

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN  
PURWOREJO**

**Ika Mawarni**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo  
Email : [ikamawarni.one@gmail.com](mailto:ikamawarni.one@gmail.com)

Esti Margiyanti Utami, S.E., M.Si.

Email: [em.utami@yahoo.co.id](mailto:em.utami@yahoo.co.id)

Wijayanti, S.E., M. Sc.

Email: [wijayantiaq2@yahoo.co.id](mailto:wijayantiaq2@yahoo.co.id)

**Abstrak**

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik, diperlukan sumber daya manusia yang mampu memahami bagaimana menciptakan pelayanan yang optimal sehingga dicapai pelayanan yang prima bagi masyarakat dan mampu melihat potensi yang dimiliki daerah kemudian menciptakan inovasi dalam memanfaatkan potensi daerah. Iklim organisasi yang baik, jaminan pengembangan karir yang baik pula serta kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja para pegawainya, sehingga tujuan-tujuan pemerintah daerah dapat tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh iklim organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 139 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel total atau sensus. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dinilai dengan skala *Likert* yang masing-masing sudah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan realibilitas. Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo.

**Kata kunci: iklim organisasi, pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja.**

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting dalam mencapai suatu tujuan sebuah organisasi. Hal ini juga dikemukakan oleh Hariandja (2002) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Selain itu, dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan sumber daya manusia saat ini juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dari segala aktivitas organisasi. Organisasi yang dimaksud tidak terkecuali organisasi pemerintahan, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah yang sama-sama memerlukan sumber daya manusia berkualitas dan memiliki kapabilitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan memajukan daerahnya dengan meningkatkan daya saing daerah. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan daya saing daerah, diperlukan sumber daya manusia yang mampu memahami

bagaimana menciptakan pelayanan yang optimal sehingga dicapai pelayanan yang prima bagi masyarakat dan mampu melihat potensi yang dimiliki daerah kemudian menciptakan inovasi dalam memanfaatkan potensi daerah.

Untuk mencapai berbagai tujuan tersebut, diperlukan suatu penilaian untuk mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapai atau yang sering disebut dengan kinerja. Menurut Mangkunegara (2005: 67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yakni prestasi kerja atau prestasi yang ingin dicapai. penilaian kinerja sangat penting dilakukan karena hal ini dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, selain itu kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektifitas dalam mencapai tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Castetter (1981: 281) berpendapat bahwa secara umum terdapat terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan yang didalamnya termasuk iklim organisasi. Menurut Tagiuri dan Litwin dalam (Wirawan 2007) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Kualitas sumber daya manusia tidak selamanya dapat dipertahankan dalam kurun waktu yang lama secara terus-menerus. Untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia maka dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, harus selalu selaras dengan misi pengembangan sumber daya manusia di instansi tersebut. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola dengan baik agar kinerja sumber daya manusia tetap terjaga. Cianni dan Wnuck (1997) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status karyawan pada jalur karir yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sadili: 2006). Berdasarkan kedua penelitian tersebut, instansi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kinerja pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang dapat berakibat penurunan kinerja.

Dewasa ini kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting, baik oleh ilmuwan maupun praktisi, karena kepuasan kerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan seperti yang dinyatakan oleh Robbins (1998:24) yang menyatakan bahwa disadari atau tidak seseorang dalam bekerja akan selalu dipengaruhi oleh perasaannya, perasaan ini dapat mempengaruhi sikap maupun tingkah lakunya dalam bekerja. Di era otonomi daerah, dimana kewenangan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan terutama pelayanan masyarakat yang sudah diberikan kepada daerah menuntut masing-masing daerah berlomba-lomba memperbaiki sistem pelayanan publik di tingkat daerah. Perbaikan pelayanan publik tersebut akan terwujud apabila ada *political will* dari pimpinan yang didukung oleh bawahan atau para pegawai daerah ataupun sebaliknya, kesadaran itu muncul dari bawahan yang kemudian diakomodasi dan didukung oleh atasan. Begitu juga dalam hal peningkatan daya saing daerah, membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam menggali dan memanfaatkan potensi daerah sehingga apa yang dimiliki daerah dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat daerah.

## **RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo?

#### **TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo.
2. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo.

#### **KAJIAN TEORI**

##### **1. Kinerja**

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007). Sedangkan menurut Mangkunegara (2005 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

##### **2. Iklim Organisasi**

Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam, Wirawan 2007) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Sedangkan menurut Litwin dan Stringer (1968) iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dapat dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja tersebut.

##### **3. Pengembangan Karir**

Handoko (2008 : 123) mengemukakan bahwa karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Sedangkan pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan (Siagian, 2006:203).

##### **4. Kepuasan Kerja**

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2003: 312). Kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan pekerjaannya (Darsono dan Siswandoko,2011:214). Interaksi sosial sesama pegawai.

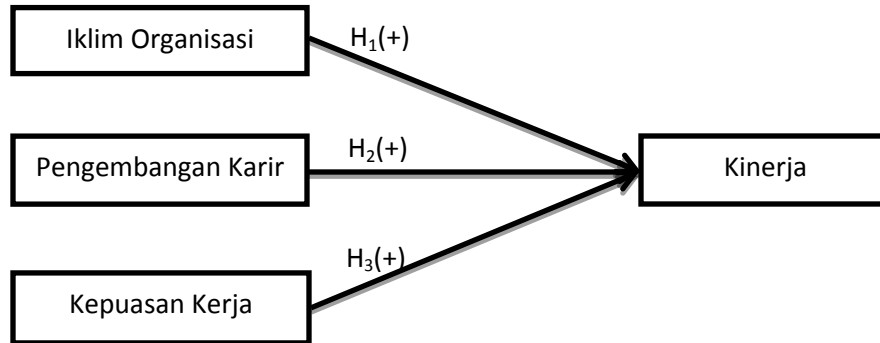
#### **HIPOTESIS**

H<sub>1</sub>: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

H<sub>2</sub>: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

## KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu melakukan penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2015 sampai dengan Desember 2015. Anggota populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus sebagai pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo yang berjumlah 139 orang. Memperhatikan anggota populasi penelitian yang tidak terlalu besar tersebut, maka teknik yang digunakan adalah teknik sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

## DEFINISI OPERASIONAL

### 1. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007). Menurut Wibowo (2007) terdapat indikator-indikator dalam kinerja untuk mengukur kinerja seorang pegawai, yaitu sebagai berikut:

- Kreativitas masing-masing pegawai.
- Komitmen individu pegawai.
- Dorongan yang diberikan atasan.

- d. Bimbingan dari atasan dan *team leader*.
- e. Dukungan dari rekan kerja.
- f. Sistem kerja yang ada.
- g. Fasilitas yang disediakan.
- h. Perubahan lingkungan yang terjadi.

## 2. Iklim Organisasi

Menurut Litwin dan Stringer (1968) iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dapat dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja tersebut. Stringer (2002) melalui proses panjang dari berbagai penelitian sejak tahun 1987 menunjukkan cara manusia menggambarkan persepsi dari organisasi dapat diringkas dari yang awalnya terdiri dari sembilan dimensi menjadi enam dimensi iklim sebagai berikut:

- a. *Structure* (Struktur)  
Struktur merefleksikan perasaan pekerja akan kebutuhan untuk mempunyai kejelasan definisi dari peran dan tanggung jawab dalam organisasi. Struktur dikatakan tinggi saat setiap orang merasakan pekerjaannya didefinisikan dengan baik. Struktur akan rendah bila pekerja bingung tentang tugas-tugas apa dan siapa yang mempunyai otoritas dalam membuat keputusan.
- b. *Standard* (Standar)  
Standar mengukur perasaan dari tekanan untuk meningkatkan penampilan, serta derajat dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar yang tinggi artinya adalah bahwa orang selalu memperlihatkan cara untuk meningkatkan penampilan. Standar yang rendah merefleksikan ekspektasi yang rendah untuk penampilan.
- c. *Responsibility* (Tanggung Jawab)  
Tanggung jawab merefleksikan perasaan pekerja dengan menjadikan diri sendiri sebagai pimpinan. Rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan bahwa pekerja merasa mampu menyelesaikan masalah sendiri.
- d. *Recognition* (Pengakuan)  
Pengakuan mengindikasikan perasaan pekerja dengan diberikan reward untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Hal ini mengukur kedudukan *reward* terhadap kritik dan hukuman (*punishment*). *Recognition* yang tinggi dalam iklim dicirikan dengan keseimbangan yang tepat dari *reward* dan *punishment*.
- e. *Support* (Dukungan)  
Dukungan merefleksikan perasaan dari rasa percaya (*trust*) dan dukungan yang saling menguntungkan yang berlaku dalam kelompok kerja. Dukungan yang tinggi terdapat saat pekerja merasa bahwa dirinya menjadi bagian dari fungsi yang baik dari suatu tim dan saat merasa dibutuhkan terutama oleh pimpinan.
- f. *Commitment* (Komitmen)  
Komitmen merefleksikan perasaan bangga dalam kepemilikan organisasi. Selain itu juga menunjukkan derajat komitmen pekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

## 3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Siagian (2006:203) yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan. Terdapat indikator yang dapat digunakan untuk melakukan suatu penelitian sebagai berikut (Siagian: 2006) :

- a. Kesempatan yang sama bagi pegawai untuk dipromosikan.
- b. Pihak yang berwenang dapat mempromosikan pegawai yang berprestasi.
- c. Bekerja dalam jangka waktu yang lama.
- d. Memanfaatkan berbagai kesempatan yang ada.
- e. Dukungan rekan kerja.
- f. Tanggung jawab terhadap diri sendiri.
- g. Kesempatan pengembangan personal.
- h. Terbatasnya jenjang karir yang ada.

#### 4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan pekerjaannya (Darsono dan Siswandoko, 2011:214). Terdapat indikator kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja yaitu sebagai berikut (Darsono dan Siswandoko, 2011) :

- a. Tugas yang bervariasi.
- b. Tugas yang diberikan merupakan kegiatan yang berarti.
- c. Umpan balik dari hasil kerjanya.
- d. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang diembankan.
- e. Promosi yang diberikan instansi secara adil.
- f. Kenaikan jabatan secara terbuka bagi pegawai yang berkemampuan baik.
- g. Ruang kerja yang nyaman.
- h. Interaksi sosial sesama pegawai.

### PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

#### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2012:267). Hasil penelitian dapat dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2012:121). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pearson product moment* dengan membandingkan angka koefisien korelasi. Apabila korelasi faktor positif besarnya 0,3 ke atas, dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen mempunyai validitas yang baik. Sebaliknya, jika korelasi faktor negatif besarnya 0,3 ke bawah dapat dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen mempunyai validitas yang tidak baik. Dan jika nilainya 0,3 dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen yang tidak valid (Sugiyono, 2012: 125-126).

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006:178). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban dapat memberikan hasil yang konsisten atau sama saat dilakukan pengukuran kembali terhadap pernyataan yang sama pada waktu yang berlainan atau waktu yang berbeda. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Cronbach Alpha*. Instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien reliabilitas 0,6 atau lebih (Ghozali, 2006:192)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Metode ini menghubungkan satu variabel terikat dan banyak variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah iklim organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p Value</i>	Keterangan
Iklm Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,236	0,004	Positif dan Signifikan
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	0,316	0,000	Positif dan Signifikan
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,338	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber data primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel diatas, model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah :

$$Y=0,236X_1 + 0,316X_2 + 0,338X_3$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- $b_1 = 0,236$ , artinya iklim organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan semakin baik iklim organisasi maka kinerja pegawai semakin meningkat
- $b_2 = 0,316$ , artinya pengembangan karir (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan semakin tinggi pengembangan karir maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
- $b_3 = 0,338$ , artinya kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka kinerja mereka juga akan meningkat.

### 2. Pengujian Signifikan Parsial

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Signifikansi**

Variabel	<i>p value (Sig.)</i>	Keterangan
Iklm Organisasi(X <sub>1</sub> )	0,004	Signifikan
Pengembangan karir (X <sub>2</sub> )	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,000	Signifikan

Sumber data diolah (2015)

### 3. Pembahasan

#### a. Pengaruh iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y)

Diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) adalah 0,236 (bernilai positif) dengan signifikansi uji  $t$  sebesar 0,004 ( $< 0,005$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, yang berarti iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Terbuktinya hipotesis pertama pada penelitian ini karena pegawai merasa bahwa di dalam lingkungan kerjanya memiliki struktur organisasi yang jelas, standar kerja yang tinggi, pengakuan atas pekerjaan yang baik, dukungan antar sesama pegawai yang baik serta komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Hal-hal tersebut yang membuat pegawai merasa bahwa iklim organisasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yehezkiel (2013) yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

#### b. Pengaruh pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y)

Diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) adalah 0,316 (bernilai positif) dengan signifikansi uji  $t$  sebesar 0,000 ( $< 0,005$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima, yang berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Terbuktinya hipotesis kedua pada penelitian ini disebabkan karena pegawai merasa bahwa pada tempat kerjanya memiliki kesempatan yang sama bagi pegawai untuk mendapat promosi, pihak yang berwenang bisa mempromosikan pegawai yang berprestasi, para pegawai dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama, pegawai dapat memanfaatkan berbagai kesempatan, dukungan rekan kerja yang baik, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya kesempatan pengembangan diri secara personal, serta terbatasnya jenjang karir yang ada saat ini dapat memicu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya agar tetap bertahan dalam pekerjaannya. Hal-hal tersebut yang membuat pegawai merasa bahwa pengembangan karir yang baik dapat mempengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akbar (2013) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

#### c. Pengaruh kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y)

Diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) adalah 0,338 (bernilai positif) dengan signifikansi uji  $t$  sebesar 0,000 ( $< 0,005$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_2$ ) diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Terbuktinya hipotesis ketiga pada penelitian ini disebabkan karena pegawai merasa bahwa pada tempatnya bekerja memiliki tugas yang bervariasi yang dapat menghindarkan dari kejenuhan, tugas yang diberikan merupakan kegiatan yang berarti, adanya umpan balik dari hasil kerjanya, gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, adanya promosi yang adil diantara para pegawai, adanya kenaikan jabatan yang terbuka bagi pegawai yang berprestasi, memiliki ruang kerja yang nyaman serta kondisi interaksi sosial yang baik antar sesama pegawai. Hal-hal tersebut yang membuat pegawai merasa bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rasdini (2014) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.



## SIMPULAN

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Raja Bahrial. (2013). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta)*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Casteter, William B. (1981). *The Personal Function In Education Administration*. MC Millan Publishing: New York.
- Cianni, Mary and Donna Wnuck. (1997). *Individual Growth and Team Enhancement: Moving Toward a New Model of Management Executive*. Vol. 11. No.1.
- Darsono, P. dan Siswandoko. Tjatjuk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Handoko, T.Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marohot Tua Effendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo: Jakarta
- Litwin, G.H. and Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Harvard University : Cambridge MA.
- Mangkunegara, A.Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Jakarta.
- Rasdini. Dkk. (2014). *Pengaruh Imbalan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Jurusan Keperawatan Politeknik Kesehatan Denpasar*. Jurnal Skala Husada Volume II No.1
- Robbins, Stephen P. (1998). *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application*. Seventh Edition. Englewood Cliffs.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. PT. Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Sadili, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stringer, R.A. (2002). *Leadership & Organizational Climate: The CloudChamber Effect, 1st Ed*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi. Cetakan Ke-20*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

Wirawan. (2007). *Ekonomi Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis*. Ekonisia : Yogyakarta.

Yehezkiel, dkk. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur*. eJurnal Unmul-Samarinda.