

# HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN OCB PADA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP SUMATERA BARAT

Garda Gita Perdana, Yanladila Yeltas Putra  
Universitas Negeri Padang  
e-mail: [gardaperdana.gp.17@gmail.com](mailto:gardaperdana.gp.17@gmail.com)

**Abstract:** *Relationship of Transformational Leadership with OCB to Employees Environmental Office of West Sumatra. This study aims to determine the relationship between transformational leadership of the head of the field and OCB to employees of the Environmental Office of West Sumatra Province. The research uses quantitative methods with quantitative research design that is used correlationally. The population of this study was 73 employees in the technical section of the West Sumatra Province Environmental Office. The sampling technique used is saturated sampling. Measurements using a transformational leadership scale and OCB scale in the form of a closed questionnaire. 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 and the OCB ( $r = 0.269$ ;  $p = 0.021$ ).*

**Keywords:** *Transformational leadership, organization citizenship behavior, employees.*

**Abstrak:** **Hubungan kepemimpinan transformasional dengan OCB pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala bidang dengan *organization citizenship behavior* (OCB) pada 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 dengan dasar skala likert. Analisis data menggunakan Product Moment Correlation Coefisien. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala bidang dengan OCB ( $r = 0,269$ ;  $p = 0,021$ ).

**Kata kunci:** *Kepercayaan transformasional, organization citizenship behavior, pegawai.*

## PENDAHULUAN

Dinas daerah merupakan sebuah instansi pemerintah dalam pelaksanaan tugas daerah menggunakan prinsip otonomi seluas-luasnya yang sebagaimana dimaksud dalam UU Nomor 23 Tahun 2014. Salah satunya adalah Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatra Barat yang merupakan instansi pemerintahan di dalam sektor lingkungan. Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sumatra Barat sendiri memiliki komponen-komponen penting sebagai penunjang untuk mencapai tujuannya yaitu sarana-prasarana kantor, struktur organisasi, dan sebagainya. Salah satunya adalah pegawai.

Perubahan yang terdapat pada organisasi tergantung dari usaha para 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 (dalam Kambu, Troena, Surachman, & Setiawan, 2012). Berdasarkan penjabaran dari wawancara tersebut, perilaku yang digambarkan disebut sebagai *organizational citizenship behavior (OCB)* yang bertujuan mempermudah pencapaian target kerja dari instansi atau organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya banyak faktor-faktor yang berhubungan dengan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Faktor-faktor tersebut yaitu kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Menurut hasil penelitian (Nofrika, 2014) 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.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan oleh peneliti, 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. 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 Thoah (dalam Fazri, 2014) kepemimpinan transformasional dikategorikan sebagai pemimpin demokratis. Dikarenakan hubungan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para karyawan dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Menurut hasil penelitian Putranti dan Kurniady (2013) diperoleh kepemimpinan transformasional kepala TK memiliki korelasi yang cukup kuat dan signifikan terhadap OCB guru TK se-Kabupaten Udus. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru TK se-Kabupaten Kudus.

Menurut hasil penelitian Pranoto (2015) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

OCB. Hal ini semakin menguatkan bahwa kepemimpinan transformasional sangat berhubungan positif dengan OCB. Hal ini membuktikan bahwa semakin rendah kepemimpinan transformasionalnya maka semakin rendah perilaku OCB, begitupun sebaliknya.

## METODE

Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai teknis Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data *sampling jenuh*. Sampling jenuh yaitu menjadikan semua populasi menjadi sampel penelitian.

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan yang membuat suatu keadaan dimana para pengikut atau bawahan dari seorang pemimpin yang transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari target yang diberikan kepada mereka. Alat ukur yang digunakan adalah skala kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Oberfield berdasarkan aspek *idealized influenced, inspirational motivation,*

*intellectual simulation, individualized consideration*, (Afifah, 2017).

Variabel terikat (Y) adalah *organization citizenship behavior*. Perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak sengaja langsung dan eksplisit mendapat penghargaan secara formal dari organisasi, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Alat ukur yang digunakan adalah skala OCB berdasarkan aspek *altruisme conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*.

Penelitian ini diukur dengan skala likert yaitu teknik skala yang menggunakan distribusi respon sebagai penentuan nilai skalanya. Skala kepemimpinan transformasional dengan 4 point pilihan dan skala OCB dengan 4 point pilihan. Teknik

analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Product Moment Correlation Coefesien* dari *Kalr Pearson*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berdasarkan uji hipotesa yang dilakukan pada 73 subjek penelitian diperoleh hasil analisis dari korelasi *product moment*. Koefisien korelasi (r) antara kepemimpinan transformasional dengan OCB sebesar 0,269 dengan signifikansi (p) = 0,021 (p<0,05). Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala bidang dengan *organization citizenship behavior* (OCB) pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat.

**Tabel 1. Pengkategorian Subjek Berdasarkan Aspek kepemimpinan transformasional**

Aspek	Skor	Kategori	Subjek	
			F	Persentase (%)
<i>Idealized influence</i>	$\chi < 12$	Sangat Rendah	0	0%
	$12 \leq \chi < 16$	Rendah	0	0%
	$16 \leq \chi < 19$	Sedang	2	2,74%
	$19 \leq \chi < 23$	Tinggi	25	34,25%
	$23 \leq \chi$	<b>Sangat tinggi</b>	<b>46</b>	<b>63,01%</b>
<b>Jumlah</b>			<b>73</b>	<b>100%</b>
<i>Inspirational motivation</i>	$\chi < 11$	Sangat Rendah	0	0%
	$11 \leq \chi < 14$	Rendah	0	0%
	$14 \leq \chi < 17$	Sedang	4	5,48%
	$17 \leq \chi < 20$	Tinggi	7	9,56%
	$20 \leq \chi$	<b>Sangat tinggi</b>	<b>62</b>	<b>84,93%</b>
<b>Jumlah</b>			<b>73</b>	<b>100%</b>
<i>Intellectual stimulation</i>	$\chi < 14$	Sangat Rendah	0	0%
	$14 \leq \chi < 18$	Rendah	0	0%
	$18 \leq \chi < 22$	Sedang	3	4,11%
	$22 \leq \chi < 26$	<b>Tinggi</b>	<b>39</b>	<b>53,42%</b>
	$26 \leq \chi$	Sangat tinggi	31	42,47%
<b>Jumlah</b>			<b>73</b>	<b>100%</b>
<i>Individual consideration</i>	$\chi < 14$	Sangat Rendah	0	0%
	$14 \leq \chi < 18$	Rendah	1	1,37%
	$18 \leq \chi < 22$	Sedang	5	6,85%
	$22 \leq \chi < 26$	Tinggi	21	28,77%
	$26 \leq \chi$	<b>Sangat tinggi</b>	<b>46</b>	<b>63,01%</b>
<b>Jumlah</b>			<b>73</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan kategori subjek dari aspek-aspek kepemimpinan transformasional, dapat dilihat bahwa pada aspek *Idealized Influence* berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 46 orang (63,01%). Pada aspek *Inspirational motivation* berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 62 orang (84,93%). Pada aspek *Intellectual stimulation* berada pada kategori tinggi terdapat 39 orang (53,42%). Pada aspek *Individual*

*consideration* berada pada kategori sangat tinggi 46 orang (63,01%). Dari data tersebut dapat digambarkan bahwa subjek penelitian (n=73) memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang berada dikategori sangat tinggi pada semua aspek yaitu aspek *Idealized influence*, *inspirational motivation*, dan *individual consideration*. Sedangkan *intellectual stimulation* berada pada kategori tinggi.

Tabel 2. Pengkategorian Subjek Berdasarkan Aspek OCB

Aspek	Skor	Kategori	Subjek	
			F	Persentase (%)
<i>Altruisme</i>	$\chi < 7$	Sangat Rendah	0	0%
	$7 \leq \chi < 9$	Rendah	0	0%
	$9 \leq \chi < 11$	Sedang	2	2,74%
	$11 \leq \chi < 13$	Tinggi	35	47,95%
	$13 \leq \chi$	<b>Sangat tinggi</b>	<b>36</b>	<b>49,32%</b>
<b>Jumlah</b>			<b>73</b>	<b>100%</b>
<i>Conscientiousness</i>	$\chi < 14$	Sangat Rendah	0	0%
	$14 \leq \chi < 19$	Rendah	3	4,11%
	$19 \leq \chi < 24$	<b>Sedang</b>	<b>49</b>	<b>67,12%</b>
	$24 \leq \chi < 29$	Tinggi	21	28,77%
	$29 \leq \chi$	Sangat tinggi	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>73</b>	<b>100%</b>
<i>Sportsmanship</i>	$\chi < 14$	Sangat Rendah	0	0%
	$14 \leq \chi < 19$	Rendah	1	1,37%
	$19 \leq \chi < 24$	Sedang	3	4,11%
	$24 \leq \chi < 29$	Tinggi	30	41,1%
	$29 \leq \chi$	<b>Sangat tinggi</b>	<b>40</b>	<b>54,8%</b>
<b>Jumlah</b>			<b>73</b>	<b>100%</b>
<i>Courtesy</i>	$\chi < 7$	Sangat Rendah	0	0%
	$7 \leq \chi < 9$	Rendah	0	0%
	$9 \leq \chi < 11$	Sedang	2	2,74%
	$11 \leq \chi < 13$	Tinggi	18	24,7%
	$13 \leq \chi$	<b>Sangat tinggi</b>	<b>53</b>	<b>72,60%</b>
<b>Jumlah</b>			<b>73</b>	<b>100%</b>
<i>Civic Virtue</i>	$\chi < 7$	Sangat Rendah	0	0%
	$7 \leq \chi < 9$	Rendah	0	0%
	$9 \leq \chi < 11$	Sedang	3	4,11%
	$11 \leq \chi < 13$	Tinggi	15	20,55%
	$13 \leq \chi$	<b>Sangat tinggi</b>	<b>55</b>	<b>75,34%</b>
<b>Jumlah</b>			<b>73</b>	<b>100%</b>

Kategori subjek berdasarkan aspek-aspek OCB pada tabel 13, dapat dilihat bahwa pada aspek *Altruisme* berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 36 orang (49,32%). Pada aspek *Conscientiousness* berada pada kategori sedang sebanyak 49 orang (67,12%). Pada aspek *Sportsmanship* berada pada kategori sangat tinggi terdapat

40 orang (54,80%). Pada aspek *Courtesy* berada pada kategori tinggi 53 orang (72,60%). Pada aspek *Civic Virtue* berada pada kategori tinggi terdapat 55 orang (75,34%). Dari data tersebut dapat digambarkan bahwa subjek penelitian (n=73) memiliki perilaku OCB yang berada dikategori sedang pada aspek

*Conscientiousness*, sedang pada aspek lainnya memiliki perilaku OCB yang berada dikategori sangat tinggi.

Uji asumsi dilakukan sebelum uji hipotesis yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Hasil dari uji normalitas sebaran variabel pembelian impulsif diperoleh nilai  $K-SZ = 1,230$  dengan  $p = 0,097$  ( $p > 0,005$ ) dan sebaran variabel regulasi diri diperoleh nilai  $K-SZ = 0,975$  dengan  $p = 0,298$  ( $p > 0,005$ ). Berdasarkan tabel tersebut didapatkan hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengolahan data, linearitas pada OCB dan kepemimpinan transformasional adalah sebesar  $F = 7,882$  yang memiliki  $p = 0,007$  ( $p < 0,05$ ) dengan demikian dapat diartikan bahwa asumsi linear dalam penelitian ini terpenuhi.

Hasil analisis dari korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) antara *organization citizenship behavior* (OCB) dan kepemimpinan transformasional sebesar 0,269 sehingga pengaruh variabel *organization citizenship behavior* (OCB) dan kepemimpinan transformasional berada pada taraf yang sangat lemah, dengan signifikansi ( $p$ ) = 0,021 ( $p < 0,05$ ) yang menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan

positif yang signifikan antara *organization citizenship behavior* (OCB) dan kepemimpinan transformasional.

Hasil analisa data dalam membedakan OCB pegawai laki-laki dan perempuan. Dapat dilihat bahwa tidak terdapat perbedaan OCB pada pegawai laki-laki dan perempuan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat,  $p=0.210$  dan  $p=0.249$  ( $p > 0.05$ ). Dapat dibuktikan dari tidak adanya perbedaan signifikan dalam perbandingan nilai *mean*.

## **Pembahasan**

Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala bidang dengan *organization citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat. Semakin rendah kepemimpinan transformasional kepala bidang maka semakin rendah perilaku OCB pada pegawai. Begitupun semakin tinggi kepemimpinan transformasional kepala bidang maka semakin tinggi perilaku OCB pada pegawai. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa tingkat perilaku OCB pegawai pada Dinas Lingkungan hidup Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala bidang berada pada kategori tinggi. 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 dalam hal pekerjaan.

Berdasarkan penelitian mengenai perilaku *organization citizenship behavior* (OCB) berdasarkan aspek *conscientiousness* berada pada kategori sedang, ini berarti perilaku yang ditunjukkan pegawai mengenai efisiensi waktu, ketepatan kerja, dan perilaku sukarela cukup baik terhadap organisasi. Aspek *courtesy* berada pada kategori sangat tinggi, hal ini menunjukkan perilaku pegawai dalam menghormati dan menghargai orang lain, serta membantu sesama pegawai dalam mengurangi permasalahan sangatlah baik. Menurut Organ (Putranti & Kurniady, 2013) bahwa pegawai harus memiliki rasa peka terhadap permasalahan rekan kerja, sehingga timbulnya respect terhadap kerja sama tim dan hubungan secara personal.

Berdasarkan aspek *civic virtue* berada pada kategori sangat tinggi, ini berarti bahwa perilaku OCB pegawai dalam aspek tersebut sangat baik dalam hal membantu sesama pegawai, mencari info-info yang mendukung

organisasi, sehingga berdampak pada kelangsungan organisasi. Dampak dari kerja sama antar pegawai adalah semakin cepat terselesaikannya pekerjaan sehingga target kerja dapat tercapai dengan mudah. Kerja sama ini juga akan berdampak positif pada hubungan personal antar pegawai.

Terlihat pada hasil penelitian, deskripsi aspek pada OCB yang mempunyai nilai pada kategori sangat tinggi adalah *sportmanship*, berarti pada penelitian ini secara keseluruhan perilaku pegawai dalam hal berfikir positif tentang organisasi sangat baik, baik itu berupa tidak membesar-besarkan suatu masalah baik kecil atau besar, tidak sering mengeluh dengan pekerjaan, dan tidak sering protes mengenai suatu kebijakan pada organisasi. Menurut menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (Kambu et al., 2012) perilaku yang tidak terlalu mempermasalahkan kebijakan dalam organisasi baik berupa sering mengeluh dalam hal kebijakan, protes terhadap kebijakan, akan berdampak pada hasil kerja yang lebih baik dikarenakan mengurangi pikiran negatif ketika menyelesaikan pekerjaan.

Aspek *altruisme* berada pada kategori sangat tinggi, ini berarti bahwa kemampuan pegawai dalam meningkatkan hasil kerja, dan selalu menjaga hubungan antarpersonal



mereka antar sesama pegawai cukup baik. Bagi pegawai membangun hubungan yang baik antar personal sangatlah berpengaruh dalam hal meningkatkan kerja sama tim antar pegawai sehingga ketepatan dan kesuksesan menyelesaikan pekerjaan akan menjadi lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku *organization citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai tidak terlepas dari kontribusi berbagai faktor diantaranya faktor kepemimpinan yang transformasional. Hal ini sejalan dengan pendapat Podsakoff, MacKenzie, Moorman dan Fetter dalam (Kambu et al., 2012) mengindikasikan bahwa “perilaku kepemimpinan mempengaruhi bawahan untuk menghasilkan kinerja melebihi apa yang seharusnya atau melebihi level minimum yang dipersyaratkan organisasi.

Berdasarkan penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala bidang pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat berdasarkan aspek *idealized influence* berada pada kategori sangat tinggi, hal ini berarti bahwa pemimpin organisasi dapat mempengaruhi dan membuat bawahannya percaya dengan ideologi dan cara kepemimpinannya dalam

hal mengembangkan organisasi. Sejalan dengan Organ (Kambu et al., 2012) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus bisa mengayomi dan menanamkan dasar organisasi berupa visi misi dan ideology dasar organisasi agar tumbuh rasa peduli terhadap organisasi.

Menurut Yukl (Tatilu, Lengkong, & Sendow, 2014) 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.

Berdasarkan aspek *Inspirational motivation* berada pada kategori sangat tinggi, ini berarti pemimpin organisasi dapat membuat dan meyakinkan kepada bawahannya bahwa pentingnya visi dan misi dari organisasi untuk dapat berkomitmen dengan organisasi tersebut sehingga tercipta loyalitas yang baik untuk membuat organisasi menjadi lebih baik. Selanjutnya, aspek intelektual stimulation berada pada

kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa pemimpin dapat mendemonstrasikan kepemimpinannya untuk menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari bawahannya, sehingga muncul rasa ingin meningkatkan kreatifitas bawahan dalam bekerja.

Berdasarkan aspek *Individual consideration* hasil data yang didapat berada pada kategori sangat tinggi, ini berarti bahwa kepemimpinan yang ditunjukkan kepala bidang sangat baik dalam hal membangun kepercayaan bawahan terhadap dirinya, yaitu meyakinkan pegawai bahwa mereka merupakan sebagai kontribusi penting di dalam organisasi. Hal ini merupakan bagian yang sangat penting yang harus dimiliki seorang pemimpin, karena kepercayaan bawahan terhadap pemimpin dapat membuat bawahan berpikir secara intuitif dan imaginative dalam membangun ide dengan pemimpin mereka. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada kepala bidang Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori sangat baik atau tinggi.

Hasil ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Pranoto (2015) menyatakan bahwa dari analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh pengaruh tersebut bersifat

signifikan. Dengan kata lain kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Menurut Terry (dalam Nugroho, 2013) salah satu hal penting bagi seorang pemimpin adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam berbagai keadaan, sehingga nantinya pemimpin dapat menunjukkan langsung ataupun tidak langsung mengenai kemampuan bawahannya, hal ini merupakan sikap yang harusnya ditunjukkan pemimpin terhadap bawahannya.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa semakin buruk kepemimpinan transformasional pemimpin maka semakin rendah pula tingkat perilaku OCB yang ditunjukkan oleh pegawai. Kemudian semakin baik kepemimpinan transformasional pemimpin maka semakin tinggi pula tingkat perilaku OCB pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala bidang dengan *organization citizenship behavior* pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. 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. Kepemimpinan transformasional kepala bidang Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala bidang Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat cukup baik dalam memimpin bawahannya atau pegawainya.
3. 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.

## Saran

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

1. Bagi kepala bidang, disarankan untuk dapat meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional menjadi lebih baik lagi agar perilaku OCB dari pada bawahannya juga dapat menjadi lebih baik, sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai bahkan melebihi target yang diinginkan.
2. Bagi organisasi, disarankan untuk dapat mengelola pembangunan termasuk fasilitas dan kelengkapan menjadi lebih baik, sehingga kenyamanan dan produktifitas kerja dari pegawai dapat meningkat.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk menentukan konstruk terkait dengan kepemimpin

## DAFTAR RUJUKAN

Afifah, N. (2017). Gaya kepemimpinan

transformasional, orientasi pasar dan

- kualitas pelayanan terhadap kinerja pdam tirta khatulistiwa pontianak kalimantan barat. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 1(80), 1–23.
- Fazri, D. (2014). Hubungan gaya kepemimpinan transaksional dengan disiplin kerja pada karyawan pt. kembar abadi utama di kecamatan batu sopang kabupaten paser. *Ejournal Psikologi*, 2 (2), 150–161.
- Kambu, A., Troena, E. A., Surachman, & Setiawan, M (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*, 10, 262–272.
- Nofrika, T. (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, terhadap organizational citizenships behaviour (OCB) pegawai badan kepegawaian daerah (BKD) kabupaten merangin*. Jakarta. Universitas Terbuka Jakarta.
- Nugroho, H. (2013). The effect of transformational leadership and self efficacy toward teachers organizational citizenship behavior (OCB) in state vocational school at bekasi district. 1–10.
- Pranoto, M. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di smp negeri 9 singkawang. Jakarta: Perpustakaan Universitas Terbuka.
- Putranti, A & Kurniady, D. (2013). Kepuasan kerja guru terhadap organizational citizenship behavior (OCB) guru tk se-kabupaten kudas. *Jurnal Adiministrasi Pendidikan*, 17 No.1(1), 1–11.
- Tatilu, J., Lengkong, V., & Sendow, G. (2014). Kepemimpinan transaksional transformasional, servant leadership pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. sinar galesong pratama manado. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2 (1) , 295–304.