

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA PEGAWAI PUSKESMAS ALAHAN PANJANG)

¹Fahrul Mata Rozi, ²Akmal, ²Ice Kamela

¹Mahasiswa dan ²Dosen Jurusan Manajemen

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail : rozy.fr90@gmail.com, drakmal210@gmail.com, icekamela@yahoo.com

PENDAHULUAN

Manusia merupakan modal bagi instansi. Masih rendahnya tingkat pencapaian kinerja pada Puskesmas Alahan Panjang disinyalir karena pegawai Puskesmas Alahan Panjang hanya mengerjakan tugas sekedarnya saja sesuai dengan *job description*.

Organizational citizenship behavior mempunyai banyak manfaat, adapun diantaranya yaitu, meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawai, meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja manajer, efisiensi sumber daya yang dimiliki organisasi, efisiensi sumberdaya langka dan menjaga fungsi kelompok, mempermudah koordinasi didalam kelompok, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik serta mempertahankan pegawai terbaik, peningkatan stabilitas kinerja organisasi dan peningkatan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Sule & Priansa, 2018).

Hasil survey awal membuktikan masih rendahnya pencapaian kinerja yang diperoleh oleh Puskesmas Alahan Panjang, hal ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya perilaku *organizational citizenship behavior*, dimana rendahnya tindakan sukarela dengan membantu menyelesaikan masalah terkait pekerjaan, seperti membantu menyelesaikan tugas untuk meningkatkan pencapaian organisasi dan masih rendahnya perilaku yang melampaui apa diperlukan oleh organisasi.

Organizational citizenship behavior dapat diartikan sebagai perilaku pilihan yang bukan merupakan kewajiban formal seorang pegawai tetapi menunjang jalannya organisasi secara efektif (Robbins & Judge, 2015). Kepemimpinan adalah faktor penting yang berkontribusi pada keberhasilan transformasi perilaku, kepemimpinan transformasional membentuk perilaku dan persiapan karyawan mereka menjadi kompetitif (Jha, 2014).

Karyawan yang secara psikologis diberdayakan merasa kemampuan yang ia miliki dapat mendorong melaksanakan pekerjaannya, dan karyawan juga merasa memiliki otonomi yang cukup untuk menentukan bagaimana ia melaksanakan pekerjaannya hal ini di dorong adanya delegasi dari pemimpin kepada karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hal tersebut juga mendorong karyawan dalam memutuskan sendiri bagaimana ia akan melaksanakan pekerjaannya. Sikap pemimpin yang di dorong pemberdayaan psikologis akan lebih baik dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (Putri & Muhdiyanto, 2018).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) di Puskesmas Alahan Panjang, Kabupaten Solok yang berjumlah 37 orang. Metode analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah dengan menggunakan analisis jalur yang diolah dengan menggunakan *Smart PLS*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji hipotesis di atas, maka dapat ditarik kesimpulan yang dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.11
Path Coefficients

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Kepemimpinan Traformasional*Pemberdayaan Psikologis -> Organizational Citizenship Behavior	0,082	0,734	0,463	Ditolak

Kepemimpinan Trasformatif Organizational Citizenship Behavior ->	0,249	2,053	0,041	Diterima
Pemberdayaan Psikologis Organizational Citizenship Behavior ->	0,484	4,577	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Pengujian koefisien path atau inner model dilakukan untuk menguji pengaruh hubungan langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* dengan pemberdayaan psikologis sebagai moderasi. Suatu variabel dinyatakan berpengaruh signifikan dengan cara melihat nilai *p-values* dan T-Statistik, apabila nilai *p-values* yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 dan T-statistik lebih besar dari 1,98 maka suatu variabel dinyatakan berpengaruh signifikan begitu juga sebaliknya. Sedangkan untuk melihat arah (slot) dari variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat dari nilai koefisien yang diperoleh.

Hasil pengujian koefisien path atau inner model pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14, dengan hasil dan keterangan sesuai dengan hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

Kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien 0,249, sedangkan jika dilihat dari nilai T-statistik sebesar 2,053 dan nilai *p-values* sebesar 0,041, dimana nilai koefisien yang diperoleh berslot positif, sedangkan nilai T- statistik lebih besar dari 1,98 dan nilai *p-values* yang lebih kecil dari 0,05, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, maka H_1 pada penelitian ini diterima.

Pemberdayaan psikologis memiliki nilai koefisien 0,484, sedangkan jika dilihat dari nilai T-statistik sebesar 4,577 dan nilai *p-values* sebesar 0,000, dimana nilai koefisien yang diperoleh berslot positif, sedangkan nilai T- statistik lebih besar dari 1,98 dan nilai *p-values* yang lebih kecil dari 0,05, artinya pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, maka H_2 pada penelitian ini diterima.

Pemberdayaan psikologis sebagai moderasi memiliki nilai koefisien 0,082, sedangkan jika dilihat dari nilai T-statistik sebesar 0,734 dan nilai *p-values* sebesar 0,463, dimana nilai koefisien yang diperoleh berslot positif, sedangkan nilai T-statistik lebih kecil dari 1,98 dan nilai *p-values* yang lebih besar dari 0,05, artinya pemberdayaan psikologis tidak memperkuat hubungan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*, maka H_3 pada penelitian ini ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Puskesmas Alahan Panjang, Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Puskesmas Alahan Panjang dan Pemberdayaan psikologis tidak memperkuat berpengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan *organizational citizenship behavior*.

Saran

Penelitian pada masa mendatang diharapkan lebih selektif dalam memilih responden, karena ketika penelitian tersebut dilakukan diharapkan pandemic covid-19 telah berakhir sehingga penelitian dapat leluasa dan lebih lama di lapangan walaupun tetap menerapkan sejumlah protokol kesehatan.

Daftar Pustaka

- Jha, S. (2014). Transformational leadership and psychological empowerment Determinants of organizational citizenship behavior. *South Asian Journal of Global Business Research*, 3, 18–35.
- Putri, F. A., & Muhdiyanto. (2018). The Role Of Transformational Leadership And Commitment Organizational On Organizational Citizenship Behavior: Psychological Empowerment As A Moderation Variable (Empirical Study On Private Hospitals In The City Of Magelang). *Prosiding Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, 5(2), 631–640.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)* (1). PT Refika Aditama.

