

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA BIDANG  
DENGAN *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI DINAS  
LINGKUNGAN HIDUP DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Psikologi  
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



Oleh:  
GARDA GITA PERDANA  
NIM/BP. 15011119/ 2015

JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2019

## PERSETUJUAN SKRIPSI

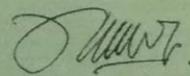
### HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA BIDANG DENGAN *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Garda Gita Perdana  
NIM : 15011119  
Jurusan : Psikologi  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, 16 Juli 2019

Disetujui Oleh

Pembimbing



Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A

NIP. 19830621 201012 1 005

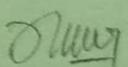
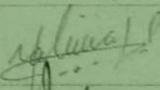
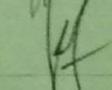
## PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Psikologi  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang Dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat  
Nama : Garda Gita Perdana  
NIM : 15011119  
Jurusan : Psikologi  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, 16 Juli 2019

### Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A	1. 
2. Anggota	: Yolivia Inna Aviam, S.Psi., M.Psi, Psikolog	2. 
3. Anggota	: Rinaldi, S.Psi., M.Si	3. 

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah pertama saya ucapkan kepada Allah S.W.T atas semua rahmad dan karuniannya untuk semua perjalanan panjang yang saya lalui dalam menyelesaikan skripsi ini. Sungguh perjalanan yang banyak menguraikan air mata, senyuman, tawa, suka dan cita dalam semua aspek yang dijalani.

Saya banyak mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya, mama dan papa atas semua doa dan keringat dalam menyokong saya untuk terus berjuang tanpa henti sampai terselesaikannya skripsi ini. Terima kasih banyak juga kepada rekan-rekan PSIKOLOGI 15 atas semua bantuan dan supportnya kepada kiki, wahyu adrian, ana annisa, roofiq, ikram, agus, jaka, firhan, dedet, uul, devid, pandu, awan, ari, gerry, gian, arin, rezca, maya, ayu, dan semua yang telah berjasa terhadap hidup saya terima kasih banyak kepada kalian.

Saya juga mengucapkan banyak terima kasih buat seluruh masyarakat Psikologi khususnya rekan rekan 17 dan 16 kepada azed, adit, hamdy, kevin, imam, rafif, maul, dika, ibal. Sebelumnya juga saya ucapkan banyak terima kasih kepada Siti Nabila Hadi atas dukungannya dan supportnya, terima kasih kepada tio, putra, hafiz, bram, dan semuanya. Terima kasih banyak untuk bang bang saya tercinta bg Qodry dan bg Ilham akbar, untuk selalu menupport adikmu ini sampai selesai.

Terkhususnya saya ucapkan makasih banyak Big UK kepada Nanda, Famil, Wahyu, Fadhel, Aldo, Ivan, Doni, Egi, Fariz, Tapai, Abi adik saya Miko, Rian, Alvi, Arya. Dan juga untuk AUTOBOT CREW makasih banyak Famil, Reza, Wahyu, Restu, Aan, Enul, Petruk, Andi, andre dukungan kasilan semua adalah kunci dan inti dari semua perjuangan ini.

Banyak hal yang sudah akan saya tinggalkan di tempat saya masuk pertama kali tahun 2015 sampai tahun 2019 ini, banyak kenangan dan harapan yang saya capai di tempat ini.

Semuanya adalah hal yang tak akan pernah saya lupakan dan hilangkan dalam hidup saya sampai saya meninggalkan dunia ini.

“kehidupanku ditentukan oleh tempat dan waktu, berjalan jauh menyusuri lika-liku kehidupan yang entah bagaimana bentuknya, hidup seperti pohon selalu saja ada angin yang menerpa, tergantung seberapa kuat akarnya menahan hingga nanti sendiri akan layu dan mati”

Jangan pernah menyerah dan selalu optimis adalah semua kunci success yang membuat saya sampai pada titik ini, perjuangan yang pahit merupakan proses yang harus dilalui. Saya selalu ingat bahwa “hasil tidak akan pernah mengkhianati prosesnya”

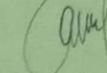
Bukittinggi, 4 Agustus 2019

Garda Gita Perdana

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai bahan acuan atau kutipan dengan mengikuti tata cara penulisan karya ilmiah yang lazim.

Bukittinggi, 16 Juli 2019  
Yang menyatakan,



Garda Gita Perdana

## ABSTRAK

Judul : **Hubungan Kepemimpinan Kepala Bidang Dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat**  
Nama : Garga Gita Perdana  
Pembimbing : Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A.

Salah satu hal yang mendasari terbangunnya kerjasama tim dalam pekerjaan adalah perilaku saling membantu satu sama lain atau disebut *organization citizenship behavior* (OCB). Perilaku OCB pada pegawai sangat berpengaruh terhadap peningkatan dan kemajuan organisasi. Agar mampu meningkatkan OCB itu sendiri, salah satu yang berpengaruh adalah gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dan salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional yang membentuk perilaku bawahannya dengan pendekatan secara personal agar berpengaruh meningkatkan potensi dan kreatifitas bawahannya. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional kepala bidang dengan *organization citizenship behavior* (OCB) pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian kuantitatif korelasional. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada bagian teknis pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat sebanyak 73 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengukuran menggunakan skala kepemimpinan transformasional dan skala OCB berupa angket tertutup dan menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan Product Moment Correlation Coefisien.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala bidang dengan OCB ( $r = 0,269$ ;  $p = 0,021$ ). Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diterima. Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB berada pada taraf yang sangat lemah.

**Kata kunci** : kepemimpinan transformasional, OCB, pegawai.

## ABSTRACT

Title : **Relationship of Head of Leadership in Field with Organizational Citizenship Behavior (OCB) Staff of Environmental Service of West Sumatra Province**  
Name : Garda Gita Perdana  
Advisors : Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A.

One of the things that underlies the building of team cooperation in work is mutual helping behavior or called an organization citizenship behavior (OCB). OCB behavior in employees is very influential on the improvement and progress of organizations. In order to be able to increase OCB itself, one of the influential is the leadership style of a leader and one of them is transformational leadership. Transformational leadership that shapes the behavior of subordinates with a personal approach to influence the potential and creativity of their subordinates. This study aims to determine the transformational leadership relationship between the head of the field and the organization citizenship behavior (OCB) of the Department of Environment of West Sumatra Province.

Research uses quantitative methods with correlational quantitative research designs. The population of this study was 73 employees in the technical section of the West Sumatra Province Environmental Office. The sampling technique used is a saturated sample. Measurements using a transformational leadership scale and OCB scale in the form of a closed questionnaire and using a Likert scale. Data analysis using Product Moment Correlation Coefficient.

The results showed that there was a significant positive relationship between transformational leadership of the head of the field with OCB ( $r = 0.269$ ;  $p = 0.021$ ). So that the hypothesis proposed in this determination is accepted. This study also shows that there is an influence of transformational leadership on OCB which is at a very weak level.

**Key work** : transformational leadership, OCB, employees

## **KATA PENGANTAR**

Syukur Alhamdulillah ke hadirat Allah SWT, karena atas izin dan ridha-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perbedaan Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang Ditinjau Dari Latar Belakang Pekerjaan Orang Tua”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan dan memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Selama menyelesaikan skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik berupa bimbingan pengarahan dan dorongan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Ganefri, M.Pd., Ph. D., selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Dr. Alwen Bentri, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Prof. Dr. Solfema, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A., selaku pembimbing yang telah banyak memberikan waktu, petunjuk, saran, dan pengarahan dalam pelaksanaan penelitian sampai penyusunan skripsi.

5. Ibu Tesi Hermaleni, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing peneliti selama menuntut ilmu di Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Padang.
6. Ibu Yolivia Irna Aviani, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Bapak Zulmi Yusra, S.Psi., Psikolog selaku tim penguji skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk penyempurnaan skripsi.
7. Bapak Zakwan Adri, S.Psi., M.Psi., Psikolog yang telah memberi saran serta mengingatkan kepada peneliti agar segera menyelesaikan skripsi tepat waktu.
8. Bapak dan Ibu dosen psikologi beserta staf administrasi Jurusan Psikologi yang telah memberikan bantuan baik dalam pengajaran, perkuliahan dan ilmu pengetahuan bagi penulis selama dalam perkuliahan.
9. Teruntuk yang istimewa kedua orangtuaku tercinta, Papa dan Mama yang telah mendoakan, menyemangati, memperjuangkan dan memberi saran hingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu.
10. Teruntuk adik-adik ku terkasih yang telah banyak mendoakan dan memberi dukungan selama ini.
11. Teruntuk teman dan sahabat peneliti, terimakasih banyak untuk segala dukungan, bantuan serta canda tawa selama awal perkuliahan hingga sampai sekarang.
12. Teruntuk rekan-rekan seperjuangan psikologi angkatan 2015, terkhususnya kiki, roofiq, agus, dedet, uul, devid, pandu, awan, ikram, katik, adri, wahyu, ana, rezca, remon, fajar, Adrian meirulloh, Adrian, ari azry. terimakasih

karena sudah ada dan menjadi bagian cerita yang tidak akan pernah terlupakan.

13. Terima kasih untuk bang ilham, bg qodry, kak risti, nabila, dan komunitas PSIKOSIST atas semua support yang tak pernah berhenti selama ini.
14. Teruntuk rekan rekan yang special buat saya, keluarga BIG UK, AUTOBOT CREW, yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu.
15. Teruntuk Roofiq, maya, kiki, rezca, yang telah banyak membantu saya terkhususnya dalam skripsi ini.
16. Teruntuk semua pihak yang telah membantu dan telah ikut serta direpotkan selama masa-masa penyelesaian skripsi ini. Terima kasih banyak telah menjadi bagian dari saksi perjuangan. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih atas segala perbuatan baik yang telah diberikan. Amin.
17. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu segala kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi ilmu pengetahuan serta dapat memeberikan informasi bagi pembaca.

Bukittinggi, Juni2019

Peneliti

Garda Gita Perdana

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	16
C. Batasan Masalah.....	16
D. Rumusan Masalah.....	17
E. Tujuan Penelitian.....	17
F. Manfaat Penelitian.....	18
<b>BAB II. KAJIAN TEORI</b>	
A. Organization Citienship Behavior (OCB).....	19
1. Pengertian Organization Citienship Behavior (OCB).....	19
2. Aspek-aspek Organization Citienship Behavior (OCB).....	22
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Organization Citienship Behavior (OCB).....	24
B. Kepemimpinan Transformasional.....	28
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	28
2. Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional.....	32

C. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Organization Citizenship Behavior (OCB)	33
D. Kerangka Konseptual	34
E. Hipotesis Penelitian	34
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian	35
B. Variabel Penelitian	35
C. Definisi Operasional	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	38
F. Prosedur Penelitian	41
G. Validitas dan Reliabilitas	42
H. Teknik Analisis Data	48
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Subjek Penelitian	50
B. Deskripsi Data Penelitian	51
C. Analisis Data	60
D. Pembahasan	63
<b>BAB V. PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	76

## **DAFTAR TABEL**

- TABEL 1. Daftar score jawaban item dari skala likert.
- TABEL 2. Blue Print skala kepemimpinan transformasional
- TABEL 3. Blue print skala OCB
- TABEL 4. Blue print skala kepemimpinan transformasional setelah uji coba
- TABEL 5. Blue print skala kepemimpinan transformasional penelitian
- TABEL 6. Blue print skala OCB setelah uji coba
- TABEL 7. Blue print skala OCB penelitian
- TABEL 8. Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin
- TABEL 9. Deskripsi data penelitian OCB dan kepemimpinan transformasional
- TABEL 10. Deskripsi data penelitian OCB per aspek
- TABEL 11. Deskripsi data penelitian kepemimpinan transformasional per aspek
- TABEL 12. Kriteria kategori skala OCB dan distribusi skor
- TABEL 13. Pengkategorian subjek berdasarkan aspek OCB
- TABEL 14. Kriteria kategori skala kepemimpinan transformasional dan distribusi skor
- TABEL 15. Pengkategorian subjek berdasarkan aspek kepemimpinan transformasional
- TABEL 16. Hasil uji normalitas sebaran variable kepemimpinan transformasional dengan OCB
- TABEL 17. Hasil uji perbedaan OCB pegawai dari jenis kelamin

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- LAMPIRAN 1. Skala uji coba OCB dan kepemimpinan transformasional
- LAMPIRAN 2. Data skala uji coba kepemimpinan transformasional
- LAMPIRAN 3. Data skala uji coba OCB
- LAMPIRAN 4. Hasil validitas dan reliabilitas item OCB
- LAMPIRAN 5. Hasil validitas dan reliabilitas item kepemimpinan transformasional
- LAMPIRAN 6. Skala penelitian OCB dan kepemimpinan transformasional
- LAMPIRAN 7. Data penelitian skala OCB
- LAMPIRAN 8. Data penelitian skala kepemimpinan transformasional
- LAMPIRAN 9. Deskriptif statistic skala kepemimpinan transformasional dan OCB
- LAMPIRAN 10. Uji normalitas kepemimpinan transformasional dan OCB
- LAMPIRAN 11. Uji linearitas kepemimpinan transformasional dan OCB
- LAMPIRAN 12. Uji korelasi skala kepemimpinan transformasional dan OCB
- LAMPIRAN 13. Uji-T OCB pegawai berdasarkan jenis kelamin

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dinas daerah merupakan sebuah instansi pemerintah dalam pelaksanaan tugas daerah menggunakan prinsip otonomi seluas-luasnya yang sebagaimana dimaksud dalam UU Nomor 23 Tahun 2014 (Wikipedia. Co. id). Salah satunya adalah Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatra Barat yang merupakan instansi pemerintahan di dalam sektor lingkungan. Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatra Barat sendiri berada dibawah naungan pemerintarahan Daerah Provinsi Sumatra Barat yang bertujuan untuk peningkatan, peninjauan, dan menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan masalah lingkungan dan kebersihan di daerah Sumatra Barat. Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatra Barat sendiri memiliki Visi Menjadi lembaga pengelola lingkungan hidup yang handal dan proaktif dalam mewujudkan kualitas lingkungan hidup yang baik dan Misi Mewujudkan penurunan beban pencemaran dan pengendalian kerusakan lingkungan hidup; Mewujudkan Penaatan Hukum Lingkungan; Mewujudkan tata kelola sumber daya alam yang berwawasan lingkungan; Meningkatkan pengelolaan sampah dan limbah B3; Mengembangkan kapasitas lingkungan hidup dan peran serta stakeholder dalam pengelolaan lingkungan hidup (Sumbarprov. go. id).

Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatra Barat sendiri memiliki komponent-komponent penting sebagai penunjang untuk mencapai tujuannya

yaitu sarana-prasarana kantor, struktur organisasi, dan sebagainya. Salah satunya adalah pegawai. Pegawai adalah yang bekerja membantu suatu instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.. Pegawai tersebut di gaji atas jasa yang mereka berikan kepada instansi atau organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Widjaja (Pranoto, 2005) pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran ) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi. Menurut Musanef (Utami, dkk, 2009) pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.

Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat memiliki bidang teknis, dimana masing-masing bidang mempunyai tugasnya pokok dengan tujuan pencapaian realisasi target kerja dari Dinas Lingkungan hidup Provinsi Sumatera Barat itu sendiri. Bidang Tata Lingkungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan, pekerjaan dan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, penyiapan rumusan kebijakan teknis, fasilitasi, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kajian dampak lingkungan dan proses izin lingkungan, pelaksanaan kebijakan wilayah dan sektor, pelaksanaan perlindungan, pengawetan, pencadangan dan pemanfaatan secara lestari sumber daya alam. Bidang Pengelolaan Sampah, Limbah B3 dan Peningkatan Kapasitas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan, pekerjaan dan kegiatan pengelolaan sampah, limbah B3 dan peningkatan kapasitas, Bidang Pengelolaan Sampah. Bidang Pengendalian Pencemaran,

Kerusakan Lingkungan dan Pentaatan Hukum Lingkungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan, pekerjaan dan kegiatan pengelolaan dan pengendalian pencemaran lingkungan hidup, kerusakan lingkungan hidup serta pentaatan dan penegakan hukum lingkungan. Dalam Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatra Barat para pegawai tidak langsung diawasi oleh pemimpin kepala tertinggi, tetapi di awasi oleh pemimpin pada bagian kerja masing-masing atau disebut juga kepala bidang. Dalam hal ini, guna memaksimalkan peningkatan prestasi kerja Pegawai diperlukan keefektifan peran pemimpin yang bersangkutan. Namun faktanya, permasalahan mengenai kepemimpinan kepala masing-masing bidang masih di temukan pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatra Barat. Permasalahan kepemimpinan yang ditemukan berdasarkan wawancara dengan 30 orang pegawai secara acak pada masing-masing bidang di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatra Barat. Para pegawai menyatakan, bahwa kurangnya Motivasi dan interaksi yang diberikan pihak kepala masing-masing bidang kepada pegawai sehingga mempengaruhi kurang optimalnya tugas yang dilakukan oleh pegawai.

Para pemimpin dimasing-masing bidang hampir semuanya mempraktekan gaya kepemimpinan yang sama, hal ini dibuktikan dengan permasalahan pada masing-masing bidang hampir sama yaitu kurang adanya kedekatan secara personal dengan bawahan mereka, sering mengambil keputusan sepihak, kurang memberikan saran dan opini terkait solusi untuk mempercepat penyelesaian tugas, dan juga yang terpenting adalah kurang melakukan banyak interaksi dan membangun kemistri dengan bawahannya Berdasarkan data yang didapat di Dinas

Lingkungan hidup Provinsi Sumatera barat terkait realisasi capaian kinerja pada pelaksanaan kegiatan layanan Bapedalda Prov. Sumbar pada tahun 2010 – 2015 dalam kurun waktu RPJMD 2010 – 2015 dapat disampaikan analisis sebagai berikut:

1) Target serta realisasi capaian yang diisikan hanya pada tahun 2014 dan tahun 2015. Hal ini disebabkan pada tahun 2014 Bapedalda Prov. Sumbar melakukan revisi Renstra untuk menyesuaikan kembali indikator yang selama ini masih berorientasi output menjadi indikator yang berorientasi outcome, serta supaya penetapan target dapat mencapai sasaran yang diinginkan, sehingga untuk tahun 2011 – 2013 capaian indikatornya tidak dapat diukur setelah adanya revisi renstra. 2) Realisasi capaian indikator kinerja untuk sasaran 1 pada tahun ke-4 adalah sebesar 82,79%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja sasaran belum memenuhi target yang telah ditetapkan yakni  $58 < IPA < 66$ . 3) Realisasi capaian indikator kinerja untuk sasaran 7, poin pertama (Adipura) pada tahun ke-5 realisasi kinerja adalah 0%. Hal ini disebabkan adanya penggabungan Kementerian Lingkungan Hidup dengan Kementerian Kehutanan mengakibatkan adanya evaluasi terhadap setiap program dan kegiatan dari Eks.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bawah pencapaian target kerja dari Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat sendiri masih banyak yang belum tercapai, sehingga hal inilah yang menuntut Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat mengharuskan pegawainya untuk bekerja lebih maksimal dan lebih totalitas lagi untuk pemenuhan target kerja tersebut. Sumber daya manusia atau pekerja merupakan salah satu hal terpenting dalam usaha untuk

mencapai keberhasilan suatu organisasi. Saat ini organisasi harus menghadapi berbagai tantangan seperti bagaimana organisasi menanggapi perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingkungan internal organisasi tersebut. Dengan adanya berbagai tantangan yang dihadapi karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi. Kunci sukses sebuah perubahan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai insiator dan agen perubahan terus menerus, pembentukan proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi musanef (Utami, dkk, 2009).

Usaha perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua karyawan. Hal ini akan tercapai jika juga ada kemauan dan kemampuan dari masing-masing individu karyawan. Salah satu bentuk perkembangan yang terjadi pada saat ini adalah pergeseran pekerjaan yang tadinya dikerjakan secara individu menjadi bekerja secara tim. Dinamika ini pada akhirnya memunculkan pandangan baru yang dikaji dalam mencapai keberhasilan di suatu organisasi, Dimana karyawan atau pegawai tidak hanya harus melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas ataupun sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka saja, namun pekerja sangat disarankan untuk melakukan pekerjaan extra diluar dari tuntutan tugasnya menurut Organ (Kambu, dkk, 2012).

Berdasarkan penjabaran dari wawancara tersebut, perilaku yang digambarkan disebut sebagai *organizational citizenship behavior (OCB)* yang bertujuan mempermudah pencapaian target kerja dari instansi atau orgnisasi tersebut. Berdasarkan saran tersebut banyak pegawai pada saat ini tidak hanya

mengerjakan tuntutan pekerjaan mereka saja, tetapi juga saling membantu dengan pegawai lainnya dalam hal untuk mempermudah dan mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Kemampuan karyawan untuk bergabung dalam suatu perusahaan tergantung pada tujuan yang ingin diraih dari organisasi tersebut. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan makin tinggi jika organisasi dapat memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan. Kontribusi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Borman dan Motowidlo (Nugroho, 2013) mengatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, adanya perilaku ini membuat interaksi sosial pada para anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. George (Kelana, 2009) menyatakan pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah organisasi karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja.

Menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (nugroho,2013) OCB memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik

dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Kontribusi OCB merupakan penyumbang yang mungkin atau tidak mungkin menguntungkan pada masa depan. Intinya adalah penghargaan yang bertambah kepada OCB merupakan tidak langsung dan tidak pasti, dibanding dengan kontribusi formal seperti produktivitas yang tinggi atau teknik yang baik atau solusi yang inovatif. Secara umum, OCB mengacu pada perilaku yang bukan merupakan bagian dari job description karyawan secara formal (misalnya, membantu rekan kerja; sopan kepada orang lain), atau perilaku yang karyawan tidak dihargai secara formal. Hasil penelitian mengenai pengaruh OCB dan sekaligus manfaat OCB terhadap kinerja organisasi menurut Podsakoff, dkk (Nugroho, 2013) terdiri dari meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Organizational citizenship behaviors (OCB) merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh pekerja pada saat ini. Berdasarkan paparan pada penjelasan sebelumnya bahwa pada saat sekarang ini kerja sama tim dalam

penyelesaian tugas sangat diperlukan untuk mempercepat penyelesaian tugas dan juga bertujuan meningkatkan hubungan antar sesama pekerja. Pekerja yang lebih dituntut tidak hanya menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan, tetapi juga melakukan pekerjaan extra diluar tugas tetap mereka. Steven I. mcshane dan Mary ann von glinow (Wiliam, 2013) berpendapat bahwa, *organizational citizenship behaviors (OCB)* adalah perilaku warga organisasi bentuk berbagai kerjasama dan menolong orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi. Robbins dan Coulter (Nugroho, 2013) menjelaskan, “*organizational citizenship behavior is discretionary behavior that’s not part of an employee’s formal job requirements, but which promotes the effective functioning of the organization*”. Perilaku kewargaan organisasi (OCB) merupakan perilaku diskresioner yang bukan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan, tetapi sebagai promosi fungsi efektif organisasi. Sedangkan OCB menurut Schake (Nugroho, 2013) adalah perilaku fungsional, perilaku extra-role, dan perilaku proporsional karyawan yang diarahkan pada sasaran yang terdapat dalam organisasi (yaitu individu, kelompok, departemen fungsional, dan lain-lain).

Menurut hasil penelitian dari Sumiyarsih didukung oleh Mujiasih dan Ariati (2009) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara OCB dengan kecerdasan emosional. Berpengaruh signifikan terhadap OCB sebesar 48,7 % dan sisanya sebesar 51,3 % dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk variable penelitian. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi OCB, maka semakin tinggi kecerdasan emosi, sebaliknya semakin rendah OCB maka semakin rendah kecerdasan emosi. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa

kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan CV. ANEKA ILMU SEMARANG.

Menurut hasil penelitian dari Novrika (2014) menyatakan bahwa dari analisis data dan hipotesis yang dilakukan diperoleh semua variable independen gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi. Berpengaruh signifikan terhadap OCB sebesar 43,2%, dimana sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variable penelitian. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Marangin.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya banyak faktor-faktor yang berhubungan dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) diantaranya yaitu kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Salovey dan Mayer (Nugroho, 2013) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk mengembangkan pikiran dan tindakan. Menurut Hamalik (Helmi, dkk, 2009) bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi orang-orang lain atau kelompok agar mereka berbuat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Handoko (Balansa, dkk, 2017) Kepuasan kerja atau *job satisfaction*

merupakan keadaan emosiaonal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya dalam. Menurut Moday Et Al (Balansa, dkk, 2017) komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa pegawai, didapat masalah pada cara kepemimpinan kepala di masing-masing bidang mereka di tempatkan. Rata- rata keseluruhan Kepala bidang mempunyai masalah kepemimpinan yang sama yaitu kurangnya membangun kedekatan secara personal dengan bawahan, tidak adanya motivasi yang diberikan dalam hal pekerjaan, tidak adanya pemberian pola kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, serta tidak adanya melibatkan bawahan dalam pemecahan masalah yang ada pada internal mereka. Dalam hal ini seorang pemimpin tidak hanya dituntut untuk sekedar memimpin dan menyuruh pelaksanaan kerja saja, tetapi juga adanya beberapa faktor pendukung dalam mencapai target kerja yang sudah ditetapkan, sehingga para bawahannya tidak hanya dapat mencapai target kerja, tetapi juga dapat menumbuhkan perilaku kerja sama tim antar sesama bawahannya.

Kepemimpinanan berasal dari kata “pemimpin “ yang artinya seorang yang menjadi tonggak utama dalam memberi arahan dan penggerak dalam suatu kelompok. Kepemimpinan merupakan sifat yang berasal dari dalam diri subjek yang bertujuan untuk menjadi penggiring suatu kelompok yang ia pimpim. Seorang pemimpin merupakan nahkoda kapal bagi bawahan atau awaknya yang bertujuan memberikan petunjuk untuk kemanakah kapal akan berlayar. Menurut

Bass & Stogdill (Nugroho, 2013) mengenai pengertian dan definisi kepemimpinan menyimpulkan bahwa “terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep tersebut”. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hughes (Nugroho, dkk, 2013) bahwa perbedaan definisi kepemimpinan karena perbedaan cara meneliti, variasi alat ukur, dan perbedaan aspek kepemimpinan itu sendiri. Sedangkan menurut Yukl (Soepono, dkk, 2015) perbedaan tersebut disebabkan oleh berbagai aspek, antara lain: aspek siapa yang menggunakan pengaruh, sasaran yang ingin diperoleh dari pengaruh tersebut, cara bagaimana pengaruh tersebut digunakan, serta hasil dari usaha menggunakan pengaruh tersebut.

Didalam kepemimpinan sendiri, banyak macam dari gaya kepemimpinan dan juga sering digunakan oleh para pemimpin atau atasan, diantaranya yaitu kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan otoriter, dan beberapa lainnya. Dalam hal gaya memimpin, setiap orang memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing sesuai dengan pribadinya. Namun, gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, dan otoriter adalah beberapa gaya kepemimpinan dari sekian banyak gaya kepemimpinan yang sering digunakan oleh para tokoh pemimpin dunia (Wikipedia. co. id). Hartanto (Wollah, Soegoto, 2015) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai suatu cara untuk mempengaruhi orang lain sedemikian sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya didalam proses penciptaan nilai. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para

pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Robbins & Judge (Wollah, Soegoto, 2015). Kepemimpin transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka.

Menurut Robbins & Judge ( Wollah, Soegoto, 2015), dan lebih di tekankan oleh Suwatno dan Priansa (Wollah, Soegoto, 2015) bahwa kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan. Para pemimpin otoriter melakukan pengambilan keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dengan para karyawannya. Mereka menghasilkan keputusan, mengomunikasikannya kepada bawahan dan mengharapkan implementasi atas instruksi mereka dengan segera menurut Boone & Kurtz (afifah, 2017).

Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat sendiri, hal yang menjadi permasalahan berdasarkan data yang didapat oleh peneliti adalah kurangnya peran seorang pemimpin dalam maksimalkan potensi kinerja dari bawahannya serta membangun dan meningkatkan perilaku OCB mereka. Hal ini dapat disimpulkan oleh peneliti berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai dan diimbangi dengan data realisasi target kerja selama lima tahun terakhir dari Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat. Kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin masing-masing bidang relative sama dimana para pemimpin sangat kurang dalam membangun hubungan secara personal dengan para bawahan dan juga kurangnya sosialisasi terkait dengan ide-ide yang

diberikan dari atasan kepada bawahannya dalam merancang inovasi untuk mempercepat penyelesaian target kerja. Kebanyakan pegawai bekerja secara mandiri untuk menemukan ide-ide baru terkait mempercepat penyelesaian target kerja sehingga, kurang terlihatnya peran pemimpin dalam penyelesaian target kerja yang dilakukan oleh bawahan mereka.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan oleh peneliti, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan hal tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional dimana, gaya kepemimpinan ini cenderung lebih mempengaruhi orang lain dalam hal memaksimalkan kemampuan pribadi dan sosial mereka, sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya didalam proses penciptaan nilai. Hal inilah yang menjadi kelebihan dari kepemimpinan transformasional dikarenakan pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan ini cenderung menumbuhkan perilaku sosial, menanamkan nilai dan etos kerja kepada bawahannya, tanpa harus memberikan janji berupa penghargaan atau hadiah dikarenakan peningkatan rasa sosial dan sukarela dalam membantu sesama rekan kerja yang ditanamkan kepada mereka.

Dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional yang lebih mengedepankan transaksi berupa pemberian imbalan kepada bawahan jika berhasil melebihi pencapaian target kerja, ataupun kepemimpinan otoriter yang dimana semua aspek berada di tangan pemimpin saja, kepemimpinan transformasional ini lebih menanamkan nilai-nilai yang penting dalam membentuk dan meningkatkan perilaku OCB dari para bawahannya. Perilaku OCB merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh para karyawan

dikarenakan Perilaku ini lebih mengedepankan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, dan berujung pada lebih cepat terselesaikannya pencapaian target kerja menurut Soegoto (2015).

Berdasarkan paparan pendapat para ahli diatas salah- satu bentuk kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk kepemimpinan yang cenderung melibatkan para karyawan dalam mengelola kinerja organisasi. Bawahan dianggap mitra kerja yang sejajar dan saling membutuhkan. Gaya kepemimpinan transformasional sifatnya lebih mengedepankan rasa sosial, perhatian, dan saling memberi penghormatan atau penghargaan antara atasan atau bawahan. Kepemimpinan transformasional didasarkan kemampuan pemimpin untuk membawa perubahan yang signifikan. Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk membawa kepada perubahan dalam visi, strategi, dan budaya organisasi.

Menurut Thoha (Fazri, 2014) Kepemimpinan transformasional dikategorikan sebagai pemimpin demokratis dikarenakan hubungan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para karyawan dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Selanjutnya, pendapat yang berbeda dikatakan oleh Wutun (Fazri, 2014) kepemimpinan transformasional adalah sebagai kemampuan pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja bawahan sehingga bawahan akan lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wutun (Fazri, 2014) ada lima faktor utama yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional yang biasa terjadi pada dunia kerja, gaya kepemimpinan

transformatif adalah atribut charisma (kharismatik), idealized influence (kemampuan mempengaruhi), individualized consideration (kemampuan menghargai dan memperhatikan), inspirational motivation (kemampuan memotivasi meinspirasi), intellectual stimulation (kemampuan mengasah kreatifitas bawahan).

Menurut hasil penelitian dari Putranti dan didukung oleh Kurniady (2013) menyatakan bahwa dari analisis data dan hipotesis yang dilakukan diperoleh kepemimpinan transformatif kepala TK memiliki korelasi yang cukup kuat dan signifikan terhadap OCB guru TK se-Kabupaten Kudus, Besarnya kontribusi kepemimpinan transformatif kepala TK dan kepuasan kerja guru secara simultan (bersama-sama) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru TK adalah sebesar 38,3% sedangkan sisanya 61,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti: komitmen organisasi, mood, masa kerja, keadilan prosedural, jenis kelamin, persepsi atas dukungan organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi dan sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru TK se-Kabupaten Kudus.

Menurut hasil penelitian Pranoto (2015) menyatakan bahwa dari analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh Uji F  $0,024 < 0,05$ , artinya pengaruh tersebut bersifat signifikan. Dengan kata lain Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Semakin baik gaya kepemimpinan transformatif dari seorang pemimpin, maka akan diikuti dengan baiknya OCB pada Guru di SMP N 9 Cikawang. Kemudian dapat

disimpulkan bahwa ini menunjukkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam hubungan kepemimpinan transformasional dengan *Organization citizenship behavior* (OCB) pada pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatera Barat “.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas. Maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Perilaku *organization citizenship behavior* (OCB) berperan penting dalam kerja sama team dalam pekerjaan namun tidak semua pegawai mampu meningkatkan perilaku *Organization citizenship behavior* (OCB) mereka.
2. Perilaku *organization citizenship behavior* (OCB) yang buruk mengakibatkan kerja sama team antar pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam mencapai target kerja akan sulit tercapai.
3. Kepemimpinan transformasional kepala bidang yang buruk berpengaruh kepada perilaku *organization citizenship behavior* (OCB) pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatera Barat.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini dibatasi hanya melihat ada atau tidaknya hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Dinas Lingkungan Hidup daerah Provinsi Sumatra Barat.

#### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatra Barat ?
2. Bagaimana persepsi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat terhadap gaya kepemimpinan tranformasional kepala bidang mereka pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatra Barat ?
3. Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan tranformasional kepala bidang dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatra Barat ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatra Barat.
2. Untuk mendeskripsikan persepsi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala bidang mereka pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatra Barat.

3. Untuk membuktikan hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala bidang dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatra Barat.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penjelasan di atas, maka manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang penelitian Psikologi Industri dan Organisasi.
  - b. Hasil penelitian ini dapat menambah referensi mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dengan *organization citizenship behavior* (OCB).

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini bisa dipakai dalam upaya peningkatan perilaku OCB pada pegawai yang ada pada instansi Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatra Barat ke depannya. Hasil penelitian ini tidak hanya untuk wilayah Provinsi Sumatra Barat saja, tapi memungkinkan dapat dipraktikkan di wilayah yang lainnya, dalam hal peningkatan perilaku *organization citizenship behavior* (OCB).

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Organization Citizenship Behavior (OCB)**

##### **1. Pengertian Organization Citizenship Behavior (OCB)**

Steven I. mcshane dan Mary ann von glinow (Nugroho, 2013) berpendapat bahwa, organizational citizenship behaviors (OCB) adalah bentuk perilaku warga organisasi dalam berbagai bentuk kerjasama dan menolong orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi dalam keidupan mereka.

Robbins dan Coulter (Nugroho, 2013) menjelaskan perilaku kewargaan organisasi (OCB) merupakan perilaku diskresioner, dimana itu adalah yang bukan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan, tetapi sebagai promosi fungsi efektif dalam kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Schake (Margaretha, dkk, 2012) adalah perilaku fungsional, perilaku extra-role, dan perilaku proporsional, dimana karyawan yang diarahkan pada sasaran yang terdapat dalam organisasi yaitu berupa pekerjaan individu, kelompok, departemen fungsional, dan lain-lain.

Menurut Borman dan Motowidlo (Nugroho, 2013), OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dengan

adanya OCB karyawan maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.

Menurut Johns (Margaretha, dkk, 2012) mengemukakan bahwa OCB memiliki karakteristik sebagai perilaku sukarela/ekstra-role behavior yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa saran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku tidak mudah terlihat dan dapat dinilai melalui evaluasi kerja.

Menurut Colquitt dkk (Nugroho, 2013) didefinisikan bahwa, OCB merupakan kegiatan karyawan sukarela yang mungkin dihargai atau mungkin tidak dihargai, tetapi yang berkontribusi terhadap organisasi dengan meningkatkan kualitas keseluruhan pengaturan di mana pekerjaan berlangsung. Peran dari karyawan sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kualitas keseluruhan dari tempat mereka bekerja atau organisasi tempat mereka bekerja.

Sementara itu menurut George dan Jones (Nugroho, 2013) mendefinisikan OCB sebagai berikut, dikatakan bahwa OCB sebagai perilaku yang melampaui panggilan tugas yaitu, perilaku yang secara tidak langsung diperlukan oleh anggota tapi tetap diperlukan untuk kelangsungan hidup dan efektivitas organisasi. Artinya anggota diasumsikan telah memenuhi kewajiban yang telah diamanatkan kepadanya namun ia menuntut dirinya melebihi atas tuntutan yang telah diamanatkan.

Schermerhorn (Nugroho, 2013) berpendapat perilaku warga organisasi adalah orang-orang ekstra yang melakukan pekerjaan ekstra dalam pekerjaan

mereka. Diartikan bahwa perilaku OCB hanya dimiliki oleh orang-orang yang minoritas artinya dalam suatu sekumpulan orang hanya sebagian kecil yang memiliki perilaku OCB karena OCB merupakan perilaku yang menuntut kesadaran bagi dirinya sendiri khususnya dalam meningkatkan kualitas dalam berbagai hal seperti kedisiplinan, integritas, komitmen dan lain-lain. OCB adalah perilaku individu yang secara sukarela (tidak terdapat unsure paksaan), tidak secara langsung atau eksplisit diakui formal dengan adanya sistem penghargaan dan keseluruhan hal tersebut nantinya diharapkan dapat mempromosikan keefisienan dan keefektifan fungsi organisasi menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (Kambu, dkk, 2012). Konsep awal yang digunakan untuk pembangunan dimensi ini berawal dari Organ (1988), kemudian dikembangkan lagi oleh Podsakoff, Mackenzie, Moorman, dan Fetter (Organ dkk, 2006) yaitu: Altruism, Courtesy, Civic Virtue, Conscientiousness, Sportmanship.

Berdasarkan paparan dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku saling tolong menolong antar sesama rekan kerja, tanpa adanya mengharapkan sesuatu baik pujian ataupun imbalan, dan tidak termasuk kedalam deskripsi kerja.

## **2. Aspek-Aspek Organization Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut Organ (Putranti, Kurniady, 2013) mendefinisikan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman

apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya. Menurut Organ (Kambu, dkk, 2012) menyebutkan lima aspek OCB, yaitu:

- a. *conscientiousness*, perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, misalnya efisiensi penggunaan waktu dan melampaui harapan, perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. Seseorang yang sadar akan tanggung jawabnya secara sukarela mengambil tanggung jawab ekstra, tepat waktu, menempatkan kepentingan pada keterperincian dan kualitas tugas, dan secara umum mengerjakan di atas dan jauh melebihi panggilan tugas.
- b. *Altruisme*, merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. Bukhari, Ali, Shahzad, dan Bashir (Sumiyarsih, dkk, 2009) mengatakan jika karyawan dalam suatu organisasi memiliki antusiasme untuk membantu satu sama lain dan tidak mementingkan diri sendiri dalam mencapai tujuan organisasi, secara alami akan meningkatkan OCB dalam organisasi. Contohnya adalah perilaku seperti membantu seorang rekan yang tidak masuk kerja, membantu orang lain yang memiliki beban kerja berat, memerhatikan perilaku seseorang

memengaruhi pekerjaan orang lain, dan menyediakan bantuan dan dukungan untuk karyawan baru merupakan indikasi yang jelas tentang lingkungan kerja.

- c. *Civic virtue*, yaitu partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan kehidupan organisasi, misalnya: selalu mencari info-info terbaru yang mendukung kemajuan organisasi.
- d. *Sportmanship*, yaitu lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil/sepele.
- e. *Sportmanship*, yaitu lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil/sepele.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organization citizenship Behavior* (OCB).**

Menurut Organ (Putranti, Kurniady, 2013) Secara garis besar terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kemunculan OCB para karyawan, yakni faktor dari dalam dan luar diri individu. Hasil dari beberapa studi analisis mengidentifikasi bahwa faktor dari luar yang berpengaruh terhadap OCB diantaranya adalah komitmen organisasi, maupun ke-pemimpinan. Sementara salah satu faktor dari dalam individu yang berpengaruh terhadap OCB adalah kepribadian dan afek positif karyawan.

1. Faktor dari dalam diri individu :

a. Kepribadian

Menurut Allport (Sobur, 2003) kepribadian adalah organisasi-organisasi dinamis sistem-sistem psikofisik dalam individu yang turut menentukan cara-caranya yang unik/khas dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Sedangkan menurut Cattell (Sobur, 2003) kepribadian adalah apa yang menentukan perilaku dalam situasi yang ditetapkan dan dalam kesadaran jiwa yang ditetapkan

b. afek positif karyawan

Menurut Robbins & Judge (2008). Afek merupakan perasaan yang dialami oleh seseorang individu yang meliputi baik emosi maupun suasana hati.

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya menurut Balansa, dkk (2017).

2. Faktor dari luar diri individu, yaitu :

a. Komitmen organisasi

Menurut Moday (Nugroho, 2013) komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi.

b. Kepemimpinan

Menurut Hamalik (Helmi, dkk, 2009) bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi orang-orang lain atau kelompok agar mereka berbuat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Basrah (Kambu, dkk, 2012) mengkategorikan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, yakni: 1) perbedaan individu (kepribadian, kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan, dan kebutuhan untuk otonomi motivasi, kebutuhan dan nilai individu); 2) sikap kerja (komitmen organisasi, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, kepuasan kerja, persepsi keadilan dan keadilan organisasional); dan 3) faktor-faktor kontekstual (karakteristik tugas, sikap pada pekerjaan, gaya kepemimpinan, karakteristik kelompok, budaya organisasi, profesionalisme, dan harapan peran sosial). Berdasarkan konsep OCB yang ada Podsakoff (Margaretha, dkk, 2012) mengemukakan tujuh konstruk yang bersifat umum yaitu :

#### 1. Helping behavior/altruism/courtesy

Menunjukkan suatu perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas dan kewajibannya. Dimensi ini menunjukkan perilaku membantu karyawan baru berkaitan dengan persoalan yang dihadapi. Misalnya membantu dalam mempergunakan peralatan dalam bekerja. Dimensi ini disebut juga altruism, peacemaking atau cheerleading.

#### 2. Sportmanship

Menunjukkan suatu kerelaan atau toleransi untuk bertahan dalam keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh. Perilaku ini menunjukkan daya toleransi yang tinggi terhadap lingkungan yang kurang bahkan tidak menyenangkan.

3. Organizational compliance/ general compliance/ organizational obedience

Menunjukkan suatu sikap individu yang menerima peraturan dan prosedur yang ada di suatu organisasi. Hal tersebut dicerminkan oleh sikap dan perilakunya yang sejalan dengan perilaku tersebut kendati tidak ada yang mengawasinya.

4. Organizational royalty/spreading goodwill

Suatu perilaku yang berkaitan dengan upaya mempromosikan suatu organisasi ke pihak luar, melindungi dan mempertahankan organisasi dari ancaman eksternal serta tetap bertahan kendati keadaan organisasi penuh dengan resiko.

5. Civic virtue/ organizational participation

Terlibat dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. secara sukarela berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi persoalan-persoalan organisasi demi kelangsungan hidup organisasi. Seorang juga aktif mengemukakan gagasan-gagasannya serta ikut mengamati lingkungan bisnis dalam ancaman dan peluang.

6. Individual initiative/conscientious

Suatu perilaku yang menunjukkan upaya sukarela dalam meningkatkan cara dalam menjalankan tugasnya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat. Perilaku tersebut melibatkan tindakan kreatif dan inovatif secara sukarela untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas demi peningkatan kinerja dalam organisasi.

## 7. Self-development

Suatu perilaku yang berkaitan dengan upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan secara kemampuan tanpa diminta. Dalam faktor -faktor yang mempengaruhi OCB salah satunya adalah kepemimpinan. Salah satu gaya kepemimpinan yang cocok dalam membangun dan meningkatkan perilaku OCB pada karyawan adalah kepemimpinan transformasional, dimana gaya kepemimpinan ini membangun kedekatan secara personal dengan bawahan, memberikan gambaran ide-ide terkait penyelesaian target kerja, dan juga membangun dan meningkatkan perilaku sosial dan menanamkan nilai- nilai kerja dalam diri bawahannya. Dinamika inilah yang membuat gaya kepemimpinan transformasional sangat cocok dalam membangun perilaku OCB para karyawan karna para karyawan akan dituntut bekerja secara team untuk mencari ide dan inovasi dalam mempercepat pencapaian target kerja.

## **B. Kepemimpinan Transformasional**

### **1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Pada saat sekarang ini, mayoritas organisasi berupaya maikan keunggulan yang berbeda dari organisasi lainnya yang sejenis, baik dalam sumber daya manusia, teknologi, dan proses organisasi. Salah satunya yaitu organisasi pemerintah daerah Sumatra barat yaitu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi daerah Provinsi Sumatra Barat. Dinas Lingkungan Hidup Privinsi Sumatra Barat sendiri berada dibawah naungan pemerintarahan daerah Provinsi Sumatra Barat yang bertujuan untuk peningkatan, peninjauan, dan menyelesaikan permasalahan yang

berhubungan dengan masalah lingkungan dan kebersihan di daerah Sumatra Barat. Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatra Barat sendiri memiliki Visi Menjadi lembaga pengelola lingkungan hidup yang handal dan proaktif dalam mewujudkan kualitas lingkungan hidup yang baik dan Misi Mewujudkan penurunan beban pencemaran dan pengendalian kerusakan lingkungan hidup; Mewujudkan Penataan Hukum Lingkungan; Mewujudkan tata kelola sumber daya alam yang berwawasan lingkungan; Meningkatkan pengelolaan sampah dan limbah B3; Mengembangkan kapasitas lingkungan hidup dan peran serta stakeholder dalam pengelolaan lingkungan hidup ([sumbarprov.go.id](http://sumbarprov.go.id)). Dalam mencapai tujuan organisasi, maka dibutuhkan sosok pemimpin yang tepat untuk menahkodai bawahannya.

Menurut Yukl (Soepono, dkk, 2015) kepemimpinan terkait dengan sebuah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan kelompok dalam suatu organisasi. orang yang diharapkan untuk melaksanakan peran kepemimpinan disebut sebagai “pemimpin” Anggota kelompok yang lainnya sering disebut “pengikut”, walaupun dalam praktiknya sebagian dari mereka dapat membantu pemimpin utama tersebut dalam melaksanakan fungsi ke pemimpinannya.

Menurut pandangan teori kepemimpinan, ada beberapa pendekatan untuk mengenali seorang pemimpin, diantaranya dari ciri, perilaku, proses mempengaruhi dan situasional. Menurut Bass (Fazri, 2014) kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja bawahan yang ditunjukkan untuk

memperoleh imbalan kerja dalam jumlah yang layak sesuai dengan hasil kerja mereka. Dalam hal untuk memperoleh penghargaan yaitu melalui imbalan sehingga nantinya bawahan terpacu untuk bekerja dengan lebih baik. Hal tersebutlah yang menjadi salah satu acuan dari karyawan untuk meningkatkan pekerjaan mereka.

Menurut Jacobs (Soepono, dkk 2015) menyampaikan bahwa kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arahan yang berarti) ke usaha kolektif, yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut untuk memerintah saja, melainkan juga memberikan arahan yang baik kepada bawahannya. Salah satunya adalah menjabarkan alternative pekerjaan untuk membuat inovasi yang baru sehingga pekerjaan tersebut lebih cepat terselesaikan.

Menurut Riberu (Pranoto, 2015) kepemimpinan adalah cara pemimpin membawa diri sebagai pemimpin dan tampil dalam menggunakan kekuasaannya. Kepemimpinan tidak hanya tergantung dari sifat pribadi si pemimpin tetapi juga dari iklim yang sudah ditentukan oleh struktur dan kebudayaan kelompok. Menurut George R. Terry (Anwar, 2013) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu. kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang kemampuan bawahannya Artinya, kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Susilo Martoyo (Pranoto, 2015) kepemimpinan adalah langkah atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi para bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi atau tujuan perseorangan mungkin menjadi lemah. Pendapat tersebut sama halnya yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (Helmi, dkk, 2009) kepemimpinan yaitu pola perilaku yang diperlihatkan oleh orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Kepemimpinan yang dimaksudkan dalam pengertian ini merupakan persepsi orang lain, pengikut atau bawahan yang akan dipengaruhi perilakunya dan bukannya persepsi pemimpin itu sendiri. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hughes dkk (2002) bahwa perbedaan definisi kepemimpinan karena perbedaan cara meneliti, variasi alat ukur, dan perbedaan aspek kepemimpinan itu sendiri.

Menurut Thoha (Fazri, 2014)) Kepemimpinan transformasional dikategorikan sebagai pemimpin demokratis dikarenakan hubungan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para karyawan dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Sehingga dalam hal ini para karyawan dapat membangun hubungan personal lebih baik lagi. Dalam hal inilah seorang pemimpin dituntut untuk membangun kedekatan dengan bawahannya agar nantinya timbul semangat karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Wutun (Fazri, 2014) kepemimpinan transformasional adalah sebagai kemampuan pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja,

pola kerja dan nilai-nilai kerja bawahan sehingga bawahan akan lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional berinduk pada kata *Transform* , yang bermakna menransformasikan atau merubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Dan dalam hal inilah seorang pemimpin dapat menunjukkan keefektifan mereka dalam memimpin bawahannya.

Menurut Munandar (Sumiyarsih, dkk, 2009) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang berusaha untuk mengubah perilaku bawahan agar memiliki kemampuan dan motivasi tinggi, serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu untuk mencapai tujuan bersama. kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan di mana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semula dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen “peningkatan moral” dari kepemimpinan transformasional murni, sehingga terciptanya hubungan personal yang baik antara bawahan dan atasan.

## **2. Aspek aspek Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Oberfield (Afifah, 2017 ) beberapa aspek penting di dalam Kepemimpinan Transformasional diantaranya *idealized influence* (idealisasi pengaruh), *inspirational motivation* (Motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (Stimulasi intelektual), *individual consideration* (Konsiderasi pribadi) penjelasannya yaitu :

1. *idealized influence* (Idealisasi pengaruh)

Dimana pemimpin memiliki perilaku yang menghasilkan rasa hormat (respect) dan rasa percaya diri (trust) dari orang-orang yang dipimpinnya

2. *inspirational motivation* (Motivasi inspirasional)

Dimana pemimpin meningkatkan kesadaran dari para pegawai mengenai visi dan misi organisasi serta mendorong untuk memahami dan komitmen terhadap visi adalah fase kunci dari gaya kepemimpinan transformasional.

3. *intellectual stimulation* (Stimulasi intelektual)

Dimana pemimpin mendemonstrasikan tipe kepemimpinan yang senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya.

4. *individual consideration* (Konsiderasi pribadi)

Berkaitan dengan perilaku kepemimpinan transformasional yang fundamental dari memperlakukan individu sebagai kontribusi penting di tempat kerja.

**C. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Organization Citizenship Behavior (OCB)**

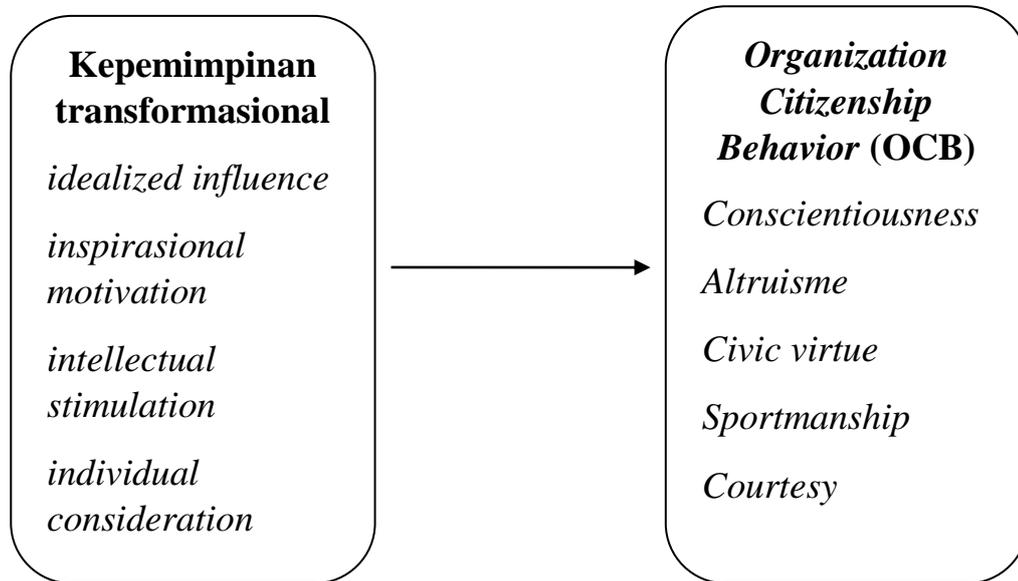
Salah satu bentuk perkembangan yang terjadi pada saat ini adalah pergeseran pekerjaan yang tadinya dikerjakan secara individu menjadi bekerja secara tim. Dinamika ini pada akhirnya memunculkan pandangan baru yang dikaji dalam mencapai keberhasilan di suatu organisasi, Dimana karyawan atau pegawai tidak hanya harus melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas ataupun sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka saja, namun pekerja sangat disarankan untuk melakukan pekerjaan extra diluar dari tuntutan tugasnya yang disebut juga sebagai organizational citizenship behavior (OCB).

(OCB) yang bertujuan mempermudah pencapaian target kerja dari instansi atau organisasi tersebut, dimana banyak faktor yang mempengaruhinya dan Salah satu faktor yang mempengaruhi (OCB) itu sendiri adalah Kepemimpinan transformasional.

Menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (Kambu, dkk, 2011)), pemimpin dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan OCB karyawan-karyawannya, misalnya dengan menyeleksi karyawan-karyawan dengan OCB yang lebih tinggi, pemimpin juga dapat meningkatkan OCB karyawan dengan pelatihan dan bentuk-bentuk model perilaku.

Dalam penelitiannya, Connel (Ancok, 2002) menemukan kepemimpinan transformasional berhubungan secara kuat terhadap OCB, namun tidak semua pemimpin lembaga pendidikan tinggi mampu menerapkan kepemimpinan transformasional secara utuh mencakup 4 dimensinya.

#### D. Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

#### E. Hipotesis

Ho : Tidak terdapat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatra Barat.

Ha : terdapat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatra Barat

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat perilaku *Organization citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat memiliki perilaku OCB yang baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala bidang Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala bidang Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat cukup baik dalam memimpin bawahannya atau pegawainya.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala bidang dengan *Organization citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Lingkungan hidup Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional kepala bidang maka semakin tinggi perilaku *Organization citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Lingkungan hidup Provinsi Sumatera Barat.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti menyarankan :

### 1. Teoritis

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya mampu menjadikan penelitian ini sebagai literatur tambahan dalam meneliti bidang psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai kepemimpinan transformasional dan *organization citizenship behavior* (OCB), Dan diharapkan agar mampu meneliti dalam populasi yang lebih luas.

### 2. Praktis

#### a. Bagi kepala bidang

dengan berdasarkan penelitian ini disarankan untuk kepala bidang dapat membangun dan meningkatkan perilaku OCB setiap bawahannya khususnya dalam memberikan arahan, pengetahuan dan masukan terkait pekerjaan, agar bawahan dapat mengembangkan kreatifitas dan ide-ide baru dalam hal pekerjaan dan dapat mengambil tanggung jawab ekstra dalam melebihi harapan pencapaian target kerja organisasi. Karna pada dasarnya setiap pegawai sama punya potensi dalam meningkatkan kemampuan, sehingga akan berdampak pada kemajuan organisasi.

#### b. Bagi pegawai

berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan agar pegawai mampu meningkatkan kemampuan mereka dalam hal mengemban tanggung jawab yang lebih atau ekstra dalam pencapaian target kerja yang sudah diharapkan

oleh organisasi dan jika sudah diharapkan mampu mengaplikasikan dalam pekerjaan, sehingga meningkatkan kemajuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Nur. (2017). Gaya kepemimpinan transformasional, orientasi pasar dan kualitas pelayanan terhadap kinerja pdam tirta khatulistiwa pontianak kalimantan barat. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Akreditasi*, No. 80/DIKTI/Kep/2012 DOI: 10.24034/j25485024.y2017.v1.i1.2053. p-ISSN 2548 – 298X. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Pontianak
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Fazri, Danar Aulia Tama. (2014). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional dengan disiplin kerja pada karyawan pt. Kembar abadi utama di kecamatan batu sopang kabupaten paser. *eJournal Psikologi*, 2014, 2 (2): 150-161. ISSN 0000-0000, [ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id).
- Helmi, Avin Fadilla & Arisudana, Iman. (2009). Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan dan Berbagi Pengetahuan dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi*, Volume 36, NO. 2. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Italiani, Fanni Adhistya. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai departemen sdm pt. Semen Gresik (persero) tbk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1 Nomor 2. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya 60231.
- Kambu, Arius, Troena, Eka Afnan, Surachman, Setiawan Margono. (2012). Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behavior, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume. 10, No 2. Fakultas Ekonomi Universitas Cenderawasih Jayapura, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Mardiana. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2 (1) 2014 :1802-1816. ISSN 2338-3651, [ejournal.ip.fisip.unmul.ac.id](http://ejournal.ip.fisip.unmul.ac.id).
- Mira, Wike Santa & Margaretha Meily. (2012). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, Vol.11, No.2.
- Munawaroh. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, TH. 16, NO. 2.