BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Career Development* dan *Organizational Culture* terhadap Komitmen Organisasi dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening pada ASN Pemerintah Kabupaten Ponorogo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* ASN Pemerintah Kabupaten Ponorogo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karier yang diberikan, seperti kesempatan promosi, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.
2. *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* ASN Pemerintah Kabupaten Ponorogo. Budaya organisasi yang kondusif, komunikasi yang efektif, kerja sama yang baik, serta dukungan dari pimpinan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi ASN Pemerintah Kabupaten Ponorogo. Kesempatan pengembangan karier yang jelas mampu meningkatkan loyalitas, rasa memiliki, dan komitmen pegawai terhadap organisasi.
4. *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi ASN Pemerintah Kabupaten Ponorogo. Budaya

organisasi yang kuat mampu membangun keterikatan pegawai terhadap organisasi sehingga meningkatkan komitmen organisasi.

5. *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi ASN Pemerintah Kabupaten Ponorogo. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai dalam mendukung tujuan organisasi.
6. *Job Satisfaction* mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Career Development* terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier yang baik tidak hanya meningkatkan komitmen organisasi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai.
7. *Job Satisfaction* mampu memediasi secara signifikan pengaruh Organizational Culture terhadap Komitmen Organisasi. Budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi ASN Pemerintah Kabupaten Ponorogo.

B. Implikasi dan Saran

1. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan implikasi secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa *Career Development* dan *Organizational Culture* merupakan faktor penting yang mampu

meningkatkan *Job Satisfaction* dan *Komitmen Organisasi*. Selain itu, hasil penelitian membuktikan bahwa ***Job Satisfaction*** berperan sebagai variabel intervening yang mampu menjembatani pengaruh *Career Development* dan *Organizational Culture* terhadap Komitmen Organisasi, sehingga memperkaya kajian empiris mengenai hubungan antarvariabel tersebut pada sektor pemerintahan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan kepada Pemerintah Kabupaten Ponorogo agar lebih memperhatikan pengembangan karier ASN melalui sistem promosi yang transparan, pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Di samping itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang positif melalui peningkatan komunikasi, kerja sama tim, kedisiplinan, integritas, serta kepemimpinan yang mampu memberikan teladan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya akan memperkuat komitmen organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

a. Bagi Pemerintah Kabupaten Ponorogo

Pemerintah Kabupaten Ponorogo diharapkan terus meningkatkan pelaksanaan *Career Development* melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, pemberian kesempatan promosi jabatan yang transparan dan berbasis kompetensi, serta penyusunan jalur karier yang jelas sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi ASN.

Selain itu, instansi diharapkan terus memperkuat *Organizational Culture* dengan membangun komunikasi yang efektif, meningkatkan kerja sama antarpegawai, memberikan dukungan yang optimal dari pimpinan, serta menerapkan sistem penghargaan yang adil. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat terus meningkat.

Pemerintah Kabupaten Ponorogo juga perlu mempertahankan dan meningkatkan *Job Satisfaction* ASN melalui peningkatan kualitas kepemimpinan, penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai. Upaya tersebut diharapkan mampu

meningkatkan loyalitas dan komitmen ASN dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

b. Bagi ASN Pemerintah Kabupaten Ponorogo

ASN diharapkan terus meningkatkan kompetensi, memanfaatkan setiap kesempatan pengembangan karier yang diberikan organisasi, serta berpartisipasi aktif dalam membangun budaya organisasi yang positif. Selain itu, ASN diharapkan mampu menjaga kerja sama, komunikasi yang baik, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas sehingga kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dapat terus ditingkatkan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Komitmen Organisasi**,** seperti kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, employee engagement, work-life balance, organizational support, atau lingkungan kerja**.**