

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, gambaran tentang komitmen organisasi, penghargaan, kepuasan kerja, kinerja dan pengembangan karier berada pada kategori baik. Gambaran komitmen organisasi, penghargaan, kepuasan kerja, kinerja dan pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata adalah baik.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.

6. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.
7. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.
8. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kinerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata
9. Kinerja tidak mampu memediasi komitmen organisasi terhadap pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.
10. Kinerja tidak mampu memediasi penghargaan terhadap pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.
11. Kinerja tidak mampu memediasi kepuasan kerja terhadap pengembangan karier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.
12. Kontribusi variabel komitmen organisasi, penghargaan, kepuasan kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja termasuk dalam kategori moderat, demikian pula kontribusi variabel komitmen organisasi, penghargaan, kepuasan kerja, dan kinerja terhadap pengembangan karier juga berada pada kategori moderat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, saran yang dapat diberikan pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata.

1. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata, harus dilakukan berbagai langkah nyata seperti pelatihan rutin untuk pegawai misalnya, pelatihan teknis aplikasi SIAK Terpusat dan pelatihan standar layanan publik pemahaman struktur organisasi, evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala, dan pemberian penghargaan dalam bentuk finansial dan non finansial kepada pegawai yang berprestasi. Hasilnya, terjadi peningkatan rasa memiliki pegawai terhadap instansi, perbaikan kualitas pelayanan publik, peningkatan disiplin kerja, serta kepuasan masyarakat yang lebih tinggi. Upaya ini membuktikan bahwa keterikatan emosional dan tanggung jawab pegawai dapat ditingkatkan melalui pendekatan sistematis dan berkelanjutan.
2. Mengingat gaji PNS relatif sama untuk semua pegawai negeri sipil, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata disarankan lebih memfokuskan penghargaan pada aspek non-finansial seperti pengakuan prestasi, pujian, sertifikat, serta kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan atau promosi yang adil dan jujur. Program penghargaan psikologis dan sosial seperti pegawai teladan atau apresiasi atas kontribusi khusus juga penting untuk memotivasi pegawai dalam mengembangkan

karier mereka. Dengan begitu, meskipun besaran gaji sama, pegawai tetap merasa dihargai dan termotivasi, dan dapat mendorong semangat kerja, loyalitas, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata, perlu menerapkan sistem promosi berbasis kinerja yang transparan, di mana pegawai yang menunjukkan prestasi tinggi dan disiplin kerja mendapat kesempatan naik jabatan. Selain itu, instansi juga melakukan evaluasi beban kerja setiap secara rutin, sehingga pegawai yang mengerjakan tugas yang terlalu banyak dapat dibantu atau dialihkan sebagian tanggung jawabnya ke pegawai lain. Pelatihan juga harus dilakukan secara rutin, misalnya pelatihan penggunaan sistem digital pelayanan administrasi kependudukan, yang membuat pegawai merasa dihargai dan semakin kompeten. Suasana kerja yang sehat juga dibangun melalui kegiatan kebersamaan seperti senam pagi bersama setiap Jumat, serta forum komunikasi bulanan antara pimpinan dan pegawai untuk menyampaikan ide atau keluhan. Selain itu, pimpinan selalu membuka ruang diskusi terbuka dan menunjukkan sikap suportif, seperti memberi apresiasi langsung kepada pegawai di hadapan rekan kerja. Hubungan yang harmonis ini membuat pegawai merasa lebih nyaman, dihargai, dan senang bekerja, sehingga kepuasan kerja pun meningkat secara signifikan.
4. Untuk mendukung pengembangan karier pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata, perlu diterapkan sistem yang

berbasis pada kinerja nyata, di mana pegawai yang disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki inisiatif diberi peluang promosi atau pelatihan lanjutan. Proses mutasi dan promosi juga harus dilakukan secara adil berdasarkan prestasi atau masa kerja, bukan karena faktor kedekatan personal atau politik. Dengan sistem yang adil dan transparan, pengembangan karier dapat menjadi motivasi kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

5. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata, perlu dilakukan pelatihan dan pembinaan administratif yang nyata dengan tugas pelayanan. Sistem monitoring dan evaluasi berkala juga harus diperkuat untuk menumbuhkan tanggung jawab terhadap target kerja. Peran aktif kepemimpinan dalam memberikan arahan, umpan balik, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif sangat penting, serta dengan pemberian penghargaan secara terbuka dan adil bagi pegawai berprestasi seperti rutin mengadakan penghargaan "Pegawai Teladan Bulanan" yang diumumkan secara terbuka dalam apel pagi atau rapat dinas. Pemilihan dilakukan berdasarkan indikator yang jelas, seperti ketepatan waktu kerja, capaian target pelayanan, inisiatif kerja, serta respons positif dari masyarakat pengguna layanan. Langkah ini akan mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan inisiatif kerja, sehingga kualitas pelayanan publik semakin baik dan profesional