

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Dishub Kab. Purwakarta untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional pada pegawai Dishub Kab. Purwakarta cenderung tinggi berdasarkan hasil kuisioner dan penelitian di lapangan. Skor paling tinggi berada pada dimensi *Stimulus Intellectual*, Sedangkan dimensi yang memperoleh presentase paling rendah yaitu dimensi *Charisma*. *Stimulus Intellectual* meliputi perilaku pemimpin yang dapat meningkatkan kesadaran pengikutnya akan permasalahan dan memengaruhi para pengikutnya untuk memandang permasalahan dari perspektif baru. Hal ini sudah dilakukan oleh pemimpin Dishub Kab. Purwakarta dengan memberikan tugas-tugas yang bisa meningkatkan intelektual pegawainya dan kemampuan pemecahan masalah dengan cermat. Untuk dimensi *Charisma* pada indicator respect dan kepercayaan, dengan ukuran tingkat penghormatan pemimpin terhadap bawahannya, berada di posisi paling rendah. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa para pegawai merasa pemimpinnya belum terlalu respect kepada bawahannya. Ini berarti ini yang menjadikan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* rendah.
2. Gambaran *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Dishub Kab. Purwakarta berada pada kategori tinggi. Namun, ada beberapa indicator yang berada pada posisi terendah diantaranya yaitu yang pertama pada dimensi *Altruism* dengan indicator membantu rekan kerja dalam pekerjaan. Dalam mengerjakan tugasnya, para pegawai dishub hanya focus

Fiki Rifaldi, 2018

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN PURWAKARTA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

terhadap tupoksinya saja, apabila ada rekan kerja yang mempunyai kesulitan tidak semua dari mereka mau membantu rekannya tersebut. Indikator yang berada diposisi terendah berikutnya adalah indikator penghormatan rekan kerja terhadap pegawai lain dari dimensi *Courtesy*. Ini berarti masih ada pegawai yang belum terlalu bisa menghormati pegawai lain atau bahkan menjadi akibat dari sebuah permasalahan di lingkup pegawai. Ketiga yaitu pada dimensi *Civic Virtue* dengan indikator keikutsetaan pegawai dalam mengikuti kegiatan diluar pekerjaan pokok dan inisiatif pegawai dalam upaya untuk suatu perubahan. Artinya belum seluruh pegawai mau untuk melakukan kegiatan yang tidak termasuk dalam pekerjaan pokoknya, ini terjadi karena pegawai lebih memilih untuk hanya sekedar melaksanakan tugas pokoknya saja tanpa mengikuti kegiatan lain yang diadakan Dishub yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pokoknya. Inisiatif pegawai dalam upaya perubahan juga masih kurang, jika pegawai terus seperti ini, maka akan lambatnya perkembangan dan kemajuan Dishub Kab. Purwakarta.

3. Gaya kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior cenderung tinggi sehingga Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Dishub Kab. Purwakarta. Namun, berdasarkan interpretasi nilai korelasi menunjukkan bahwa Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah rendah. Hal ini berarti, terdapat faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* seperti: gaya kepemimpinan karismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan visioner kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, maupun motivasi yang pada penelitian kali ini tidak diteliti oleh penulis.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya Dinas Perhubungan Kab.

Fiki Rifaldi, 2018

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PURWAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Purwakarta dalam mengambil kebijakan untuk menetapkan pegawai THL menjadi PTT (Pegawai Tidak Tetap).

1. Untuk dimensi *Charisma* perlu adanya peningkatan karena dimensi ini yang memperoleh skor terendah. Pemimpin harus lebih respect lagi kepada para pengikutnya. modal dari seorang pemimpin salah satu yang terpenting adalah *Charisma*. Dengan ini, *Charisma* dari seorang pemimpin harus baik, karena pemimpin akan menjadi panutan dan menjadi role model bagi para pengikutnya. Artinya pemimpin adalah cerminan bagi pengikutnya. Indicator yang memiliki skor terendah dari *Charisma* adalah pemimpin menjelaskan visi misi secara jelas. Dengan ini perlu ditingkatkan lagi mengenai penyampaian visi misi Dishub Kab. Purwakarta. Seperti lebih sering lagi adanya penjelasan visi misi di saat apel atau rapat. Dengan lebih seringnya penyampaian visi misi ini diharapkan para pegawai menjadi lebih paham dan mengerti sehingga kinerja pegawai akan meningkat demi terwujudnya mencapai visi misi Dishub Kab. Purwakarta
2. Dimensi *Altruism* dengan indicator membantu rekan kerja dalam pekerjaan. Perlu adanya kesadaran lebih bagi pegawai untuk membantu rekan kerjanya dan juga perlu adanya himbuan dari Dishub Kab. Purwakarta sendiri untuk meningkatkan inisiatif pegawainya. Indicator yang berada diposisi terendah berikutnya adalah indicator penghormatan rekan kerja terhadap pegawai lain dari dimensi *Courtesy*. Perlu lebih diperhatikan lagi mengenai budaya organisasi Dishub Kab. Purwakarta, para pegawai harus selalu menciptakan suasana kerja yang harmonis, salah satunya dengan saling menghormati antara pegawai dan tidak menjadi provokator untuk sebuah masalah. Ketiga yaitu pada dimensi *Civic Virtue* dengan indicator keikutsetaan pegawai dalam mengikuti kegiatan diluar pekerjaan pokok dan inisiatif pegawai dalam upaya untuk suatu perubahan. Untuk permasalahan pada dimensi ini, Dishub Kab. Purwakarta harus menambah kegiatan pelatihan kepada para pegawai dari yang asalnya setahun sekali menjadi setahun dua atau tiga kali, lalu perlu sering diadakan sharing atau diskusi mengenai apapun

Fiki Rifaldi, 2018

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PURWAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

- yang berhubungan dengan lembaga untuk meningkatkan inisiatif pegawai demi suatu perubahan kearah yang positif.
3. Rendahnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior, ini berarti gaya kepemimpinan Transformasional kurang efektif diterapkan pada Dishub Kab. Purwakarta. Peneliti menganjurkan Gaya Kepemimpinan Transaksional untuk diterapkan pada Dishub Kab. Purwakarta sehubungan dengan pegawai yang mengaku merasa kurang dengan upah yang didapatnya, sehingga perlu adanya pemasukan yang lebih. Dengan system reward and punishment, pegawai lebih bersemangat untuk bekerja, karena ingin mengejar reward. Punishment juga mampu untuk mencegah pegawai melakukan suatu kesalahan yang merugikan lembaga.
 4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda seperti Komitmen Organisasi agar didapatkan hasil yang akurat dan beragam mengenai pengaruh variabel lain terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional atau *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Perhubungan Kab. Purwakarta.

Fiki Rifaldi, 2018

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PURWAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu