

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dan mutlak harus ada pada setiap organisasi, agar tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi perlu diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji dan mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai secara benar dan menghasilkan hasil sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Pencapaian sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari jenjang karier pegawai dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia harus mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki agar sasaran yang dituju dapat terlaksana, dengan merencanakan karier yang baik maka peningkatan karier seorang pegawai akan lebih mudah dicapai.

Menurut Kasmir (2016:151) jenjang karier adalah tingkatan jabatan atau kepangkatan yang ada di suatu perusahaan. Jenjang karier (*career ladder*) adalah jalan yang dilewati seorang pegawai untuk maju ke bagian yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Tidak semua tangga dalam jenjang karir mulus dan lurus mengarah pada tujuan. Jenjang karier secara tradisional menggambarkan sebuah pertumbuhan vertikal atau keuntungan yang diperoleh pada posisi yang lebih tinggi. Kasmir (2016:157) mengemukakan bahwa jenjang karier dipengaruhi beberapa faktor baik langsung maupun tidak langsung yaitu faktor kinerja,

motivasi kerja, komitmen, kepuasan kerja, kedisiplinan, kompensasi, loyalitas, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, upaya kerja dan semangat kerja. Lebih lanjut menurut Hasto dan Meilan dalam Sunyoto (2013) dalam Ginanjar (2020:31) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu personalitas karyawan (kepribadian). Muamarizal, Samsir dan Marzolina (2015) dalam Rosanti (2021:16) menyatakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier pegawai, antara lain: kinerja dan produktivitas, kompetensi dan profesionalisme.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja adalah hasil yang dicapai pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku di perusahaan (Robbins dan Judge, 2014:184). Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai dapat mempengaruhi beberapa faktor, baik kinerja dalam organisasi maupun kinerja individu.

Menurut Kasmir (2016:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin Kerja. Setyawan dan Utami (2017:158), menyatakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Variabel-variabel tersebut, yang dapat mempengaruhi kinerja dalam organisasi yaitu kepribadian, kemampuan dan loyalitas serta OCB.

Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai salah satunya adalah OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) atau yang disebut perilaku organisasi kewarganegaraan. Menurut Titisari (2014:5) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah pegawai yang merupakan salah satu bentuk perilaku *prososial*, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag dan Resckhe dalam Titisari 2014:5).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Organ et al dalam Titisari (2014:15), faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan, motivasi serta faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan dan budaya organisasi. Yohanes Oemar (2013) dalam Oktaviantry dan Mas'ud (2016:2) mengatakan bahwa kecakapan emosi (kemampuan kerja) merupakan faktor yang mempengaruhi OCB yang dapat menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Greenberg dan Baron (2000) dalam Soegandhi, dkk (2013:5) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja (loyalitas) dan jenis kelamin berpengaruh pada OCB.

Kepribadian adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Robbins dan

Judge (2013) dalam Indrastuti (2021:100) mengatakan bahwa kepribadian (*personality*) merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Kasmir (2016:190) menyatakan bahwa seorang pegawai yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Sebaliknya pegawai yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun kurang baik dan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya yaitu kemampuan. Kemampuan atau kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut (Wibowo, 2007:271). Menurut Kasmir (2016:205) kemampuan merupakan ukuran bagi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan pegawai biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

Pegawai yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang cukup memadai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Seorang pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya, akan mendorong tercapainya tujuan organisasi dengan lebih cepat, efektif dan efisien, sehingga dengan sendirinya organisasi akan selalu siap

menghadapi dan beradaptasi dengan setiap perubahan yang ada, khususnya yang berhubungan dengan usaha ke arah pengembangan organisasi.

Loyalitas juga menjadi suatu ukuran untuk menentukan kinerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seorang pegawai di dalam organisasi. Menurut Kasmir (2016:192) loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Lanjutan menurut Hasibuan (2013) dalam Ningrum dan Pambudi (2021:66), loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun organisasinya dalam kondisi yang kurang baik.

Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT merupakan salah satu unsur Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi NTT yang dalam penyelenggaraan pemerintahan berfungsi sebagai: pelayan masyarakat, pelaksana pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan. Semenjak era reformasi birokrasi dijalankan kepribadian atau etika, kemampuan atau kompetensi dan loyalitas diukur berdasarkan sistem-sistem baku yang dinilai oleh atasan seorang pegawai terhadap pegawai di bawahnya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan diukur sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagai seorang ASN/PNS. Hal penilaian kinerja dari ASN ini akan sangat berpengaruh terhadap jenjang karier dan kepangkatannya sesuai dengan aturan kepegawaian.

Jenjang karier yang dimiliki pegawai Dinas Kesehatan, Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT, ditempatkan sesuai dengan pangkat dan golongan yang berbeda-beda yang dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.1

**Data Berdasarkan Pangkat dan Golongan Pegawai Pada
Dinas Kesehatan, Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT**

No	Golongan	Pangkat	Jumlah
1.	IV/d	Pembina Utama Madya	-
2.	IV/c	Pembina Utama Muda	3
3.	IV/b	Pembina Tk. I	8
4.	IV/a	Pembina	29
Jumlah Golongan. IV			40
5.	III/d	Penata Tk. I	80
6.	III/c	Penata	47
7.	III/b	Penata Muda Tk. I	42
8.	III/a	Penata Muda	18
Jumlah Golongan. III			187
9.	II/d	Pengatur Tk. I	18
10.	II/c	Pengatur	4
11.	II/b	Pengatur Muda Tk. I	3
12.	II/a	Pengatur Muda	-
Jumlah Golongan. II			25
13.	I/d	Juru Tk. I	-
14.	I/c	Juru	-
15.	I/b	Juru Muda Tk. I	-
16.	I/a	Juru Muda	-
Jumlah Golongan. I			-

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan pangkat tertinggi ditempati oleh Pembina Utama Muda atau dengan golongan IV/c yang berjumlah 3 orang. Pangkat paling rendah yaitu Pengatur Muda Tingkat I berjumlah 3 orang dan pegawai dengan jumlah pangkat dan golongan paling banyak terdapat pada penata tingkat I atau golongan III/d berjumlah 80 orang. Data pada Tabel 1.1, diketahui masih terdapat pangkat dan golongan tertinggi maupun terendah yang belum terisi, yang menyebabkan jenjang karier pegawai belum optimal.

Jenjang karier dan kepangkatan dalam lingkup ASN pada pegawai Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT setiap empat tahun sekali mengalami kenaikan golongan dan pangkat untuk setiap jabatan sesuai dengan aturan yang berlaku yang diatur pada Permen PANRB 22

tahun 2021 tentang Pola Karier PNS Pasal 188 ayat (6). Persoalan yang sering terjadi pada jenjang karier dan kepangkatan yaitu, adanya kenaikan pangkat pada pegawai ASN tidak dilihat dari kemampuan teknis atau kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut dan pegawai tetap harus menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagai ASN. Selain itu, kenaikan pangkat seorang pegawai juga dilihat dari lamanya masa kerja yang dimiliki serta tingkat pendidikan yang diperoleh pegawai tersebut.

Kinerja yang dinilai pada pegawai Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT dilihat berdasarkan pada aspek orientasi pelayanan, aspek integritas, aspek komitmen, aspek disiplin dan aspek kerja sama. Berdasarkan pada aspek tersebut, maka dilakukan pengukuran kinerja pegawai dengan membandingkan target dan realisasi capaian kinerja tahun sebelumnya yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 1.2

**Data Target dan Realisasi Kinerja Pegawai pada
Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT**

No	Penilaian Kinerja	Tahun						Rata-Rata
		2019		2020		2021		
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
1.	Aspek Orientasi Pelayanan	90%	80%	95%	65%	100%	90%	78,3%
	Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan							
2.	Aspek Integritas	90%	85%	90%	70%	100%	90%	81,6%
	Kemampuan bertindak sesuai nilai, norma dan etika dalam instansi							
3.	Aspek Komitmen	85%	80%	90%	65%	100%	80%	75%
	Sikap atau bentuk perilaku terhadap instansi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.							
4.	Aspek Disiplin	85%	75%	85%	65%	100%	60%	66,6%
	Kesanggupan untuk mentaati kewajiban yang ditentukan sesuai peraturan yang ada.							
5.	Aspek Kerja Sama	90%	80%	90%	65%	100%	85%	76,6%
	Kemauan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab							

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT

Pada Tabel 1.2 diketahui bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT selama tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi terhadap penilaian kinerja. Pada tahun 2020 penilaian kinerja untuk setiap aspek mengalami penurunan yang signifikan dari tahun sebelumnya dikarenakan adanya pandemi Covid-19. Penilaian kinerja pada tahun 2021 mengalami kenaikan realisasi untuk aspek orientasi pelayanan dan aspek integritas yaitu 90%, serta aspek kerja sama mengalami kenaikan yaitu 85% dari realisasi tahun sebelumnya. Pada aspek disiplin mengalami penurunan realisasi yaitu 60% dari tahun sebelumnya, hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai yang tidak taat pada peraturan dan tidak datang tepat waktu dan pada aspek komitmen nilai realisasinya tetap pada 80%.

OCB juga terdapat pada pegawai Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT. Hasil wawancara awal dengan PNS Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT, empat orang PNS memberikan informasi masih diperolehnya pegawai yang dengan suka rela bekerja lembur dari waktu kerja yang ditentukan serta membantu sesama pegawai dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan atasan. Dari informasi awal yang diperoleh dari PNS Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT dapat disimpulkan bahwa berkaitan dengan variabel OCB masih terdapat pegawai yang dengan suka rela bekerja melebihi jam kerja normal.

Berkaitan dengan variabel kepribadian yang mempengaruhi kinerja PNS, diperoleh informasi awal bahwa pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT masih terdapat PNS yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh

atasan. Berdasarkan wawancara awal dengan tiga PNS diperoleh informasi bahwa masih ada PNS yang belum menyesuaikan pola kerja sesuai dengan kebaruan yang ada di dalam perangkat daerah tersebut, belum ada kreativitas yang muncul dalam menyelesaikan pekerjaan maupun belum inovatif, sehingga kinerja unit akan berjalan timpang.

Berdasarkan kemampuan yang dimiliki pegawai dapat dilihat bahwa, semakin berpengalaman dan lamanya masa kerja yang diperoleh dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari bagian kepegawaian pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT, masa kerja PNS paling tinggi pada kisaran 30 tahun ke atas. Hal ini menjadi permasalahan bagi pegawai dengan pengalaman kerja yang minim dan belum memiliki kemampuan dalam menangani setiap pekerjaan yang ditetapkan. Pegawai dengan pengalaman kerja yang minim dan masih baru, belum memiliki pemahaman yang cukup memadai pada bidang yang dikuasai sesuai kemampuan atau kompetensi yang dimiliki.

Loyalitas pegawai juga menjadi satu permasalahan yang ada pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan lima orang PNS Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT, tiga diantaranya mengatakan bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak taat pada peraturan yang dibuat oleh atasan dimana kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki pegawai. Selain itu, dua orang lainnya mengatakan bahwa atasan dalam memberikan kompensasi atau tunjangan tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan serta tidak adanya

pemberian penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang telah bekerja secara maksimal dalam menghasilkan hasil kerja yang optimal. Hal ini menjadi pemicu ketidakloyalan pegawai terhadap atasan dan meminta untuk dipindahkan ke unit yang lain ataupun Perangkat Daerah lain.

Selain fenomena masalah yang ada, penelitian ini dilakukan karena adanya *Research gap* pada penelitian sebelumnya. Seperti yang diteliti oleh Octavia, dkk (2020) menunjukkan variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian Setyaningsih dan Kasmari (2022), kepribadian berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kirana, dkk (2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil yang berbeda dengan penelitian ini adalah Khoirunnisa (2021), yang menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Ginting, dkk (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Tanjung dan Manalu (2019), menunjukkan kemampuan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Fransyah, dkk (2022) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Geni, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Arnanda, dkk (2022) pada penelitiannya loyalitas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian Zulfikri dan Trisninawati (2022), menunjukkan loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rahayu, dkk (2022) pada penelitiannya menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil yang berbeda adalah penelitian Tahniah, dkk (2022), yang menunjukkan loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Rikmawati (2018) pada penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap jenjang karier. Saraswati dan Dewi (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan. Syahril (2020) pada penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan. Fatmawati, dkk (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian Asroti, dkk (2022), menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan penelitian terdahulu, berkaitan dengan kepribadian, kemampuan, loyalitas, jenjang karier, kinerja dan OCB, sehingga perhatian untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Dan Loyalitas Terhadap Jenjang Karier Yang Dimediasi Oleh Kinerja Dan OCB Pegawai Pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi responden tentang kepribadian, kemampuan, loyalitas, jenjang karier, kinerja dan OCB pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT?
2. Apakah kepribadian, kemampuan dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT?
3. Apakah kepribadian, kemampuan dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT?
4. Apakah kepribadian, kemampuan dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap jenjang karier pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT?
5. Apakah kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap jenjang karier pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT?
6. Apakah OCB pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT?
7. Apakah kinerja pegawai memediasi pengaruh kepribadian, kemampuan dan loyalitas terhadap jenjang karier pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT?
8. Apakah OCB pegawai memediasi pengaruh kepribadian, kemampuan dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT?

9. Apakah OCB dan Kinerja pegawai memediasi pengaruh kepribadian, kemampuan dan loyalitas terhadap jenjang karier pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui persepsi responden tentang kepribadian, kemampuan, loyalitas, jenjang karier, kinerja dan OCB pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.
2. Untuk mengetahui kepribadian, kemampuan dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.
3. Untuk mengetahui kepribadian, kemampuan dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.
4. Untuk mengetahui kepribadian, kemampuan dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap jenjang karier pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.
5. Untuk mengetahui kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap jenjang karier pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.
6. Untuk mengetahui OCB pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.

7. Untuk mengetahui kinerja pegawai memediasi pengaruh kepribadian, kemampuan dan loyalitas terhadap jenjang karier pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.
8. Untuk mengetahui OCB pegawai memediasi pengaruh kepribadian, kemampuan dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.
9. Untuk mengetahui OCB dan Kinerja pegawai memediasi pengaruh kepribadian, kemampuan dan loyalitas terhadap jenjang karier pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berupa informasi untuk perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang Pengaruh Kepribadian, Kemampuan dan Loyalitas Terhadap Jenjang Karier yang dimediasi oleh Kinerja dan OCB pegawai.