

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh kesimpulan yakni *negative affect* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja kreatif pada pegawai Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatra Barat, *negative affect* tidak berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatra Barat, *Organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja kreatif pada pegawai Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatra Barat, *Organizational citizenship behavior (OCB)* memediasi hubungan *negative affect* dan kinerja kreatif pada pegawai Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatera Barat, Kompetensi kerja memoderasi hubungan *negative affect* dan *Organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatra Barat

Selanjutnya *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatra Barat, *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja kreatif pada pegawai Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatra Barat, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memediasi hubungan *Knowledge Sharing* dan kinerja kreatif pada pegawai Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatra Barat, Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatra Barat.

5.2 Implikasi Penelitian

5.2.1 Implikasi Teori

Mood regulation theory menyatakan bahwa individu akan bertindak untuk meredakan keadaan, suasana hati yang tidak menyenangkan dan akan termotivasi untuk menciptakan dan mempertahankan kesejahteraan emosional yang positif. Implikasinya, individu yang efektif dalam mengatur mood mereka mungkin lebih mampu mengelola afek negatif mereka, yang dapat mengurangi dampak negatifnya pada kinerja dan perilaku organisasi.

Mood yang diatur dengan baik dapat mempengaruhi kemauan individu untuk berbagi pengetahuan. Jika seseorang merasa baik atau bersemangat, mereka mungkin lebih cenderung untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dengan rekan kerja. Sebaliknya, jika seseorang mengalami afek negatif, mereka mungkin kurang termotivasi untuk berbagi informasi. Oleh karena itu, mood regulasi dapat memengaruhi kualitas dan kuantitas dari proses berbagi pengetahuan di dalam organisasi.

Individu yang mampu mengatur mood mereka dengan baik mungkin cenderung menunjukkan perilaku warga organisasi yang lebih positif, seperti membantu rekan kerja, mendukung tujuan organisasi, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang tidak langsung berkaitan dengan tugas mereka. Hal ini dapat terjadi karena mood yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik, yang pada gilirannya dapat mendorong perilaku warga organisasi yang lebih positif. Regulasi mood juga dapat memengaruhi kinerja kreatif individu. Mood yang positif atau stabil dapat meningkatkan kemampuan individu untuk

berpikir divergen, mengambil risiko yang terukur, dan menghasilkan ide-ide baru. Sebaliknya, afek negatif yang tidak terkendali atau tidak diatur dengan baik dapat menghambat kreativitas dan inovasi. Oleh karena itu, mood regulation theory dapat menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Artinya implikasi teoritis dari hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori tersebut.

5.2.2 Implikasi Praktis

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat kinerja kreatif pada pegawai Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatra Barat rata-rata masih tergolong tinggi. Oleh karena itu, dimasa yang akan datang masih perlunya meningkatkan kinerja kreatif dari kategori tinggi menjadi sangat tinggi. Untuk meningkatkan kinerja kreatif tersebut sebagaimana dijelaskan dengan memperhatikan variabel *organizational citizenship behavior* yang mempengaruhi kinerja kreatif rata-rata masih tergolong sedang. Selanjutnya kompetensi kerja rata-rata masih sedang, sehingga ditingkatkan menjadi tinggi bahkan sampai sangat tinggi. Variabel *Knowledge Sharing* rata-rata masih sedang sehingga perlu ditingkatkan agar menjadi tinggi dan sangat tinggi.

Selanjutnya berdasarkan profil responden terdiri dari jenis kelamin laki-laki 80,1 %, Usia 28-37 tahun sebesar 62,7 % , Tingkat pendidikan S1 sebesar 30,3 % kemudian 76,1 % berstatus ASN dengan lama bekerja diatas 12 tahun sebesar 38,8% artinya implikasi praktis dari penelitian ini untuk meningkatkan kinerja kreatif dengan memperhatikan jenis kelamin laki-laki, Usia 28- 37 tahun, tingkat Pendidikan S1, Status ASN dan masa kerja diatas

12 Tahun. Hal ini sebaiknya dijadikan pedoman bagi organisasi agar kinerja kreatif di objek penelitian ini tercapai.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan pada Basarnas dan BPBD di propinsi Sumatra Barat sehingga penelitian ini belum bisa digeneralisasi. Saran untuk penelitian berikutnya adalah objek penelitiannya pada seluruh propinsi di pulau Sumatera secara keseluruhan dan atau seluruh propinsi di Indonesia.
2. Jumlah responden pada penelitian ini masih relatif kecil. Disarankan untuk meneliti responden lebih banyak lagi dalam rangka untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik misalnya responden penelitiannya seluruh karyawan BPPD setiap propinsi dan atau seluruh BASARNAS yang ada disetiap propinsi. Bahkan disarankan juga seluruh karyawan BPPD dan BASARNAS di seluruh Indonesia.
3. Penelitian ini hanya meneliti *Organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai mediasi antara *negative affect* dan *knowledge sharing terhadap* kinerja kreatif serta peran kompetensi kerja sebagai moderasi antara *negative affect* terhadap OCB. Disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah variabel moderasi antara OCB terhadap kinerja kreatif misalnya kompensasi financial dan non financial, kepribadian, dan kepemimpinan.
4. Riset ini hanya menggunakan SEM – PLS sebagai alat analisis dan saran untuk penelitian selanjutnya menggunakan SEM - AMOS agar lebih dalam analisisnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367–403.
- Bagozzi, R. ., & Yi. (1988). On The Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Sciences*, 16, 74–94.
- Bisnis, F., Petra, U. K., Bisnis, F., & Petra, U. K. (2020). *Machine Translated by Google*. 11(2), 282–299.
- Dzulkifli, M. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura)*.
- Farisi, S., Andi Prayogi, M., & Juliana, E. (2021). the Influence of Work Motivation and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As an Intervening Variable At the Youth and Sports Office of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 1(2), 257–268. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v1i2.78>
- George, J. an. Z. (2001). When Opennes to experience and conscientiousness are related to creative behaviour;an interracial approach". *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), 513–524.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (7th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Hair, J. F., T, H. G., Ringle C. M., &, & M, S. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (SAGE Publication. (Ed.)).
- Ilies,R.,Scoot, B. (2006). The interactive effects of personal traits and experienced states on intraindividual patterns of citizenship behaviour. *Academy of Management Journal*, 49(3), 561–575.
- Kusumawardana*. (2023). 4(1), 88–100.
- Larsen, R. J. (2000). Toward a science of mood regulation. *Psychological Inquiry*, 11(3), 129–141.
- Organ, D. (1997). Organizational citizenship behaviour ;It’s construct clean- up time". *Human Performance*, 10(2), 85–97.
- Podsakoff,N.P.,Whiting,SW., and B. (2009). Individual and organitation level consequences of organizational citizenship behaviours: a meta -analysis.

Journal Of Applied Psychology, 94(1), 122–141.

- Pomalingo, R. (2015). Provinsi Sulawesi Utara Influence of Work Discipline , Competence , and Motivation. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 528–537.
- Rivera-Vazquez, Ortiz-Fournier, J., L.V, & FR, F. (2009). Overcoming culture barriers for Creative and Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 13(5), 257–270.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *SMART - Study & Management Research*, XI(1), 1–19.
- Salami, S. o. (2010). Occupational stress and well-being: emotional intelligence, self efficacy, coping ,negative affect and social support as moderators". *Journal of international Social Research*, 2(12), 235–244.
- Samnani, A. (2014). Negative affect and counterproductive workplace behaviour: the moderating role of moral disengagement and gender". *Journal of Business Ethics*, 119(2), 235–244.
- Spector, P. . (1997). Job Satisfaction ; Application, Assesment, Causes and Consequences. *Sage Publication*.
- Spitzmuller. (2008). Organizational citizenship behaviour: a review and extension of its nomological network". *The Sage Handbook of Organizational Behaviour*, 1, 106–123.
- Spreitzer. (1995). Psychological empowerment ini the workplace; dimensions, measurement and validation ". *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Tamba, P. H., Ribhan, R., Hayati, K., & Safitri, D. (2020). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Konflik Peran Terhadap Kreativitas Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(3), 160–172. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i3.145>
- Tsai, C., Horng, J., Liu, C., & Hu, D. (2015). International Journal of Hospitality Management Work environment and atmosphere : The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 26–35. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.01.009>
- Yue, Y., wang. (2016). Feeling bad and doing good: the effect of costumer mistreatment on service employe’s daily display of helping behaviour. *Personnel Psychological*, 70(4), 769–808.
- Yuniza. (2010). *Lampiran a*. 50–54.

Zhao. (2018). Ekspresi beta-amyloid Diinduksi perubahan Prasinaptik dan aksonal yang bergantung pada usia di *Drosophila*. *J. Neurosci. Journal of Marketing Research*, 30(4).

Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny : Myths and Truths about Mediating Analysis. *Journal of Consumer Research*, 3(7), 197–206.