

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **"Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Dinas Kesehatan UPTD. Puskesmas Siabu Kecamatan Siabu Kabupaten Mandailing Natal"** untuk mengetahui hal tersebut sampel yang digunakan berjumlah 80 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) karena jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong kecil melibatkan semua jumlah populasi sebanyak 80 responden,. Berarti penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai yang tertera. Uji koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui perolehan persentase dari setiap variabel, dari uji koefisien determinasi ini dapat diketahui pada kolom Adjusted R Square menunjukkan nilai 0,667. Sehingga dalam hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 66,7 % dan sisanya 33,3 % sisanya faktor yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi linier berganda. Tahap uji hipotesis dilaksanakan dengan melakukan uji regresi linier berganda, uji T (parsial), uji F (simultan) dan uji koefisien determinasi (R^2). Uji regresi linier berganda menggunakan bantuan SPSS versi 25. Tujuan uji ini digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Berdasarkan uji regresi linier berganda melalui program SPSS, maka diperoleh persamaan menunjukkan hasil yang diperoleh dari persamaan regresi antara variabel X1, X2 dan variabel Y yaitu $Y = 2.090 + 0,205 X_1 + 0,756 X_2$. Dengan demikian, nilai konstanta $b_1 = 0,205$ dan $b_2 = 0,756$ dan nilai konstanta $a = 2.090$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

B. Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna dan memiliki beberapa hal yang perlu ditingkatkan. Peneliti memiliki saran yang diharapkan dapat memberikan masukan pada penelitian selanjutnya yang lebih baik. Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi UPTD. Puskesmas Siabu

Dapat dijadikan acuan informasi dalam memberikan pemahaman tentang pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN/pegawai.

2. Manfaat Bagi Institut Pendidikan

Bagi institut diharapkan dapat menjadi umpan balik bagi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN/pegawai.

3. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Penelitian serupa dengan variabel lain diharapkan hadir sebagai bentuk tindak lanjut dari hasil penelitian ini karena masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum diteliti dalam penelitian ini. Serta penelitian yang akan datang sebaiknya mengadakan penelitian dengan populasi yang lebih diperluas dan menambah variabel yang lain karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja ASN/pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan *Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media
- Agung, B. (2017). *Strategi Jitu Memilih Metode Penelitian Statistik Dengan SPSS*. Andy.
- Ahmad Saukani (2025), Hasil wawancara "Kendala yang dihadapi UPTD. Puskesmas Siabu terkait Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Kinerja ASN UPTD. Puskesmas Siabu, Kec. Siabu, Kab.Mandailing Natal".
- Aizzah, R. N. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian Area Bogor. 4(3), 915–925.
- Ali, M. M., & Ali, H. (2023). Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi : Kepemimpinan , Tata Nilai , dan Motivasi. 5(2), 70–79.
- Anwar Edi Lubis (2025), Hasil wawancara "Kendala yang dihadapi UPTD. Puskesmas Siabu terkait Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Kinerja ASN UPTD. Puskesmas Siabu, Kec. Siabu, Kab.Mandailing Natal".
- Arikunto, Suharsimi, (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Astuti, M. W. (2018). Analisis Kinerja Pegawai PT. Tirta Investama. *Jurnal : Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 9*
- Bantam, D. J., Haji, N. P., & Faizah, A. L. (2024). Karakteristik Budaya Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa. 2(2).
- Chairunnisa, H., Ritonga, M. I., & Mayla, S. (2025). Budaya Organisasi dan Faktor-faktor yang Membentuknya. 02(02), 644–652.
- Desma Suryani (2025). Hasil wawancara "Kendala yang dihadapi UPTD. Puskesmas Siabu terkait Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Kinerja ASN UPTD. Puskesmas Siabu, Kec. Siabu, Kab.Mandailing Natal".
- Dori Mitra, et. al. (2023). *Journal of Science Education and Management Business*. 2, 89–96.

- dr.Emmy Evawany (2025). Hasil wawancara "Kendala yang dihadapi UPTD. Puskesmas Siabu terkait Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Kinerja ASN UPTD. Puskesmas Siabu, Kec. Siabu, Kab.Mandailing Natal".
- dr.Richa Rezki (2025). Hasil wawancara "Kendala yang dihadapi UPTD. Puskesmas Siabu terkait Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Kinerja ASN UPTD. Puskesmas Siabu, Kec. Siabu, Kab.Mandailing Natal".
- Dr. Emron Edison, Dr.Yohny Anwar, D. I. K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Alfabeta.
- Fadri, H. (2017). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. *Jurnal :JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1.
- Faedattusyadah, S., Wulandari, P., Agustina, E., & A, P. N. (2026). Gambaran Sistem Penilaian Kinerja Karyawan di PT . X. 4(1), 1–6.
- Gayatri, Gadis A. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar. *Jurnal : Administrasi Negara*, Volume 24 Nomor 3.
- Gozali, I. (2018). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program *IBM SPSS 25*. Universitas Ponegoro.
- Harril Brimantyo, (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol 3,
- Junari Wibowo, Priehadi Dhasa Eka. (2026). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat PT. Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat bergerak dalam bisnis*. 4(2), 948–960.
- Kasmir, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada
- Kurnia, D., Toyibah, E. H., Nurul, M., Ribcha, P., & Purkon, U. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. 1(3), 386–392. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- Kurniawan, R. 2021. Analisis Kinerja Pegawai pada Bidang Pelayanan dan Informasi di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu

Kabupaten Siak. *Jurnal : Mahasiswa dan Dosen Program Studi Administrasi Publik Fisipol UIR.*

Kusuma, I.G.N.I (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Unit Desa Selat Duda Karangasem .

Laia, T., Sembiring, R., & Panjaitan, M. (2019). Pengaruh pengembangan karir , motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahma Putra Mandiri *The influence of career development , motivation , and job satisfaction on employee performance at PT. Bahma Putra Mandiri.*

Lestari, W. A. Y. U., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Jakarta, I. (2017). Pengembangan Karier Terhadap Kinerja.

Masarroh, I., & Anshori, M. I. (2024). Metode Penilaian Kinerja yang Efektif di *ASEAN : Systematic Literature Review. 2022.*

Nana. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima.

Pilda Pageno. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Finansia *Multi Finance* Cabang Kota Palopo.

Prasetya, D.A. (2024). Cepat kuasai SPSS: Cara Praktis Belajar Mengoperasikan SPSS dalam Penelitian. Yogyakarta: PT. Anak Hebat Indonesia.

Purnomo Ady. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS.* Jakarta. Wade Group.

Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E, M. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Erlangga.

Raden Joko S, (2017). Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis.*Vol.3

Rismawati. (2017). Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Jakarta : Grafindo.

Sedarmayanti, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Reflika Aditama

Sihotang, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Pradnya Paramita

- Siti Aida. et. al. (2020). *Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt. telekomindo primakarya*. 4(2), 122–135.
- Sri, R., Ho, P., & Hadi, S. (2025). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai*. 14(01), 110–120.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2021). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Pres.
- Sulistiarini, I., & Ismail, I. (2025). *Metode Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Kinerja*. 6(4), 2547–2561.
- Suriyadin, M. I., Agustina, T. S., Ekowati, D., Airlangga, U., Airlangga, U., & Airlangga, U. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Toto, M. I. (2024). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 7, 504–518.
- Zen, A., Renaningtyas, A. R., Adisti, A. A., & Afrizal, J. D. (2023). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan : Lingkungan Kerja , Kompensasi dan Kepemimpinan dengan Pengambilan Keputusan sebagai variabel intervening*. 4(6), 800–814.

Daftar Riwayat Hidup



A. IDENTITAS

Nama Lengkap : Fadila Alisya
Nim : 22090007
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 14 Januari 2003
Alamat : Siabu, Kec. Siabu Kabupaten Mandailing Natal
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Email : fadilaalisya1008@gmail.com
Nomor Hp : 083145281833

B. ORANG TUA

Nama Ayah : Eddysa Putra Perangin Angin
Nama Ibu : Fauziah Hanum Hasibuan
Pekerjaan Ayah : PNS (Pensiunan)
Alamat : Siabu, Kec. Siabu Kabupaten Mandailing Natal

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SD Negeri 021 Siabu
SMP : MTsN 4 Mandailing Natal
SMA : Mas Musthafawiyah Purba Baru
Perguruan Tinggi : STAIN Mandailing Natal