

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap ASN Kementerian Pertahanan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada ASN Kementerian Pertahanan. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada ASN di Kementerian Pertahanan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi komitmen organisasi
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada ASN di Kementerian Pertahanan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja ASN Kementerian Pertahanan.
4. Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada ASN di Kementerian Pertahanan. Hal ini menunjukkan pengembangan karir tidak mempengaruhi kepuasan kerja ASN Kementerian Pertahanan.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada ASN Kementerian Pertahanan.
6. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada ASN di Kementerian Pertahanan melalui kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
7. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ASN Kementerian Pertahanan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mampu memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Operasional

Kementerian Pertahanan sebagai kementerian yang memiliki personil yang beragam yaitu ASN dan TNI (AD, AL dan AU) diharapkan dapat mewadahi semua aspirasi pegawainya. Nilai-nilai dan norma budaya tradisi militer dikembangkan dalam organisasi dijadikan pedoman tingkah laku pegawai Kemhan diharapkan dapat menyesuaikan dengan anggota sipil yang ada dalam organisasi. Atasan diharapkan memberikan kesempatan yang sama untuk pengembangan karir pegawai melalui uji

kompetensi agar didapat pegawai yang benar-benar kompeten dalam bidang kerjanya agar keinginan pegawai untuk tetap tinggal, berkerja serta mengabdikan diri didalam organisasi terus berlanjut.

2. Akademik

Penelitian ini mempunyai keterbatasan objek hanya pada 6 satuan kerja di Kementerian Pertahanan yaitu pada 4 Biro (biro kepegawaian, biro tata usaha, biro perencanaan dan biro hukum), Inspektorat Jenderal serta Badan Sarana Pertahanan. Khusus variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada penelitian ini memiliki hasil yang tidak signifikan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan pada variabel tersebut dan ruang lingkup penelitian yang dilakukan pada unit organisasi yang lainnya di Kementerian Pertahanan. Sehingga didapat cakupan penelitian yang lebih luas, dengan adanya penambahan tersebut diharapkan mampu memberikan kesimpulan yang luas. Data yang diperoleh peneliti hanya sebatas data dari pengisian kuesioner, dimana bisa terjadi perbedaan persepsi dari pihak responden dalam memahami semua pertanyaan instrumen.