

tersebut, tetapi hasil pengolahan datanya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Provinsi Sumatera Barat dinyatakan tidak valid, dapat di intisarikan bahwa kurangnya pemberdayaan psikologis untuk beberapa item pernyataan yang berhubungan dengan Komitmen organisasi, kemudian secara langsung nya pada ASN, telah juga diatur regulasi tentang mutasi ASN itu, sehingga seperti apapun perwujudan pemberdayaan psikologis yang diterapkan pada suatu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan *OCB* nya tidak berpengaruh dikarenakan adanya regulasi tentang mutasi ASN dimaksud.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan perumusan masalah dan telah dibahas pada bab sebelumnya maka peneliti menarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*.
3. Pemberdayaan psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *OCB*.

4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB ketika Pemberdayaan Psikologis tinggi.
5. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB ketika Pemberdayaan Psikologis tinggi.

5.2 Implikasi Penelitian

A. Implikasi Praktis

Untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis dengan meningkatkan empat dimensi dari pemberdayaan psikologis yaitu *meaning items*, *competence items*, *self determination items*, dan *impact items*. Hal tersebut dapat dirangsang melalui para pemimpin transformasional dengan cara memberikan kesempatan pada pekerja untuk bebas menggunakan caranya sendiri sendiri untuk dapat menyelesaikan tugasnya, sehingga karyawan tersebut akan merasa berpengaruh dalam pekerjaan tersebut. Para pemimpin juga harus meningkat kepercayaan diri para karyawannya terhadap kemampuan dirinya untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga nantinya para pekerja akan tumbuh perasaan bahwa pekerjaan tersebut bermakna khusus secara pribadi serta penting bagi dirinya.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat pada hasil olah data TCR untuk variabel Kepemimpinan Transformasional yang berpengaruh terhadap OCB pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat, dimana pada Pernyataan Kepemimpinan Transformasional terdapat 11 (sebelas) pernyataan yang valid, dan rata rata hasil dari TCR pun berada pada kategori cukup baik, dalam hal ini item item yang valid tersebut dapat dijadikan dasar

untuk menjadi lebih baik lagi, selanjutnya pada Item Komitmen Organisasi terdapat 10 (sepuluh) item yang valid dimana dalam hal ini perlu ditingkatkan lagi agar lebih baik, sedangkan untuk pada variabel pemberdayaan psikologis terdapat 5 (lima) item yang valid dengan harapan pengimplementasian dari item tersebut dapat ditingkatkan kembali, kemudian yang terakhir untuk variabel yang dipengaruhi yaitu Organizational Citizenship Behavior terdapat 6 (enam) item pernyataan yang valid, pada dimensi *sportmanship* terdapat 2 (dua) item pernyataan yang valid dimana dimensi ini Menunjukkan suatu kerelaan/toleransi untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh. Perilaku ini menunjukkan suatu daya toleransi yang tinggi terhadap lingkungan yang kurang atau bahkan tidak menyenangkan. Individu tidak hanya mampu menahan ketidakpuasan, tetapi ia juga harus tetap bersikap positif serta bersedia mengorbankan kepentingannya sendiri demi kelompok Menurut Podsakof, et al dalam Jha (2014), artinya ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat mempunyai nilai toleran yang tinggi dalam bekerja, untuk kemudian hal ini dapat dijadikan sebagai alasan untuk menjadi lebih baik.

B. Implikasi Teoritis

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat harus lebih memerhatikan kualitas hubungan kepemimpinan transformasional atasannya dengan para pekerjanya, serta perlu mengawasi tingkat pemberdayaan psikologis yang dimiliki oleh pegawainya sendiri. Hal ini dirasa perlu karena bisa menjadi salah satu cara dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang nantinya berpengaruh pada kinerja perusahaan secara menyeluruh, hal tersebut dikarenakan pada karyawan memiliki pengaruh langsung pada kepuasan pelanggan

(Ottenbacher,2007). Sehingga untuk menjamin kepuasan pelanggan, organisasi perlu memastikan karyawannya mendapatkan kepuasan terlebih dahulu (Hoffman dan Ingram,1992). Kepemimpinan transformasional juga akan meningkatkan komitmen organisasional dari para pekerja, yang nantinya akan menurunkan tingkat *actual turnover*. Turunnya tingkat *actual turnover* ini akan menghemat biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan untuk merekrut, menyeleksi, dan melatih pegawai baru. Turunnya tingkat *actual turnover* juga akan menjaga produktivitas perusahaan yang akan turun apabila kehilangan pegawai.

5.3 Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya di masa yang akan datang lebih dikembangkan oleh peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan dan saran dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada faktor-faktor internal saja seperti kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, pemberdayaan psikologis, dan OCB.
2. Objek dan sampel penelitian yang diambil hanya terbatas yaitu pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat.
3. Penelitian ini hanya berdasarkan data dari kuesioner saja dan tidak menggunakan metode wawancara secara mendalam dengan semua responden dalam penelitian.
Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka diberikan

beberapa rekomendasi bagi penelitian yang akan datang yaitu :

1. Penelitian ini hanya menganalisis aspek kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, pemberdayaan psikologis, dan OCB. Penelitian lebih

- lanjut disarankan untuk menambah variabel-variabel yang berpengaruh terhadap OCB seperti kompensasi dan budaya organisasional.
2. Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat sehingga hasil penelitian ini terbatas generalisasinya. Oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah dan memperluas objek penelitian serta menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.
 3. Menambah metode pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan masing-masing responden agar memperoleh fakta mengenai kondisi di lapangan yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto. 2006. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Akinyemi Benjamin. 2012 . *The Influence of Affective Commitment on Citizenship Behavior and Intention to Quit among Commercial Banks Employees in Nigeria*. Journal of Management and Sustainability. No 2 Vol 2 55-68.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 1990. *The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization*. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.
- Allen, N.J & Meyer J.P .1991. *A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*. Journal of Human Resource Management Review, Volume 1 No 1,62-89.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bernard M. Bass. 1999, *Two decades of Research and Development in Transformational Leadership*. European Journal Of Work and Organizational Psychology, 8 (1), 9-32.
- Dessler , Gary ,2000, *Human Resource Management*, Prentice Hall Inc , New Jersey.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall. Jakarta