)0,642		

Sumber; Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.1 Hasil Pengujian validitas variabel Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pegawai pada Kantor BKD Kabupaten Bima dapat dikatakan

valid pada *Corrected item-total correlation* >0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

#### Uji Reabilitas

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	CronbachAlpha	Keterangan
Iklim Kerja (X1)	.915	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	.854	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	.853	Reliabel
Komitmen Karir (Y)	.681	Reliabel

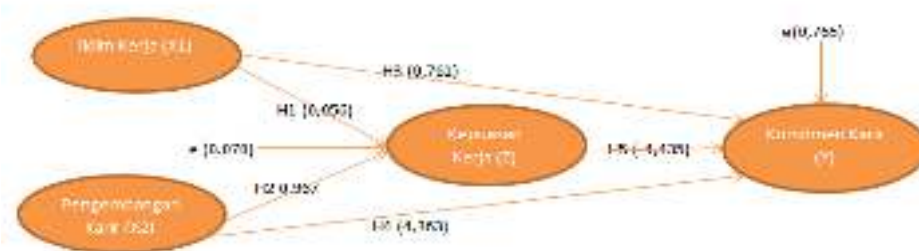
Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.2 Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil

pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliable.



### Pendekatan Koefisien Determinasi



**Gambar 4.1 Analysis Path**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan koefisien determinasi total untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menerangkan variasi variabel independen. Dari

analisis yang telah dilakukan, dalam menghitung uji determinasi total digunakan model dimana nilai *R square* pada masing-masing hasil analisis dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2 yaitu:

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Iklim Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 <sup>a</sup>	.995	.994	.49210

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**Tabel. 4.4**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Iklim Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 <sup>a</sup>	.414	.368	2.58088

Dari uji yang dilakukan nilai *R Square* pada masing-masing uji adalah:

$$R_1 = 0,995$$

$$R_2 = 0,414$$

Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk menentukan pengaruh *error* yang ditentukan sebagai berikut

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,995} = 0,070$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,414} = 0,765$$

Dari penghitungan pengaruh *error*, selanjutnya dihitung nilai koefisien determinasi totalnya dimana  $R^2_m = 1 - P^2_{e1}P^2_{e2}$   
 $= 1 - (0,070)^2 (0,765)^2$   
 $= 0,997$

Dari hasil diatas diketahui bahwa koefisien determinasi total



yang dapat ialah sebesar 0,997. Hal ini berarti 99,70% komitmen karir dapat dijelaskan oleh variabel iklim kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 3% dapat dijelaskan oleh variabel-

variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan *error*

1. Analisis regresi Model 1 : Pengaruh Iklim Kerja (X1) Dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

**Tabel 4.3 Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,174	,688		-1,706	,096
X1	,128	,031	,056	4,119	,000
X2	,997	,014	,967	71,116	,000

Sumber : Data diolah 2019

#### **Pengujian Hipotesis Pertama.**

Hasil statistik uji t untuk variabel diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,119 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 ( $4,119 > 2,019$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), yang artinya hipotesis menyatakan bahwa "Iklim Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja". Disini terlihat bahwa Hipotesis 1 untuk model pertama menyatakan penciptaan iklim kerja yang kondusif di lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan pegawai.

#### **Pengujian Hipotesis Kedua.**

Hasil statistik uji t untuk variabel diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 71,116 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 ( $4,119 > 2,019$ ) dengan nilai

signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), yang artinya hipotesis menyatakan bahwa "Pengembangan Karirberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja". Disini terlihat bahwa Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima, artinya variabel pengembangan karir menjadi prediktor yang tepat dalam mengukur Kepuasan kerja Pegawai pada kantor BKD Kabupaten Bima.

#### **MODEL 2**

Analisis regresi Model 2 : Pengaruh Iklim Kerja (X1) Dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Komitmen Karir (Y)





**Tabel. 4.5**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	16.392	3.739		4.384	.000
	X1	.869	.194	.761	4.471	.000
	X2	2.248	.830	4.363	2.708	.010
	Z	-2.217	.829	-4.435	-2.674	.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2019

### **Pengujian Hipotesis Ketiga.**

Hasil statistik uji t untuk variabel diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.471 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 ( $4.471 > 2,019$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), yang artinya hipotesis menyatakan bahwa "kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir". Disini terlihat bahwa Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karir dapat diterima, artinya variabel Kepuasan Kerja menjadi prediktor yang tepat dalam mengukur Komitmen Karir Pegawai pada kantor BKD Kabupaten Bima. Artinya tenaga kerja yang puas akan berfokus pada karir akan bekerja secara professional dan tidak akan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya

### **Pengujian Hipotesis Keempat.**

Hasil statistik uji t untuk variabel diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.708 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 ( $2.708 > 2,019$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 ( $0,010 < 0,05$ ), yang artinya hipotesis menyatakan bahwa "Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen

Karir melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*". Disini terlihat bahwa Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karir melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dapat diterima, artinya variabel Kepuasan Kerja menjadi prediktor yang tepat dalam mengukur Komitmen Karir Pegawai pada kantor BKD Kabupaten Bima. Artinya tenaga kerja yang puas akan berfokus pada karir akan bekerja secara professional dan tidak akan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya.

### **Pengujian Hipotesis Kelima.**

Hasil statistik uji t untuk variabel diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2.674 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 ( $-2.674 < 2,019$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,011 < 0,05$ ), yang artinya hipotesis menyatakan bahwa "Pengembangan Karir berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap Komitmen Karir melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*". Disini terlihat bahwa Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Komitmen Karir.



## KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah (1) Iklim Kerja dan pengembangan karir berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial (individu) maupun secara simultan (bersama-sama) pada pegawai di Kantor BKD Kabupatn Bima. (2) pengembangan karir secara langsung berpengaruh positif dan signifikan dan tidak langsung tidak positif dan signifikan terhadap komitmen karir pada pegawai di Kantor BKD Kabupaten Bima. (3) Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen karir pada pegawai di Kantor BKD Kabupatn Bima.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Kerja dan Pengembangan Karir mempengaruhi Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening* pada pegawai dikantor BKD Kabupaten Bima.

Dari hipotesis pertama yang diajukan, terdapat hubungan antara

Iklim Kerja pada pegawai dikantor BKD Kabupaten Bima. yang secara positif mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Semakin kondusif iklim kerja akan mempengaruhi pegawai meningkatkan kepuasannya. Penciptaan iklim kerja yang positif perlu dilakukan mengingat penyelesaian tugas pekerjaan memerlukan dukungan dari lingkungan yang ada di sekitarnya sehingga pegawai akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kepuasan tercipta disaat pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan yang pada akhirnya membuat pegawai mendapatkan respon positif dari atasan.

Pada hipotesis kedua terlihat adanya hubungan positif antara Pengembangan Karir dengan kepuasan kerja pegawai. Pengembangan karir mampu menjawab permasalahan yang berkaitan dengan masa depan Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adio, Gboyega and S.O. Popoola. 2009. *Job Satisfaction and Career Commitment of Librarians in Federal University Libraries in Nigeria. Career Development International Journal*. Vol. 59 No. 3, h. 175-184.
- Bhaesajangan, S. 2010. *The Relationship Among Orgzanizational Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Thai Telecommunication Industry*. Eleader, Singapore, 2011.
- Charles L. Salindeho (2016) *Analisis Pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau*



- Tagulandang Biaro*).  
Jurnal Riset Bisnis dan  
Manajemen Vol 4 ,No.3,  
Edisi Khusus SDM 2016:  
303-318.
- Eko A. Siswanto Dan A. Yuniawan  
(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  
JawaTengah Dan DIY).*  
Volume 1, Nomor 2, Tahun  
2012, Halaman 332-342.
- Gibson, et al. 2008. *Organisasi dan  
Manajemen Perilaku, Struktur  
dan proses*, (Alih bahasa P  
Joerdan Walid) cet. Ke-9.  
Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen  
Personalia Dan Sumber  
Daya Manusia*, Edisi Kedua,  
Cetakan Kesebelas.  
Yogyakarta: Badan Penerbit  
Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012.  
*Manajemen Sumber Daya  
Manusia*, Edisi Revisi,  
Cetakan Keenambelas.  
Jakarta: Penerbit Bumi  
Aksara.
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., &  
Platow, M. J. 2010. *The New  
Psychology of Leadership:  
Identity, Influence & Power*.  
NY: Psychology Press.
- Henry, Simamora (2012), *Akuntansi  
Manajemen*. Jakarta: Star  
Gate Publisher.
- Meeusen, Vera C.H., Karen Van  
Dam, Andre A.J Van  
Zundert, and Hans T.A.  
Knape. 2011. *Work Climate  
Related to Job Satisfaction  
Among Dutch Nurse  
Anesthesists*. *AANA Journal*,  
Vol. 79 No. 1, h. 63-70.
- Monis, S. H., & Sreedhara, T. N.  
2003. *Employee Satisfaction  
with Career Development  
Practices: A Comparative  
Study of Indian and Foreign  
MNC BPO Firms*. *Journal of  
Arts Science & Commerce*,  
11(1): 110-122.
- Rivai, H. V. (2005). *Manajemen  
Sumber Daya Manusia Untuk  
Perusahaan: Dari Teori Ke  
Praktek*. Jakarta:  
RajaGrafindo Persama.
- Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia untuk  
Perusahaan*. Jakarta : Raja  
Grafindo Persada
- Pramono, A. 2009. *Analisis  
Keterampilan Kerja dan  
Iklim Kerja terhadap Kualitas  
Pelayanan Keperawatan di  
Ruang Rawat Inap RSU  
H.Sahudin Kutacane*. Medan:  
Tesis, Program Pasca Sarjana  
Universitas Sumatera Utara.
- Robbins, S. P. Judge 2008. *Perilaku  
Organisasi*: Edisi 12.  
(Terjemahan Diana Engolica).  
Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Siagian, Sondang. P. 2011. *Sistem  
Informasi Manajemen*.  
Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Shonia Rahma Ausri, Heru Susilo  
Dan Muhammad Cahyo  
Widyo