

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai adalah bagian penting dari setiap organisasi. Mereka tidak hanya bekerja untuk menyelesaikan tugas sehari-hari, tetapi juga memastikan organisasi berjalan dengan baik. Karena itulah, pengembangan karier pegawai menjadi hal yang sangat penting, terutama di dunia kerja yang semakin penuh persaingan. Pengembangan karier adalah proses untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai. Dengan memberikan kesempatan belajar dan berkembang, pegawai akan menjadi lebih terampil dan produktif.

Menurut Widodo (2015) pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Sedangkan menurut Sinambela (2021) pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karier pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karier, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karier. Hal ini bukan hanya membantu pegawai mencapai potensi terbaik mereka, tetapi juga memberikan manfaat besar bagi organisasi. Pegawai yang merasa didukung untuk berkembang biasanya lebih semangat, loyal, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu, pengembangan karier harus menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia agar kebutuhan organisasi dan tujuan pegawai bisa berjalan seiring.

Pengembangan karier yang efektif tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Menurut Lee & Lee (2018) faktor yang mempengaruhi pengembangan karier meliputi faktor umur dan masa kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, perencanaan dan pendampingan atau pelatihan. Ketika sebuah organisasi memberikan peluang pengembangan karier, pegawai menjadi lebih berkomitmen terhadap organisasi. Menurut Lee dan Lee program pengembangan karier juga memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja, artinya jika seorang pegawai merasa puas dalam bekerja itu akan meningkatkan kinerja dan mempengaruhi pengembangan kariernya. Selain itu, penghargaan baik berupa pengakuan maupun insentif, menjadi elemen penting dalam memotivasi pegawai untuk terus berkembang. Penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja dan keinginan untuk mencapai level karier yang lebih tinggi. Namun, hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan pengembangan karier tidak selalu langsung, melainkan dapat dimediasi oleh kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hasil nyata dari kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa seorang pegawai mampu menerapkan keterampilan dan kompetensinya dengan optimal, sehingga meningkatkan peluang untuk mendapatkan pengembangan karier. Menurut Stoner & Werner (2017) kinerja adalah ukuran dari prestasi kerja, yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan individu, kelompok atau organisasi. Ini berarti kinerja itu terdiri dari komponen kualitas, kuantitas dan efektivitas. Kinerja pegawai juga berfungsi sebagai

penghubung antara penghargaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap pengembangan karier. Faktor yang memengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti & Haryanto (2017) meliputi: sikap dan komitmen, disiplin kerja, pendidikan, penghargaan berupa gaji dan bonus, tingkat kepuasan bekerja, kesempatan promosi jabatan dalam mengembangkan karier, sarana dan prasarana serta keterampilan. Artinya jika semua faktor ini diperhatikan dan dikelola dengan baik, maka kinerja individu maupun organisasi akan meningkat dan memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja adalah komitmen organisasi. Ketika pegawai memiliki komitmen yang tinggi untuk organisasi pegawai juga lebih termotivasi untuk berkinerja dengan baik, dengan sendirinya akan memengaruhi pengembangan kariernya. Menurut Silaen et al., (2021) Komitmen organisasi adalah komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai dalam bekerja. jika pegawai puas bekerja, maka kinerja pegawai akan meningkat dan berpengaruh pada pengembangan karier dan penghargaan yang akan diberikan kepada pegawai tersebut.

Selain komitmen, apresiasi atau penghargaan yang diberikan organisasi juga menjadi elemen penting dalam membangun kinerja yang maksimal. Penghargaan adalah pengakuan atas prestasi dan/atau masa kerja karyawan berupa promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, kesempatan

mengembangkan karier, tanda komitmen dan kesetiaan, serta penghargaan dalam bentuk lainnya. Menurut Amal Prihatono et al., (2022) penghargaan adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai oleh pimpinan baik di organisasi finansial maupun non finansial dalam bentuk pujian atau bentuk apresiasi lainnya.

Penghargaan yang diberikan oleh organisasi mampu meningkatkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dengan kepuasan kerja yang terbangun, pegawai cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan berkomitmen pada tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang muncul dari penilaian karyawan terhadap situasi kerja, termasuk imbalan, kerja sama, dan faktor fisik dan psikologis. Menurut Thangaswamy & Thiyagaraj, (2017) kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang dan prestasinya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu instansi pemerintah yang berwenang untuk melayani segala jenis urusan administrasi masyarakat dibidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, juga disebut dengan singkatan "Disdukcapil". Sama halnya dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata juga adalah lembaga pemerintah atau lembaga instansi yang membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di

bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil, terutama di wilayah Kabupaten Lembata.

Berdasarkan data kepegawaian dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata Jumlah pegawai, Jabatan, Pangkat/Golongan dan Masa Kerja dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kepegawaian
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata

No	Jabatan	Pangkat/Golongan	Masa kerja
1.	Kepala Dinas	Pembina Utama, IV/c	23 Tahun
2.	Sekretaris	Pembina TK, IV/b	33 Tahun
3.	Kabid Pelayanan Pencatatan Sipil	Pembina, IV/a	21 Tahun
4.	Kabid Pemanfaatan Data dan Inovasi	Pembina, IV/a	20 Tahun
5.	Kabid Pelayanan Pendaftaran Penduduk	Pembina, IV/a	16 Tahun
6.	Kabid Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	Pembina, IV/a	14 Tahun
7.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	Penata TK, I, III/d	12 Tahun
8.	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	Penata TK, I, III/d	14 Tahun
9.	Analisis/Ahli Muda	Penata TK, I, III/d	29 Tahun
10.	Penata Administrasi Kependudukan	Penata TK, I, III/d	23 Tahun
11.	Analisis Kebijakan/Muda	Penata TK, I, III/d	21 Tahun
12.	Analisis Akuntabilitas Kinerja Aparatur	Penata TK, I, III/d	14 Tahun
13.	Analisis Kerja Sama	Penata, III/c	18 Tahun
14.	Analisis Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Penata, III/c	12 Tahun
15.	Pengelola Pengaduan Publik	Penata Muda TK, I, III/b	28 Tahun
16.	Analisis Tata Usaha	Penata Muda TK, I, III/b	18 Tahun
17.	Pranata Kearsipan	Penata Muda TK, I, III/b	28 Tahun
18.	Pengelola Kepegawaian	Penata Muda TK, I, III/b	18 Tahun

19.	Pengelola Data Penyajian Data	Penata Muda TK, I, III/b	18 Tahun
20.	Pengolah Data Akta Kelahiran dan Kematian/Operator	Penata Muda TK, I, III/b	17 Tahun
21.	Pengolah Data SIAK/Operator Perekaman KTP EL	Penata Muda, III/a	15 Tahun
22.	Sekretaris Pimpinan	Penata Muda, III/a	15 Tahun
23.	Pengolah data Identitas Penduduk/Operator SIAK	Penata Muda, III/a	13 Tahun
24.	Pengadministrasi Kelahiran dan Kematian	Penata Muda, III/a	13 Tahun
25.	Pengolah Sarana dan Prasarana Kantor	Penata Muda, III/a	14 Tahun
26.	Bendahara	Penata Muda, III/a	16 Tahun
27.	Pengolah Data Perkawinan, Perceraian, Perubahan Status	Penata Muda, III/a	15 Tahun
28.	Pengadministrasi Kependudukan/Operator Cetak KTP	Penata Muda, III/a	17 Tahun
29.	Pengolah Data Pindah Datang/Operator	Penata Muda, III/a	14 Tahun
30.	Pengadmistrasi SIAK/Operator SIAK	Penata Muda, III/a	14 Tahun
31.	Pengadmistrasi Kependudukan	Penata Muda, III/a	19 Tahun
32.	Pengadministrasi Umum	Pengatur TK, I, II/d	17 Tahun
33.	Petugas Keamanan	Pengatur, II/c	19 Tahun

Sumber: Data Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pengembangan karier pegawai tidak selalu sejalan dengan masa kerja pegawai dan pangkat/golongan. Pegawai dengan masa kerja 33 tahun tetap berada pada jabatan sekretaris dengan pangkat IV/b sedangkan pegawai yang masa kerja 23 tahun dengan pangkat/golongan IV/c sudah mencapai dan menduduki jabatan kepala dinas. Fenomena yang terjadi pada pengembangan karier pegawai di lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata masih belum berjalan secara baik dilihat dari pangkat/golongan ruang

maupun jabatan dimana bagi PNS secara umum kenaikan pangkat/golongan ruang terjadi setiap 4 tahun.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata terdiri dari tiga bidang; Bidang Pendaftaran Penduduk, Bidang Pencatatan Sipil, dan Bidang Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) dan Pemanfaatan Data. Sebagai kantor pelayanan publik, pegawainya harus selalu berkinerja dengan baik, profesional, cakap, dan terampil untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Penilaian sasaran kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata sangat penting untuk memastikan bahwa segala pelayanan administrasi kependudukan, terutama dalam program pelayanan penerbitan KTP (Kartu Tanda Pendudukan).

Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), para pegawai diharapkan bertanggung-jawab untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga berkontribusi meningkatkan pelayanan yang lebih berkualitas di bidang penyediaan data dan dokumen kependudukan bagi masyarakat. Dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata tahun 2023 menyebutkan bahwa untuk menjawab tugas pokok dan fungsi Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata, telah ditetapkan indikator kinerja dinas yakni pelayanan rasio penduduk ber-KTP persatuan penduduk, rasio bayi berakta kelahiran, rasio pasangan berakta nikah, rasio KTP Nasional berbasis NIK, cakupan penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP), dan cakupan penerbitan akta kelahiran.

Gambaran kinerja pelayanan publik instansi ini dapat kita perhatikan melalui data pencapaian kinerja pelayanan sesuai dengan target kinerja tahun 2023 yang bersumber dari data Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIK) Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata tahun 2023 khususnya target dan realisasi penerbitan Kartu Tanpa Penduduk (KTP elektronik) sebagaimana tampak melalui tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Penerbitan KTP Elektronik Tahun 2023

No	Kecamatan	Capaian Penerbitan KTP Elektronik		
		Target	Realisasi	Persentase
1	Nubatukan	29.205	28.403	97
2	Ile Ape	10.573	10.325	98
3	Ile Ape Timur	4.674	4.564	98
4	Lebatukan	7.770	7.557	97
5	Omesuri	14.412	13.950	97
6	Buyasuri	16.175	15.653	97
7	Nagawutung	7.901	7.681	97
8	Wulandoni	7.362	7.188	98
9	Atadei	6.231	6.071	97
Total rata rata		104.303	101.392	97%

Sumber : Data SIAK Kabupaten Lembata tahun 2023 (diolah)

Dari tabel 1.2 di atas, berkenaan dengan penerbitan KTP Elektronik tahun 2023, tampak bahwa penerbitan KTP Elektronik ditargetkan sejumlah 104.303 lembar atau 100%, mampu terealisasi sejumlah 101.392 lembar atau 97%, dan yang tidak terealisasi sejumlah 2.911 lembar atau 3%. Meskipun demikian, dari data tersebut terlihat bahwa terjadi penurunan target capaian kinerja dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata sebesar 3%. Kondisi ini menggambarkan belum optimalnya pelayanan dari segenap pegawai di dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata.

Berdasarkan wawancara dengan sepuluh (10) orang pegawai terkait komitmen afektif atau rasa keterikatan emosional terhadap organisasi pada

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata, enam (6) orang pegawai mengatakan bahwa mereka merasa kurang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. Hal ini disebabkan oleh kurangnya penghargaan yang diberikan terhadap hasil kerja mereka. Mereka merasa usaha yang telah dilakukan tidak mendapatkan apresiasi yang sesuai, sehingga berdampak pada rasa kepemilikan terhadap organisasi. Berbeda dengan dua (2) orang pegawai lainnya yang memiliki pandangan berbeda, mereka merasa cukup memiliki keterikatan dengan organisasi, terlepas dari adanya penghargaan yang mungkin kurang. Mereka menganggap bahwa loyalitas dan tanggung jawab adalah hal yang utama dalam bekerja. Sedangkan dua (2) orang pegawai yang bersikap netral mengatakan bahwa mereka merasa meskipun penghargaan bukan hal yang terutama, tapi tetap memiliki pengaruh terhadap komitmen mereka untuk organisasi. Mereka juga percaya bahwa jika penghargaan lebih diperhatikan maka rasa keterikatan mereka terhadap organisasi akan lebih kuat.

Adapun fenomena lain terkait penghargaan psikologis dan sosial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata, tiga (3) orang pegawai mengatakan mereka merasa puas dengan penghargaan psikologis dan sosial yang diberikan oleh organisasi. Mereka merasa dihargai melalui pujian, pengakuan terhadap kontribusi mereka, serta hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Penghargaan ini memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka. Lima (5) orang pegawai berpendapat berbeda. Mereka merasa kurang puas dengan penghargaan psikologis dan sosial yang

mereka terima. Mereka merasa bahwa pengakuan atas usaha mereka kurang diperhatikan, dan mereka tidak merasa cukup dihargai baik oleh atasan maupun rekan kerja. Sedangkan dua (2) orang pegawai lainnya menunjukkan sikap netral terkait dengan penghargaan psikologis dan sosial yang mereka terima. Mereka merasa bahwa penghargaan yang diberikan sudah cukup baik, namun tidak terlalu berpengaruh besar terhadap kinerja mereka. Mereka berharap agar penghargaan lebih sering diberikan agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu fenomena kepuasan kerja terkait dengan *salary satisfaction* yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata berdasarkan wawancara dengan sepuluh (10) orang pegawai mereka terhadap gaji yang diterima, hasilnya lima (5) orang pegawai merasa puas dengan gaji yang mereka terima dan menyatakan bahwa gaji tersebut cukup memadai untuk kebutuhan mereka sehari-hari. Meskipun beberapa dari mereka berharap ada peningkatan di masa depan, mereka merasa bahwa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diemban. Tiga (3) orang pegawai merasa tidak puas dengan gaji yang mereka terima. Mereka merasa bahwa gaji yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban. Mereka berharap ada peningkatan atau tambahan bonus untuk mencerminkan kontribusi mereka yang lebih besar terhadap organisasi. Selain itu, dua (2) orang pegawai bersikap netral terkait kepuasan terhadap gaji. Mereka mengakui bahwa gaji yang mereka terima cukup untuk kebutuhan dasar, tetapi tidak merasa terlalu puas atau kecewa.

Mereka lebih fokus pada pekerjaan dan berharap ada evaluasi terkait kesejahteraan pegawai di masa mendatang.

Dari masalah diatas, terdapat fenomena *research gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya. Hasil penelitian menurut Muh (2017, n.d.) mengatakan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Walaupun pegawai mengalami proses pengembangan karier, seperti pelatihan, promosi, atau peningkatan tanggung jawab, meskipun penting, hal tersebut bukanlah satu-satunya faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan menurut Muna & Isnowati, (2022) bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin meningkat pengembangan karier dari karyawan PT. LKM Demak Sejahtera maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian Nadapdap (2017) bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Sedangkan hasil penelitian menurut Pingkan Marsoit et al., (2017), menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia.

Hasil penelitian terdahulu oleh K. Dewi dan Hardi Utomo (2015) mengatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karier, yang artinya jika insentif kerja di tingkatkan maka kinerja pegawai juga ikut meningkat dan ini akan berpengaruh juga terhadap

pengembangan karier. Sedangkan Hasil penelitian oleh Suwanto & Japlani (2019) mengatakan bahwa penghargaan tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai artinya, penghargaan yang diberikan kepada pegawai tidak secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian oleh Nurrohmat & Lestari (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan performa karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung termasuk dalam kriteria “Baik”. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja mereka cenderung meningkat. Sedangkan hasil penelitian menurut Fauziek & Yanuar (2021) bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal tersebut tidak selalu menjamin bahwa kinerja mereka akan meningkat.

Berdasarkan hal – hal yang telah diuraikan diatas, maka sangat penting penulis melakukan penelitian ini guna melihat sejauh mana peran pengaruh komitmen organisasi, penghargaan, dan kepuasan kerja terhadap pengembangan karier, dengan kinerja pegawai sebagai variabel mediasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Lembata. Oleh karna itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENGHARGAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER YANG DIMEDIASI OLEH KINERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LEMBATA”**

B. Masalah penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang pengembangan karier, komitmen organisasi, penghargaan, kepuasan kerja dan kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata?
3. Apakah penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata?
6. Apakah penghargaan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata?
8. Apakah kinerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata?

9. Apakah kinerja memediasi pengaruh komitmen organisasi, penghargaan, kepuasan kerja terhadap pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang pengembangan karier, komitmen organisasi, penghargaan, kepuasan kerja dan kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh penghargaan terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh penghargaan terhadap pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.

7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.
8. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kinerja terhadap pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.
9. Untuk mengetahui apakah kinerja dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi, penghargaan, kepuasan kerja terhadap pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang pengaruh komitmen organisasi, penghargaan, dan kepuasan kerja terhadap pengembangan karier pegawai, dengan mempertimbangkan kinerja sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Pemerintah Daerah:

Memberikan rekomendasi strategis bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata untuk meningkatkan pengembangan karier pegawai, sehingga mampu meningkatkan kinerja pelayanan administrasi kependudukan, seperti penerbitan KIA.

b. Bagi Pegawai:

Meningkatkan kesadaran pegawai tentang pentingnya komitmen organisasi, penghargaan, dan kepuasan kerja dalam menunjang pengembangan karier, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

c. Bagi Instansi:

Menjadi bahan evaluasi dan dasar pengambilan kebijakan untuk memperbaiki proses pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Manfaat akademis

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut yang membahas hubungan antara komitmen organisasi, penghargaan, kepuasan kerja, kinerja pegawai, dan pengembangan karier, serta strategi peningkatan kinerja dalam pelayanan publik.