

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan, bahwa persepsi tentang Kepribadian (X1) sangat baik dengan nilai rata-rata 84,52%, persepsi tentang Kemampuan (X2) adalah sangat baik dengan nilai rata-rata 87,02%, persepsi tentang Loyalitas (X3) sangat baik dengan nilai rata-rata 85,90%. Kemudian persepsi tentang Jenjang Karier (Y1) sangat baik dengan nilai rata-rata 86,34%, persepsi tentang Kinerja Pegawai (Y2) sangat baik dengan nilai rata-rata 87,62% dan persepsi tentang OCB pegawai (Y3) sangat baik dengan nilai rata-rata 84,61%.
2. Kepribadian (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT, sedangkan Kemampuan (X2) dan Loyalitas (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y2) pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.
3. Kepribadian (X1) dan Loyalitas (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai (Y3) pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT, sedangkan Kemampuan (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB pegawai (Y3) pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.

4. Kepribadian (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Jenjang Karier (Y1) pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT, sedangkan Kemampuan (X2) dan Loyalitas (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Jenjang Karier (Y1) pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.
5. Kinerja pegawai (Y2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Jenjang Karier (Y1) pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.
6. OCB pegawai (Y3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y2) pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.
7. Kinerja pegawai (Y2) tidak memediasi Kepribadian (X1) terhadap Jenjang Karier (Y1) pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT, sedangkan Kinerja pegawai (Y2) mampu memediasi Kemampuan (X2) dan Loyalitas (X3) terhadap Jenjang Karier (Y1) pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.
8. OCB pegawai (Y3) memediasi Kepribadian (X1) dan Loyalitas (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y2) pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT, sedangkan OCB pegawai (Y3) tidak memediasi Kemampuan (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y2) pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.
9. OCB (Y3) dan Kinerja pegawai (Y2) memediasi Kepribadian (X1) dan Loyalitas (X3) terhadap Jenjang Karier (Y1) pegawai pada Dinas

Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT, sedangkan OCB (Y3) dan Kinerja pegawai (Y2) tidak memediasi Kemampuan (X2) terhadap Jenjang Karier (Y1) pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan, maka peneliti dapat memberikan saran kepada pihak Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT, agar dalam menjalankan tugasnya berkaitan dengan kepribadian, kemampuan dan loyalitas terhadap jenjang karier yang dimediasi kinerja dan OCB pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT yaitu:

1. Bagi pegawai Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT diharapkan dapat meningkatkan kepribadian dengan tidak membeda-bedakan antara suku, agama, ras, jabatan/golongan, ekonomi dan politik dalam perangkat daerah dan selalu toleran dalam melakukan kegiatan bersama sehingga terciptanya suasana yang nyaman dalam mendukung kemajuan perangkat daerah, serta meningkatkan kinerja dan OCB pegawai untuk pencapaian jenjang karier yang lebih baik.
2. Bagi pegawai Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT diharapkan dapat meningkatkan kemampuan yang ada dengan mengikuti ujian kompetensi maupun bimtek atau pelatihan-pelatihan lainnya yang berkaitan dengan tugas dan bidang kerjanya, sehingga terbentuk kinerja pegawai yang baik dan menunjang pencapaian

jenjang kariernya.

3. Bagi pimpinan Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT diharapkan memperhatikan loyalitas pegawai dengan memberikan tunjangan atau gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik demi kemajuan Perangkat Daerah.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan mengambil variabel lain yang belum digunakan pada penelitian ini, serta dapat memberikan gambaran yang baru dan mendukung terhadap kinerja, OCB dan jenjang karier pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi NTT.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Adamy, Marbawi. 2016. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe : Unimal Press. <http://repository.unimal.ac.id/id/eprint/6943>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher. <https://www.researchgate.net/publication/304748608>
- Riduwan dan Akdon. 2013. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephan P dan Timothy A Judge. 2014. *Organizational Behavior. Perilaku Organisasi. Buku 2. Edisi ke-12*. Angelica, Diana. (Alih Bahasa): Jakarta. Salemba Empat
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., dan Putra, S. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada. <https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/344479/kinerja-karyawan>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Tewal, B., Adolfina. Pandowo, M. Ch. H., dan Tawas, H. N. 2017: *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo. http://repo.unsrat.ac.id/2299/1/full_buku.pdf
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.

Jurnal, Skripsi dan Tesis:

- Andriani. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Sains Dan Teknologi Universitas Airlangga Surabaya*. Tesis, Universitas 17 Agustus 1945.

- Anwar, R. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kinerja Karyawan PT. HM. Sampoerna, TBK Baturaja Timur Sumatera Selatan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(2), 110-121. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i2.6950>
- Arnanda, D. W., Rinda, R. T., Hanifan, M. Z., Dan Kusumah, A. 2022. *Pengaruh Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Netty's Steak House. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 21-30. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/6902>
- Asroti., Mochlasin., Dan Ridlo, M. 2022. *Pengaruh Servant Leads, Etos Kerja Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BMT Di Kabupaten Semarang). Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 2179-2191. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/782>
- Asterina, D. A. 2012. *Hubungan Tipe Kepribadian Dengan Perilaku Asertif Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Damayanti, T. P. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Survey Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Telkom Akses Unit Survey Drawing dan Data Inventory Witel Semarang)*. Skripsi, Universitas Diponegoro.
- Fatmawati, M., Sulistyowati, L. N., Dan Asmike, M. 2022. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 4, 2686-1771, 1-11. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/3201>
- Fransyah, K., Qodriah. S. L., Dan Hartati W. 2022. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada Kantor LPP RRI Cirebon). Journal Of Management And Accounting*, 17(2), 146-163. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i2.3070>
- Geni, P. P., Pratiwi, H., Dan Ilona, D. 2019. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Employee Communication Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. PLN (Persero) UPT Padang. SINMag: Simposium Nasional Magister*, 3(1), 241-245. <http://repository.upiyptk.ac.id/id/eprint/2895>
- Ginanjar, S. (2020). *Motivasi, Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Unit Daerah Sarwa*

Mukti (KUD). Skripsi, Universitas Komputer Indonesia.

Ginting, S. O., Pelawi, P., Dan Syahriani, V. 2020. *Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM, 10(2), 77-88.* <https://doi.org/10.55601/jwem.v10i2.732>

Hidayah, S. F. 2020. *Pengaruh Komunikasi, Kepribadian, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Surya Surabaya.* Skripsi, Universitas Bhayangkara.

Indrastuti, S. 2021. *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. Jurnal Ekonomi Kiat, 32 (2), 98-107.* <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8376>

Khoirunnisa, S. F. 2021. *Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kantor Bea Dan Cukai Malang.* Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Kirana, K. C., Septyarini, E., Dan Fitriani, M. 2022. *Pengaruh Kepribadian, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(3), 660-674.* <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/20395/10401>

Mushollin, M. 2011. *Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Skripsi, IAIN Sunan Ampel.

Nandania, R. 2013. *Peran Kepercayaan Organisasi Dengan Loyalitas Karyawan Di BCA Malang Raya.* Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Ningrum, R. S., Dan Pambudi, M. A. L. 2021. *Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran (ALP) Semarang Tahun 2020. Prosiding Seminar Nasional, 3(1), 66-71.* <http://e-journal.akpelni.ac.id/index.php/prosiding-nsmis/article/view/186>

Nuriman, B. H. 2020. *Determinan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business, 3(3), 241-250.* <http://ojs pustek.org/index.php/SJR/article/view/219>

Octavia, N., Hayati, K., Dan Karim, M. 2020. *Pengaruh Kepribadian Emosional*