

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan variabel pengaruh *perceived external prestige*, *transformational leadership*, terhadap *deviant workplace behavior* dengan *job satisfaction* sebagai mediasi. Maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Perceived external prestige* tidak berpengaruh terhadap *deviant workplace behavior*.
2. *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *deviant workplace behavior*.
3. *Perceived external prestige* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*.
4. *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.
5. *Job satisfaction* tidak berpengaruh pada *deviant workplace behavior*.
6. *Job satisfaction* tidak mediasi hubungan antara *perceived external prestige* dengan *deviant workplace behavior*.
7. *Job satisfaction* tidak mediasi hubungan antara *transformational leadership* dengan *deviant workplace behavior*.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

5.2.1 Implikasi Teoritis

- a. Penerapan gaya kepemimpinan *transformational leadership* berpengaruh signifikan negative (terbalik) terhadap *deviant workplace Behavior*. Artinya semakin baik penerapan kepemimpinan *transformational leadership* akan semakin mengurangi terjadinya *deviant workplace behavior* dalam suatu organisasi.
- b. *Transformational leadership* berpengaruh signifikan positif (searah) terhadap *job satisfaction*. Artinya semakin baik penerapan kepemimpinan *transformational leadership* akan semakin meningkatkan tingkat *job satisfaction* dalam suatu organisasi.

5.2.2 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan pimpinan madrasah dan guru ASN MAN di Kabupaten Pasaman Barat dalam meningkatkan kinerja dan tercapainya tujuan organisasi dengan baik. Antara lain:

1. *Perceived external prestige* ternyata berkontribusi terhadap *deviant workplace behavior*. Hendaknya keadaan seperti ini sangat perlu ditingkatkan. Untuk menciptakan hal tersebut guru ASN MAN di Kabupaten Pasaman Barat perlu meningkatkan kualitas hasil pendidikan di madrasah dan kinerja guru ASN, baik atas inisiatif sendiri maupun prakarsa kepala madrasah atau pihak-pihak lain yang terkait. Sehingga dapat meningkatkan kualitas pandangan masyarakat sekitar terhadap organisasi.
2. Bagi pimpinan madrasah, perlu memperhatikan indikator *transformational leadership* yang berkontribusi terhadap terjadinya *deviant workplace*

behavior anggota organisasi. Dimana untuk meminimalkan terjadinya *deviant workplace behavior* anggota organisasi, pemimpin organisasi perlu melakukan peningkatan antara lain;

- a. Peningkatan indikator *inspirational motivation* dengan meningkatkan antusiasme anggota organisasi. mengadakan program pemberian penghargaan atau *rewardness* kepada anggota organisasi yang memiliki prestasi kerja terbaik, diharapkan hal ini dapat meningkatkan antusiasme anggota organisasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik.
 - b. Peningkatan indikator *idealized influenced* dengan meningkatkan rasa kebanggaan akan organisasi. Dengan meningkatkan nilai akreditasi madrasah, mengikuti lomba madrasah baik skala daerah/ kabupaten, propinsi dan nasional, dan skala internasional. Diharapkan hal ini dapat meningkatkan rasa kebanggaan akan organisasi.
 - c. Peningkatan indikator *intellectual stimulation* dengan memberikan perhatian dan kesempatan terhadap ide dan gagasan kemajuan dari anggota organisasi.
 - d. Peningkatan indikator *individual consideration* dengan memperlakukan anggota organisasi sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.
3. Bagi pimpinan madrasah, perlu memperhatikan dan meningkatkan indikator *job satisfaction* yang berkontribusi terhadap *deviant workplace behavior*. Dimana untuk meminimalkan terjadinya *deviant workplace behavior* anggota

organisasi, pemimpin organisasi perlu melakukan peningkatan indikator *job satisfaction*, antara lain;

- a. Peningkatan indikator *relationship with superior* dengan meluangkan waktu anggota organisasi yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja. mengadakan program sosialisasi dan bimbingan kepada anggota organisasi, diharapkan hal ini dapat anggota organisasi dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang diberikan dengan baik, sehingga tujuan organisasi tercapai.
 - b. Peningkatan indikator *promotion* dengan memberikan kesempatan yang sama kepada anggota organisasi untuk promosi. Meningkatkan transparansi informasi dan penilaian kepada anggota organisasi untuk mengikuti program promosi.
4. Bagi pimpinan madrasah, perlu memperhatikan dan meminimalkan tindakan *deviant workplace behavior* anggota organisasi. Dimana untuk meminimalkan terjadinya *deviant workplace behavior* anggota organisasi, pemimpin organisasi sangat perlu untuk membuat dan membuat aturan dan kode etik organisasi sehingga diharapkan dapat melindungi anggota organisasi dari tindakan intimidasi fisik melalui ancaman atau kecerobohan ditempat kerja.
 5. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih dalam agar perilaku *deviant workplace behavior* yang dilakukan tidak hanya diambil dari kuesioner yang diberikan tetapi juga sesuai dengan

data valid mengenai statistik kualitas SDM atau guru ASN MAN di Kabupaten Pasaman Barat.

6. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan perusahaan untuk lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meminimalkan perilaku *deviant workplace behavior* dan mengembangkan *Perceived External Prestige* dan gaya kepemimpinan Transformational Leadership serta Meningkatkan Job Satisfaction karena dapat berpengaruh terhadap keterlibatan anggota organisasi dalam perilaku *deviant workplace behavior*.

5.3 Keterbatasan dan Saran

5.3.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya agar memperoleh hasil yang lebih baik. Adapun keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru ASN MAN di Kabupaten Pasaman Barat, sehingga hasilnya masih kurang dapat menggambarkan kesimpulan umum bila dikaitkan dengan guru ASN madrasah (MTsN, dan MIN) secara keseluruhan, untuk itu perlu dilakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas.
2. Penyebaran kuesioner yang berhubungan dengan konflik agak sensitive jika dibahas karena pegawai merasa takut jika tahu *deviant workplace behavior* yang ada dilingkungan kerjanya diketahui orang banyak.

3. Keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil yaitu 93 responden oleh karena itu peneliti dalam melakukan pengolahan data menggunakan aplikasi *smart-PLS* ver. 2.7.

5.3.2 Saran

Berdasarkan ketebatasan diatas penulis merekomendasikan saran untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran – saran penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya dapat memperluas lingkup objek penelitian untuk seluruh guru ASN madrasah di Kabupaten Pasaman Barat.
2. Peneliti yang akan datang hendaknya dilakukan pendekatan terlebih dahulu dengan guru ASN madrasah karena pembahasan mengenai *deviant workplace behavior* sangat sensitif dan enggan untuk diketahui orang lain serta instansi takut permasalahan internalnya tersebar.
3. Bagi para peneliti yang mengajukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama, sebaiknya ruang lingkup variabelnya lebih difokuskan lagi dan hendaknya instrument penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik.
4. Diharapkan juga pada penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan variabel lainnya seperti variabel *unfair treatment*, *dissatisfaction* dan *conflict* sebagai sumber dari *deviant workplace behavior* (Nayır dkk., 2016).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah & Jogiyanto. 2011. *Partial Least Square (PLS), Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis* (Buku). Andi Yogyakarta
- Akehurst, G., Comenche, J.M. and Galindo, M. (2013), *Job satisfaction and commitment in the entrepreneurial SME*, Small Business Economic, Vol. 3. pp. 227-290.
- Alias, M., Soraya, I., Rosdi, dan Khan, N. 2017. *Examining the Mediating Effect of Job Satisfaction on Individual Characteristics and Deviant Behavior among Support Staff in a Civil Service Organisation*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. Vol. 1 pp. 25-45.
- Alias, Mazni, Roziah Mohd Rasdi, Maimunah Ismail & Bahaman Abu Samah. (2013). *Predictors of workplace deviant behaviour: HRD agenda for Malaysian support personnel*. European Journal of Training and Development, 37(2), pp: 161-182.
- Alvinus, A., Johansson, E. and Larsson, G. (2017), *Job satisfaction as a form of organizational commitment at the military strategic level*, International Journal of Organizational Analysis, Vol. 25, No. 2, pp. 312-326.
- Amaliyah, F. N., Swasto, B., dan Susilo H. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 14 No 1 pp. 1 – 8.
- Appelbaum, S.H., and B. T. Shapiro (2005), *Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions*, *Corporate Governance*, Vol.7 No.5, pp. 586-586.
- Appelbaum, S.H., G.D. Laconi, and A. Matousek. (2007), *Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impact, and solutions*, *Corporate Governance*, , Vol. 7 No. 5, pp. 586-598.
- Arfah. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang Dan *Organizational Citizenshipbehavior* (Studi pada Baitul Maal wat Tamwi (BMT) di Provinsi Jawa Timur). Jurnal Aplikasi Administrasi Vol.18 Mei 2015.

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi IV. Jakarta: PT. Rineka Cipta Bandung.
- Avolio, B. J. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Avolio, B.J., dan Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Third edition manual and sampler set*. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bartels, J., Pruyn, A., Jong, M. & Joustra, I. (2007). *Multiple Organizational Identification Levels and the Impact of Perceived External Prestige and Communication Climate*. *Journal Of Organizational Behavior*, 28, pp. 173-190.
- Bass, B.M. (1985), *Leadership and Performance beyond Expectation*, Free Press, New York, NY.
- Bennett R.J., and Robinson S.L. (2003). *The past, present, and future of workplace deviance research*. In: Greeberg J, editor. *Organizational behavior: The state of the science*. Mahwah. NJ: Lawrence Erlbaum Associate. pp. 247-281.
- Carmeli, A. & Freund, A. (2002). *The Relationship between Work and Workplace Attitudes and Perceived External Prestige*. *Corporate Reputation Review*, Vol. 5 (1), pp. 51-68.
- Carmeli, A. and Freund, A. (2009), *Linking perceived external prestige and intentions to leave the organization: the mediating role of job satisfaction and affective commitment*, *Journal of Social Service Research*, Vol. 35 No. 3, pp. 236-250.
- Carmeli, A., Gelbard, R. and Goldrieich, R. (2011), *Linking perceived external prestige and collective identification to collaborative behaviors in R&D teams*, *Expert Systems with Applications*, Vol. 38 No.7, pp. 8199-8207.
- Carmeli, A., Gilat, G. & Weisberg, J. (2006). *Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A Stakeholder Approach*. *Corporate Reputation Review*, 9(1), pp. 92-104.
- Ciftcioglu, Aydem (2010), *Exploring the Role of Perceived External Prestige in Employee's Emotional Appeal: Evidence from a Textile Firm*, *Business and Economics Research Journal*, Vol. 1 No. 4.

- Coccia, C. (1998). *Avoiding a toxic organization*. Nursing Management, Vol. 29 (5): pp. 32-34.
- DeCremer, D. (2003), *Why inconsistent leadership regarded as procedurally unfair: the importance of social self-esteem concerns*, European Journal of Social Psychology, Vol. 33, No. 4, pp. 535-550.
- Emery, C.R. and Barker, K.J. (2007), *Effect of Commitment, Job Involvement and Teams on Customer Satisfaction and Profit*. Team Performance Management, Vol. 13, pp. 90-101.
- Emilisa, N., Putra, Dony P. dan Yudhaputri E.A. 2018. Perceived External Prestige, Deviant Workplace Behavior Dan Job Satisfaction Pada Karyawan Industri Otomotif Di Jakarta. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa. Vol. 11 No. 2 hal. 247-262.
- Erni Hayati Nasution, Said Musnadi, dan Faisal (2018), Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerjadan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh, Jurnal Magister Manajemen, Vol. 2 No. 1.
- Fitriansyah, R. (2013), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Agen Financial Consultant Pt. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang), Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 4, No 2 pp. 188-192.*
- Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981), *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error*, Journal of Marketing Research, Vol. 18, No. 1, pp. 39-50.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan *Smart PLS 3.0* Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2006). *Structural Equation Modelling*. Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gönül Kaya Özbağ, (2018), *The Effects of Perceived Corporate Reputation on Counterproductive Work Behavior*, International Journal of Tourism, Economic and Business Sciences, Vo. 2 No. 2.
- Gostick, A. and Elton, C. (2007). *The Daily Carrot Principle: 365 Ways to Enhance Your Career and Life*, Simon and Schuster, New York, NY.
- Gyekye, A.S. and Haybatollahi, M. (2015), *Organizational citizenship behaviors: the impact of age and job satisfaction among Ghanaian industrial*

- workers*, International Journal of Organizational Analysis, Vol. 23, No. 2, pp. 185-301.
- Hair, J.F. Jr. Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010), *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective, 7th ed.*, Pearson, Upper Saddle River, NJ.
- Herrbach, O. & Mignonac, K. (2004). *How Organizational Image Affects Employee Attitudes*. Human Resource Management Journal, Vol. 14(4), pp. 76-88.
- Johnson, M. (2011), *Workforce deviance and the business case for employee engagement*, The Journal for Quality and Participation, Vol. 34 No. 2, pp. 11-16.
- Kang, D.S., Stewart, J. and Kim, H. (2011), *The effects of perceived external prestige, ethical organizational climate, and leader-member exchange (LMX) quality on employees' commitments and their subsequent attitudes*, Personnel Review, Vol. 40 No. 6, pp. 761-784.
- Lewaherilla, N. C. (2018). KAJIAN PERILAKU MENYIMPANG DI TEMPAT PROVINSI MALUKU. Jurnal Ilmiah Akuntansi, Vol. 3 No. 1, pp. 61–82.
- Liu, X.Y. and Wang, J. (2013), *Abusive supervision and organizational citizenship behavior: is supervisor-subordinate guan xi a mediator?*, International Journal of Human Resource Management, Vol. 24 No. 7, pp. 1471-1489.
- McColl-Kennedy, J. R., & Anderson, R. D. (2002). *Impact of leadership style and emotions on subordinate performance*. Leadership Quarterly, Vol. 13(5), pp. 545– 559.
- Menon, M.E. (2014), *The relationship between transformational leadership, perceived leader effectiveness and teachers' job satisfaction*, Journal of Educational Administration, Vol. 52, No.24, pp. 509-528.
- Meyer, J.P. and Herscovitch, L. (2001), *Commitment in the workplace: toward a general model*, Human Resource Management Review, Vol. 11 No. 3, pp. 299-326.
- Meyer, J.P., Becker, T.E. and Van den berghe, C. (2004), *Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model*, Journal of Applied Psychology, Vol. 89 No. 6, pp. 991-1007.

- Mo, S. and Shi. J. (2017), *Linking ethical leadership to employees' organizational citizenship behavior: testing the multilevel mediation role of organizational concern*, Journal of Business Ethics, Vol. 141 No. 1, pp. 151-162.
- Nayır, D. Z., Rehg, M. T., Asa, Y., Valentine, S., Fleischman, G., Godkin, L., & Ewing, M. T. (2016). *The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior: The mediating role of job satisfaction*. Corporate Reputation Review, Vol. 29 No.1, pp. 199–208.
- Newman, A., Kiazad, K. and Cooper, B. (2014), *Examining the cognitive and affective trust-based mechanisms underlying the relationship between ethical leadership and organizational citizenship: a case of the head leading the heart?* Journal of Business Ethics, Vol. 123 No. 1, pp. 113-123.
- Ng, T.W. and Feldman, D.C. (2011), *Affective organizational commitment and citizenship behavior: linear and non-linear moderating effects of organizational tenure*, J. Vocat. Behave, Vol. 79 No. 2, pp. 528-537.
- Nguni, S., Slegers, P. and Denessen, E. (2006), *Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: the Tanzanian case*, School Effectiveness and School Improvement, Vol. 17 No. 2, pp. 145-177.
- Nohe, C. and Hertel, G. (2017), *Transformational leadership and organizational citizenship behavior: a Meta-Analytic test of underlying mechanisms*, Frontiers in Psychology, Vol. 8 No. 1364, pp. 1-13.
- Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 ayat 8, 9, dan 10, yang menyatakan tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil
- Ritz, A., Giauque, D., Varone, F. and Anderfuhren-Biget, S. (2014), *From leadership to citizenship behavior in public organisations: when values matter*, Review of Public Personnel Administration, Vol. 34 No. 2, pp. 128-152.
- Robbins, S.P. & Judge T.A., (2008). *Perilaku Organisasi*, Vol. 1. (Diana Angelica, Trans.). Jakarta: Salemba Empat
- Sayadi, Y. (2016), *The effect of dimensions of transformational, transactional, and non-leadership on the job satisfaction and organizational*

- commitment of teachers in Iran*, Management in Education, Vol. 30 No. 3, pp. 57-65.
- Schyns, B. and Sanders, K. (2007), *In the eyes of the beholder: personality and the perception of leadership*, Journal of Applied Social Psychology, Vol. 37 No. 10, pp. 2345-2363.
- Sefnedi, (2017), The Effect of Emotional Intelligence and Organizational Cynicism on Job Performance: The Role of Motivation as Mediator. Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Vol. 9 N0. 3 pp. 101 – 107.
- Seibert, S.E., Wang, G. and Courtwright, S.H. (2011), *Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organisations: a Meta-analytic review*, The Journal of Applied Psychology, Vol. 96 No. 5, pp. 981-1003.
- Septa, Aulia M. dan Nasrillah. (2018). Pengaruh Spiritualitas Terhadap Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Di Kalangan Guru Smk Negeri Kota Banda Aceh. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen. Vol. 3 No. 3 pp. 129-142.
- Smidts, A., Pruyn, H., Cees, B. M. and Riel, V. (2001), *The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification*, Academy of Management Journal, Vol. 49 No. 5, pp. 1051-1062.
- Sparks, J.R. and Schenk, J.A. (2001). *Explaining the effects of transformational leadership: an investigation of the effects of higherorders motives in multilevel marketing organizations*. Journal of Organizational Behavior, Vol. 22, pp. 849-69.
- Spence, J.R., Ferris, D.L., Brown, D.J. and Heller, D. (2011), *Understanding daily citizenship behaviors: a social comparison perspective*, Journal of Organizational Behavior, Vol. 32 No. 4, pp. 547-571.
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Tuna, A. and Catir, O. (2016), *Transformational leadership and organizational commitment: the case of Turkey's hospitality industry*, SAM Advanced Management Journal (AMJ), Vol. 76 No. 3, pp. 10-25.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). *The Group Engagement Model Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior*. Personality and Social Psychology Review, 7, pp. 349-361

- Uddin, M. A., Rahman, M. S., & Howladar, M. H. R. (2013). Exploring The Relationships Among Transformational Leadership, Deviant Workplace Behavior, And Job Performance: An Empirical Study. *University of Chittagong, Bangladesh*.
- Ulfa, Safira dan Idris, Sofyan. 2019. Pengaruh Persepsi Eksternal Prestise Terhadap Perilaku Menyimpang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Telkomunikasi Indonesia Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol. 4, No. 4, hal. 715-732.
- Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, Jakarta
- Vardi Y, Weitz. (2004), *Misbehavior in Organizations: Theory, Research, and Management*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Warren, Danielle E. (2003). *Constructive and destructive deviance in organizations*. In: *Academy of Management Review*. Vol. 28, No. 4. pp. 622-632.
- Weiss, H.M. (2002), *Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences*, *Human Resources Management Review*, Vol. 12 No. 2, pp. 173-194.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yenny Anggraeni dan T. Elisabeth Cintya Santosa (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transfomasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*
- Yukl, G.A. (2005), *Kepemimpinan Dalam Organisasi, 5th Ed.*, PT. Macanan Jaya Cemerlang, Jakarta.
- Yukl, G.A. (2010), *Leadership in Organisations, 7th Ed.*, Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). *Reconsidering Baron and Kenny Myths and Truths about Mediation Analysis*. *Journal of Consumer Research*, Vol. 37, pp. 197-206.