

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Perusahaan atau organisasi membutuhkan pegawai yang berdedikasi tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, terutama pegawai yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dedikasi yang tinggi ditunjukkan dengan mengerjakan tugas di luar kewajiban. Dimana hal ini dilakukan semata-mata untuk berkontribusi terhadap organisasi. Sikap sukarela yang dilakukan oleh pegawai seperti melakukan tugas tambahan tanpa mengharap imbalan, membantu rekan kerja, menghindari konflik yang tidak perlu, dan menunjukkan kinerja melebihi yang diharapkan merupakan sikap yang mencerminkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) (Robbins & Judge, 2017).

Sedangkan menurut Almaududi (2018), OCB adalah bentuk dari kepuasan kerja yang diperoleh seorang pegawai yang pada akhirnya akan membentuk suatu tingkatan OCB, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seorang pegawai maka semakin tinggi sikap sukarela yang dilakukan oleh seorang pegawai didalam organisasi tempat mereka bernaung. Secara lebih sederhana, Organ bersama-sama dengan Podsakoff dan MacKenzie secara aktif melakukan penelitian mengenai OCB di berbagai objek penelitian yang berbeda. Pada tahun 1993, MacKenzie, Podsakoff dan Fetter melakukan penelitian mengenai dampak OCB pada evaluasi kinerja *sales person*. Untuk memperkuat dan mengkonfirmasi

hasil penelitiannya, MacKenzie, Podsakoff dan Fetter melakukan studi kasus di tiga jenis perusahaan yang bergerak dibidang yang berbeda yaitu, perusahaan asuransi, perusahaan kimia dan perusahaan *pharmaceutical*. Hasil penelitian pada tiga perusahaan ini menunjukkan hasil yang sama dimana OCB memiliki porsi yang lebih besar dalam evaluasi yang dilakukan manajer terhadap *sales person* dibandingkan dengan produktivitas penjualannya.

Untuk memperluas cakupan penelitian OCB, Podsakoff, MacKenzie dan Ahearne (1997) melakukan penelitian lanjutan mengenai efek OCB terhadap kinerja kelompok pada pegawai yang bekerja pada industri kertas. Penelitian ini juga berfungsi untuk mengisi gap pada penelitian sebelumnya oleh MacKenzie, Podsakoff, dan Fetter (1993) yang fokus pada pegawai di bidang jasa dimana tidak dapat secara jelas membuktikan bahwa OCB akan mempengaruhi kinerja mereka. Sedangkan pada penelitian ini kinerja diukur lebih spesifik dan jelas karena dilihat dari dua aspek, yaitu secara kualitas dan kuantitas. Hasil penelitian menemukan bahwa OCB berhubungan dengan kinerja kelompok, meskipun OCB cenderung lebih berpengaruh lebih besar terhadap kuantitas kerja dibandingkan kualitas kerja. Dari tiga dimensi yang digunakan, yaitu *civic virtue*, *sportsmanship* dan *helping*, hanya *civic virtue* yang tidak berpengaruh positif terhadap kualitas dan kuantitas kerja.

Seiring berjalannya waktu, penelitian OCB semakin berkembang dan peneliti melakukan eksplorasi yang lebih luas terhadap hubungan OCB dengan aspek-aspek lain dalam organisasi. Hal ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Pranata, Yasa dan Sitiari (2020). Dalam penelitian tersebut ditemukan OCB juga akan berpengaruh positif terhadap organisasi dalam hal pemanfaatan sumber

daya yang tersedia, efektifitas dalam bekerja sama dalam tim dan peningkatan kemampuan organisasi suatu perusahaan dalam merekrut pegawai baru dan mempertahankan pegawai dengan kinerja yang baik. Selain itu, OCB tidak hanya memiliki pengaruh yang positif terhadap pegawai tetapi juga terhadap manajer. Pernyataan ini senada dengan hasil penelitian Boiral et al. (2015). Penelitian tersebut juga meneliti mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja manajer. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dimana terdapat hubungan yang signifikan antara OCB dan kinerja. Itu artinya semakin tinggi OCB yang dimiliki oleh manajer tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka miliki.

Melihat dampak positif penerapan OCB, maka organisasi berupaya untuk menciptakan sikap ini pada pegawainya, termasuk pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci. OCB tersebut tercermin dari kebiasaan dan sikap pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci sebagai berikut, yaitu membantu rekan kerja, bekerja diluar jam kantor, inisiatif untuk membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, atau karena berhalangan, mau mengambil pekerjaan di luar tugasnya, dan mempunyai kemauan untuk belajar demi meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dirinya. Sikap tersebut perlu selalu dipertahankan oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci mengingat beban Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) yang berat. Jika tidak ada inisiatif pribadi untuk saling membantu dan bekerja melebihi tanggung jawab yang diberikan, TUPOKSI tersebut tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Selain itu, pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci juga memiliki beberapa tanggung jawab lain, yaitu seperti capaian kinerja tiap tahun dan harus diimplementasikan melalui program-program tahunan yang harus diselesaikan.

Tanggung-jawab tersebut juga memiliki target yang harus dipenuhi dan harus diselesaikan dalam jangka waktu selambat-lambatnya satu tahun. Capaian kinerja ini akan sulit diwujudkan, jika tidak ada kesadaran untuk melakukan OCB dalam bekerja. Capaian kinerja yang harus dilaksanakan serta target yang harus dipenuhi oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Pencapaian Indikator Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi Tahun 2020

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA (<i>Outcome</i>)	SATUAN	TAHUN 2020	
				Target	Realisasi
1.	1 Meningkatkan pemerataan jangkauan mutu pelayanan kesehatan sesuai standar	1. Angka usia harapan hidup (UHH)	Tahun	69,63	69,93
		2. Angka kematian Ibu (AKI) melahirkan (per 100.000 kelahiran hidup)	Per 100.000 kelahiran hidup	128	245
		3. Angka kematian bayi (AKB) per 1.000 kelahiran hidup	Per 1.000 kelahiran hidup	8,6	16,91
		4. Angka kematian anak balita (AKABA) per 1.000 kelahiran hidup	Per 1.000 kelahiran hidup	2,9	0,5
		5. Penurunan balita gizi buruk	%	0,02	0,03
		6. Kepuasan pelanggan terhadap tingkat pelayanan Rumah Sakit	%	83	80
		7. Pelayanan kesehatan dasar masyarakat miskin/ keluarga miskin	%	85	85
		8. Pelayanan kesehatan rujukan masyarakat miskin / keluarga miskin	%	40	50
		9. Cakupan Desa/Kelurahan Universal Child Immunization (UCI)	%	90	92

		10. Proporsi kasus Tuberkulosis yang berhasil diobati dalam program DOTS (success rate)	%	20	6.5
		11. Persentase PTM pada penduduk	%	50	100
1	Terpenuhinya sarana dan prasarana kesehatan yang optimal	12. Rasio puskesmas, poliklinik, pustu per satuan penduduk	Per 10.000 penduduk	0.29	0.24
2	Tercukupinya kebutuhan obat-obatan dan perbekalan kesehatan	13. Persentase ketersediaan obat-obatan dan perbekalan kesehatan sesuai kebutuhan	%	95	93
3	Terwujudnya penyuluhan dan promosi kesehatan yang optimal	14. Persentase Desa /Kelurahan yang melaksanakan PHBS	%	82	82,7
4	Gerakan masyarakat sehat	15. Persentase Desa /Kelurahan yang melaksanakan Germas	%	75	73,55
5	Terwujudnya kesehatan lingkungan yang optimal	16. Ketersediaan Akses Air Bersih dan Sanitasi	%	72	89,5
		17. Persentase Desa /Kelurahan yang melaksanakan Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM)	%	72	85,66
		18. Persentase Rumah Sehat	%	80	82
2.	7 Meningkatkan kualitas pelayanan	19. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelayanan kesehatan	-	Sangat Baik	Baik
	8 Meningkatkan akutanbilitas kinerja	20. Nilai Akutanbilitas Kinerja Pemerintahan (AKIP) bidang kesehatan	-	B	B

Sumber data: Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci, 2020

Dari indikator tersebut dapat dilihat bahwa setiap pegawai akan memiliki Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) masing-masing sesuai dengan bagian atau bidang mereka. Dari dua puluh kinerja yang harus dilakukan terdapat 9 indikator kinerja utama yang dapat dipenuhi sesuai target atau melampaui target. Meskipun banyaknya TUPOKSI dan beban kerja yang dilimpahkan, jika semua pegawai dapat menerapkan OCB dalam dirinya, maka tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan baik, bahkan dapat melampaui target yang sudah ditetapkan. Terlebih lagi, jika Kepala Seksi atau Kepala Bidang secara aktif memberikan mendorong pegawainya untuk melakukan tugas tambahan atau bekerja lebih dari seharusnya. Sebaliknya, hal yang berbeda terjadi pada Kepala Seksi atau Kepala Bidang dan pegawai yang tidak mau bekerja ekstra secara sukarela agar target yang diberikan dapat terpenuhi atau bahkan dapat melampaui target, seperti yang terjadi pada program kerja untuk mengurangi Angka Kematian Ibu (AKI) melahirkan per 100.000 kelahiran hidup. Ditargetkan dari 100.000 kelahiran hidup pada tahun 2020. Hanya 128 kasus kematian yang terjadi, namun target ini tidak tercapai bahkan hampir dua kali lipat dari target, yaitu menjadi 245 kasus.

Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya program yang tidak memenuhi target seharusnya, salah satu contoh adalah pegawai yang kerap bekerja tidak sesuai dengan prosedur jam kerja, menyelesaikan pekerjaan saat mendekati akhir program maupun bekerja tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan pada awal tahun. Sikap yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut tidak mencerminkan sikap OCB. Tidak adanya sikap OCB ada pegawai dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari diri pegawai itu sendiri maupun dari pemimpinnya.

Jika dilihat dari faktor pegawainya, kondisi dapat terjadi karena kurangnya kesadaran dan motivasi secara instristik untuk mengambil inisiatif dalam bekerja dan memberikan yang terbaik dalam bekerja. Sementara itu, faktor yang disebabkan oleh pemimpin dapat terjadi salah satunya karena pemimpin dalam hal ini Kepala Bidang atau Kepala Seksi tidak melibatkan pegawainya dalam pengambilan keputusan, tidak memberikan kepercayaan kepada pegawai dengan mendelegasikan mereka wewenang atau tugas penting, tidak memberikan mendorong terhadap pegawai untuk mengembangkan diri serta tidak ikut terlibat dalam kegiatan yang dilakukan pegawai sembari memberikan contoh langsung.

Hal ini menunjukkan bahwa *behavior* atau sikap pemimpin terhadap pegawainya merupakan salah satu faktor pendorong utama dalam pembentukan OCB pada pegawainya. Didalam kajian manajemen dan kepemimpinan, teori utama yang dapat menggambarkan kondisi tersebut adalah dengan menggunakan teori *behavior*. Menurut Kovach (2019), teori *behavior* menyatakan bahwa perilaku tertentu yang ditunjukkan menjadi pembeda antara pemimpin dan bukan pemimpin dimana dalam hal ini pemimpin yang efektif adalah pemimpin dengan perilaku yang paling kondusif terhadap produktifitas dan perkembangan psikososial kelompok.

Teori *behavior* dalam kepemimpinan tersebut terdiri dari berbagai tipe kepemimpinan. Berdasarkan karakter yang ditunjukkan oleh Kepala Seksi dan Kepala Bidang Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci, tipe kepemimpinan yang paling mencerminkan karakter tersebut adalah tipe kepemimpinan *empowering* atau pola hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan untuk menumbuhkan pemberdayaan yang mengarah pada kreativitas. Karakteristik

yang paling dominan yang dapat diamati dalam tipe kepemimpinan *empowering* adalah *altruisme, sportmanship, conscienciousness, helping behavior, civic virtue*, inisiatif pribadi, dan kepatuhan pribadi. Perilaku tersebut merupakan upaya atau cara untuk memberdayakan pegawainya.

Berbeda dengan karakter *empowering leadership* diatas, Foster (2019) menambahkan bahwa tipe *empowering* memberdayakan pegawai dengan memberikan perilaku contoh yang baik, mengajarkan bagaimana menyelesaikan masalah secara mandiri dan berbagi informasi.

Empowering leadership menurut Rochani (2020) dapat meningkatkan kreativitas karyawannya. Selain itu Amundsen dan Martisen (2014) menjelaskan bahwa *empowering leadership* adalah suatu proses yang dilakukan untuk mempengaruhi bawahan melalui pembagian kekuasaan, dukungan motivasi, dan tujuan mempromosikan pengalaman yang ada di dalam diri karyawan tentang kemampuan untuk bekerja secara mandiri.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu mengenai *empowering leadership* yang menyatakan bahwa hasil dari penelitian tersebut turut berdampak pada kesadaran diri dan peningkatan kreatifitas pegawainya, maka ada beberapa cara yang dapat dilakukan, salah satunya seperti mendorong bawahan untuk mengembangkan diri dan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan.

Selain itu, dapat dilihat bahwa *empowering leadership* dan OCB memiliki hubungan keterkaitan satu dengan yang lainnya. Hal ini seperti penelitian yang pernah dilakukan oleh Alzahrani (2020) yang menemukan bahwa *empowering leadership* dapat meningkatkan kebermaknaan dalam pekerjaan, mendorong

partisipasi dalam pengambilan keputusan, mengekspresikan kepercayaan dan dapat memberikan otonomi perilaku OCB pada seorang pegawai. Selain itu, Humphrey et al.(2007) yang menemukan bahwa ada keterikatan yang sangat kuat antara *empowering leadership* dengan *organizational citizenship behavior* seorang pegawai. Pemimpin dengan tipe kepemimpinan *empowering* memberikan contoh yang baik dalam menjalankan tugas kepada pegawai, sehingga timbul dorongan untuk bekerja secara ekstra, dorongan untuk lebih ahli dibidangnya serta berperilaku proaktif saat membantu dan berkerja sama dengan kolega. Hal tersebut didukung oleh penelitian Shahab, Sobari dan Udin (2018) yang menemukan bahwa *empowering leadership* memiliki hubungan positif secara signifikan, sehingga semakin tinggi pemimpin memberdayakan pegawainya, maka semakin tinggi pula OCB yang dimiliki oleh pegawainya.

Dapat disimpulkan pula bahwa pemimpin didorong untuk membentuk OCB dalam diri pegawainya dengan menggunakan *empowering leadership*. Penelitian oleh Jiang, Wang dan Li (2019) menguatkan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *empowering leadership* dan OCB. Selain itu, dikemukakan pula bahwa pembentukan OCB dalam diri pegawai harus difasilitasi melalui pendekatan tipe kepemimpinan.

Tidak hanya membentuk OCB, *empowering leadership* juga menjadi salah satu pendorong terbentuknya rasa keterikatan (*engagement*) pada pegawai. Cai, Cai, Su and Ma (2018), menyatakan bahwa penelitian mengenai hubungan antara tipe kepemimpinan dan *employee engagement* sudah banyak dilakukan, namun untuk tipe *empowering leadership* dan hubungannya dengan *employee engagement* belum cukup banyak dieksplorasi, padahal setelah dilakukan

penelitian, ditemukan bahwa pemimpin yang melakukan pemberdayaan terhadap pegawainya dapat memberikan dampak terhadap keterikatan pegawai tersebut terhadap organisasi.

Penelitian ini mendukung penelitian Gyu Park, Sik Kim & Joo (2017) yang menyatakan bahwa *empowering leadership* memberikan dampak dalam membentuk pikiran positif pegawai terhadap kehidupan dan pekerjaannya, selain itu *empowering leadership* berkontribusi terhadap peningkatan rasa keterikatan dan kesejahteraan psikologis pegawai. Secara spesifik, hal ini disebut sebagai *employee engagement*. Menurut Ababneh (2015), *employee engagement* adalah sikap bersemangat, menggemari, energik dan berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya. Mereka juga menunjukkan rasa antusiasme dan kebanggaan terhadap pekerjaannya.

Menurut Erkutlu & Chafra (2013), untuk menciptakan rasa keterikatan pada pegawai, organisasi harus mempunyai pemimpin yang mampu mendukung pegawainya dalam memikul tanggung jawab, mendorong mereka untuk mampu menemukan solusi tanpa harus selalu bergantung dengan persetujuan pemimpinnya, mendorong pegawai saling bekerja sama satu sama lain walaupun tanpa pengawasan langsung dan mendorong mereka untuk mencari kesempatan untuk belajar berbagai hal. Rasa terikat pegawai terhadap organisasinya tidak hanya terbentuk dari aktifitas yang melibatkan pekerjaan, tetapi juga dapat diluar pekerjaan dan di inisiasi oleh pemimpin.

Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh pemimpin terhadap pegawainya adalah dengan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan prestasi dan kinerja yang baik. Hal tersebut sangat berguna dalam menumbuhkan

rasa antusias, rasa bangga terhadap pekerjaannya dan memotivasi pegawai agar dapat memberikan yang terbaik dalam bekerja.

Idealnya jika upaya-upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengingat pegawainya berjalan dengan baik, maka hasil yang ditunjukkan adalah terjalin hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawainya maupun antar pegawai. Hubungan yang baik ini dapat meningkatkan keterikatan pemimpin maupun pegawai terhadap organisasinya. Sehingga semakin tinggi tingkat keterikatan (*engagement*) pegawai terhadap organisasinya, maka semakin meningkat pula ketekunan dan upaya mereka untuk bekerja secara sungguh-sungguh, bahkan terjadi pula peningkatan *organizational citizenship behavior* pada pegawai tersebut. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2013) turut mengatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan peningkatan OCB yang dialami oleh seorang pegawai, dan hal senada turut disampaikan oleh Kasinathan & Rajee (2016) yang menyatakan bahwa *employee engagement* menimbulkan hubungan yang signifikan terhadap OCB dan turut menciptakan *Work-life Balance* terhadap pegawai yang *engage* terhadap organisasi tersebut. Secara spesifik, Maru & Singh (2020), menyatakan bahwa pegawai yang merasa bersemangat, antusias, terinspirasi dan terlibat dalam organisasinya menunjukkan sikap kerja yang jauh lebih bersungguh-sungguh dimana sikap ini berhubungan erat dengan OCB.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa setiap variabel dalam penelitian ini, yaitu *empowering leadership*, *organizational citizenship behavior* dan *employee engagement* dihubungkan satu sama lain, maka akan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, tetapi penelitian mengenai hubungan ketiga

variabel ini secara bersamaan dan melihat bagaimana hubungan ketiganya belum dilakukan sebelumnya.

Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian dengan melibatkan tiga variabel diatas sekaligus dan akan melakukan eksplorasi lebih lanjut apakah *empowering leadership* melalui *employee engagement* dapat memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara khusus penelitian ini akan melihat peran *empowering leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti membatasi permasalahan pada *empowering leadership*, *organizational citizenship behavior* dan *employee engagement* Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci, sedangkan untuk rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran *empowering leadership*, *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci ?
2. Bagaimana peran *empowering leadership* dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci ?
3. Bagaimana peran *empowering leadership* dalam meningkatkan *employee engagement* Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci ?
4. Bagaimana peran *employee engagement* dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci ?

5. Bagaimana peran *empowering leadership* dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini secara umum dilakukan untuk mengetahui :

1. Keadaan *empowering leadership*, *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci.
2. Peran *empowering leadership* dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci.
3. Peran *empowering leadership* dalam meningkatkan *employee engagement* Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci.
4. Peran *employee engagement* dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci.
5. Peran *empowering leadership* dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi terhadap :

- a. Manfaat teoritis :

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana menambah wawasan ilmu pengetahuan dan memberikan sumbangan saran

khususnya di bidang *empowering leadership*, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior*. Serta diharapkan bisa digunakan sebagai bahan referensi apabila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya bagi pihak yang ingin mempelajari dan melakukan penelitian tentang peran *empowering leadership* dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening.

b. Manfaat Praktis:

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada berbagai pihak, diantaranya :

1. Peneliti:

Penelitian ini membantu peneliti lebih memahami dan mengetahui mengenai bagaimana *employee engagement* mengintervensi peran *empowering leadership* dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci

2. Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan acuan bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci mengenai gambaran peran *empowering leadership* dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci melalui *employee engagement* sebagai intervensinya. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar dalam pembuatan kebijakan Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci berkaitan dengan kepemimpinan, sikap pegawai dan keterikatan pegawai terhadap organisasi.

3. Peneliti Selanjutnya :

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti mengenai peran *empowering leadership* dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening dengan subjek penelitian yang berbeda.