

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan negara tidak lepas dari peran birokrasi sebagai penggerak utama berjalannya roda pemerintahan. Peran birokrasi selain melakukan pengelolaan pelayanan, juga bertugas menerjemahkan berbagai keputusan-keputusan ke dalam berbagai kebijakan publik dan berfungsi melakukan pengelolaan atas pelaksanaan berbagai kebijakan.

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan atau organisasi . Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan Organisasi atau perusahaan . Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti komitmen organisasi yang menurun.

Kabupaten Maluku Tenggara Barat adalah salah satu wilayah yang berada di Provinsi Maluku. Berbatasan dengan negara Australia dan Timor Leste, luas Kabupaten Maluku Tenggara Barat mencapai 52.995,19 km² dengan wilayah daratan seluas 10.102,92 km² atau 19,06 % dan wilayah perairan seluas 42.892,28 km² atau 80,94 % (BPS, 2016). Sebagai daerah kepulauan, Kabupaten Maluku Tenggara Barat terdiri dari banyak pulau, dengan jumlah total sebanyak 85 buah pulau, terdiri dari 57 pulau berpenghuni dan 28 pulau tidak berpenghuni. Kondisi

geografis yang demikian menjadikan penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Maluku Tenggara Barat sangat berbeda dengan pelaksanaan pelayanan di wilayah daratan lainnya. Secara administratif, wilayah Kabupaten Maluku Tenggara Barat terdiri dari 10 Kecamatan, 1 Kelurahan, 76 Desa dan 8 Anak Desa dengan jumlah penduduk mencapai 117.341 jiwa yang bekerja pada sektor pertanian, perikanan, perkebunan, industri, perdagangan dan jasa.

Desa-desa yang ada di Kabupaten Maluku Tenggara Barat memiliki potensi yang sangat besar dengan sumber daya alam kepulauan yang melimpah. Kondisi ini menjadikan pengelolaan desa menjadi salah satu prioritas dari pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Maluku Tenggara Barat, pembangunan desa menjadi salah satu kunci keberhasilan pembangunan daerah. Indikator dari keberhasilan ini antara lain adalah terlibat dan berpartisipasi aktifnya masyarakat pedesaan melalui pemberdayaan dalam berbagai program kegiatan pembangunan kepariwisataan desa, peningkatan ekonomi masyarakat, peningkatan kesejahteraan keluarga melalui program keluarga harapan, serta berbagai program kebijakan lainnya.

Salah satu lembaga pemerintahan yang melaksanakan fungsi pengelolaan desa adalah Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa atau BPMD Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa (BPMD) Kabupaten Maluku Tenggara Barat dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Maluku Tenggara Barat Nomor 02 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Maluku Tenggara Barat Nomor 03 Tahun 2008.

Memiliki tujuan mewujudkan keberdayaan masyarakat dan desa yang maju dan mandiri melalui program pemberdayaan masyarakat, BPMD Kabupaten Maluku Tenggara Barat melakukan peningkatan kapasitas aparatur desa dan partisipasi masyarakat desa untuk membangun kesejahteraan ekonomi di pedesaan.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pelaksana kebijakan daerah dibidang pemberdayaan masyarakat dan desa, BPMD melaksanakan fungsi hukum, administratif dan teknis. Fungsi hukum meliputi perumusan kebijakan umum program pemberdayaan masyarakat desa. Fungsi administrasi seperti peningkatan kelembagaan dan aparatur BPMD, pelaksanaan pelayanan pemberdayaan, serta fungsi teknis meliputi penyuluhan, fasilitasi dan pembinaan untuk meningkatkan peran serta dan partisipasi masyarakat desa dalam pembangunan daerah (gambaran umum BPMD Kab. Maluku Tenggara Barat, 2017).

Sepanjang tahun 2017, BPMD Kabupaten Maluku Tenggara Barat menyelenggarakan rangkaian kegiatan sesuai dengan RPJM tingkat nasional dan tingkat daerah. kegiatan-kegiatan tersebut antara lain;

- Sosialisasi dan pelatihan Sistem Keuangan Desa (Siskeudes)
- Pelatihan penyusunan rancangan Peraturan Kepala Desa
- Pendampingan penyaluran bantuan untuk keluarga sejahtera
- Pelatihan Peningkatan Kapasitas Pengurus PKK
- Revitalisasi Posyandu
- Pelatihan dan sosialisasi Peningkatan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa
- Pendampingan Bantuan Rumah Tidak Layak Huni
- Pengembangan Sinergi Pemberdayaan Potensi Masyarakat (SIBERMAS)

Berbagai kegiatan kerja yang dilakukan oleh BPMD melibatkan seluruh perangkat internal lembaga serta berkaitan dengan aparatur Pemerintahan Desa. Kondisi tersebut membutuhkan kinerja aparatur dari BPMD untuk bekerja secara profesional, efisien dan efektif agar program kerja yang sudah dijalankan sesuai dengan target yang ingin dicapai dalam tahun 2017 yaitu peningkatan penyelenggaraan pemerintahan desa dan pembangunan desa mandiri.

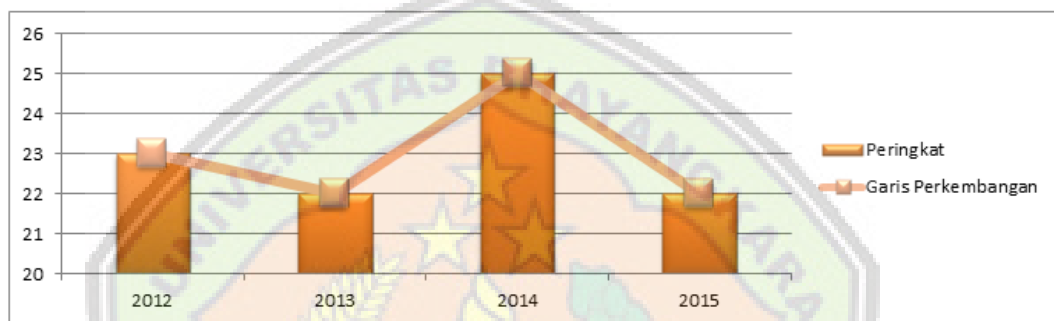
Dalam menjalankan organisasinya, BPMD memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Kepala Badan, Kepala Bidang, Kepala Sub-bidang, dan Sekretariat. Masing-masing membawahi anggota dengan total keseluruhan pegawai pada BPMD Kabupaten Maluku Tenggara Barat sebanyak 53 orang yang terdiri dari PNS, Tenaga honorer, keamanan kebersihan dan petugas kebersihan.

Terdapat beberapa pembagian tugas yang ada pada struktur BPMD untuk memberikan fokus terhadap pimpinan dan para korrninator-koordinator lapangan dalam menjalankan tugasnya. Kepala Badan memiliki tanggungjawab untuk menyusun, mengkorrdinasikan program kerja dan melaporkannya pada Bupati melalui Sekda. Kepala-kepala Bidang memiliki tugas dan tanggungjawab menyusun program kerja bidang dan mengkoordinasikan program kerja pada sub-bidang, serta menilai prestasi kerja para sub-bidang. Sekretariat memiliki tugas menyusun rencana kebutuhan rumah tangga. Mengadakan, mencatat, menyimpan, memelihara, mendistribusikan, dan menghapuskan Aset Badan. Serta menyelenggarakan tugas administratif lainnya.

Berdasarkan hasil nilai evaluasi laporan akuntabilitas instansi pemerintah yang dilakukan oleh Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara Reformasi

Birokrasi, penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Provinsi Maluku dan Kota/Kabupaten Maluku tahun 2016 memperoleh predikat B dari sebelumnya CC. Akan tetapi kinerja pemerintah daerah kota/kabupaten yang termasuk kinerja dinas dan lembaga teknis daerah memiliki kinerja yang fluktuatif dalam beberapa tahun.

Gambar 1.1 Grafik Hasil Peringkat Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kota/Kabupaten Provinsi Maluku 2012-2015



Sumber; Sistem Informasi Daerah Provinsi Maluku, 2017.

Dari grafik dapat dilihat fluktuasi kinerja pemerintahan daerah yang ada di Maluku mengalami fluktuasi yang tidak menentu. Indikator dari penilaian kinerja tersebut menurut KemenPAN-RB adalah capaian dan realisasi target kebijakan teknis, penggunaan anggaran dan profesionalisme sumber daya aparatur. Terdapat beberapa aspek secara organisasional dan individu yang mempengaruhi pencapaian kuantitas dan kualitas kinerja dari organisasi pemerintahan. Aspek kepemimpinan dari pejabat fungsional, dari sisi individu kepegawaian seperti kepuasan kerja yang berdampak pada kualitas dalam bekerja, perilaku yang dimunculkan oleh para aparatur dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab, serta komitmen yang tinggi dari keseluruhan pegawai pada lembaga BPMD untuk mewujudkan kinerja lembaga yang sesuai dengan target dan sasaran program daerah

Pemerintah Dinas Badan Pendapatan Masyarakat Dan Desa (BPMD) Kabupaten Maluku Tenggara Barat (MTB). Berkomitmen dengan Laporan Kinerja Daerah (LAPKIN) ini disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sisten Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan dimaksud, selain sebagai pedoman juga turut memberikan penguatan akuntabilitas kinerja semua instansi pemerintah dalam bentuk Laporan Kinerja sebagai bagian integral dari siklus akuntabilitas kinerja yang utuh yang dikerangkakan dalam suatu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Esensi dari Sistem AKIP bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Maluku Tenggara Barat (MTB) adalah perwujudan dari implementasi sistem pengendalian manajemen sektor publik. Sistem pengendalian ini merupakan media bagi manajemen Pemerintahan Kabupaten untuk memastikan bahwa visi, misi dan tujuan stratejik dapat dipenuhi melalui implementasi strategi pencapaiannya (program dan kegiatan) yang selaras. Atas dasar tersebut, siklus sistem AKIP diawali dengan penyusunan Rencana Stratejik yang mendefinisikan visi, misi dan tujuan/sasaran stratejik Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara Barat (MTB). Secara selaras setiap tahunnya ditetapkan program dan kegiatan untuk

dilaksanakan dalam rangka pemenuhan visi, misi dan tujuan/sasaran strategik tersebut. Sistem pengukuran kinerja dibangun dan dikembangkan untuk menilai sejauh mana capaian kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Maluku Tenggara Barat (MTB) yang berhasil diperoleh. Pada setiap akhir periode pelaksanaan program/kegiatan, capaian kinerja yang berhasil diperoleh itu dikomunikasikan kepada para stakeholder dalam wujud Laporan Kinerja Daerah (LAPKIN).

Laporan Kinerja (LAPKIN) memiliki dua fungsi utama sekaligus. Pertama, laporan akuntabilitas kinerja merupakan sarana bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Maluku Tenggara Barat (MTB) untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh stakeholders (Gubernur, DPRD dan masyarakat). Kedua, laporan akuntabilitas kinerja merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara Barat (MTB) sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa datang. Dua fungsi utama Laporan Kinerja tersebut merupakan cerminan dari maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian Laporan Kinerja oleh setiap instansi Pemerintah Daerah.

Laporan Kinerja (LAPKIN) Kabupaten Maluku Tenggara Barat Tahun 2014 merupakan Laporan Kinerja Tahun kedua kepemimpinan Bupati dan Wakil Bupati periode 2012 s/d 2017 sehingga dapat menjadi barometer keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di Kabupaten Maluku Tenggara

Barat serta menjadi bahan evaluasi dan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan periode berikutnya.

Gambar 1.1 Evaluasi pedoman peyelengarah pemerintah



Dengan demikian, maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian Laporan Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Maluku Tenggara Barat (MTB) Tahun 2014 mencakup hal-hal berikut ini:

- Aspek Akuntabilitas Kinerja bagi keperluan eksternal organisasi, menjadikan Laporan Kinerja Tahun 2014 sebagai sarana pertanggung jawaban Pemerintah Daerah Kabupaten Maluku Tenggara Barat (MTB) atas capaian kinerja yang berhasil diperoleh selama tahun 2014. Esensi capaian kinerja yang dilaporkan merujuk pada sampai sejauh mana visi, misi dan tujuan/sasaran strategik telah dicapai sampai dengan tahun 2014.
- Aspek Manajemen Kinerja bagi keperluan internal organisasi, menjadikan Laporan Kinerja Tahun 2014 sebagai sarana evaluasi pencapaian kinerja oleh

manajemen Pemerintah Daerah Kabupaten Maluku Tenggara Barat (MTB) bagi upaya perbaikan kinerja di masa datang.

Menurut Bass (Yukl, 2010:313), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Menurut Robbins dan Judge (2008:91), ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional, yaitu:

a. Idealized Influence (pengaruh Ideal)

Idealized Influence (pengaruh Ideal) adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. Idealized influence disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan memercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan.

b. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)

Inspirational Motivation adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.

c. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Intellectual Stimulation adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.

d. Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)

Individualized Consideration adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran. Individualized consideration dari Kepemimpinan transformasional memperlakukan masing-masing bawahan sebagai individu serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.

Menurut Luthans (Safaria, 2004:63), pemimpin transformasional memiliki beberapa karakteristik tertentu, yaitu:

- Pemimpin mengidentifikasikan dirinya sendiri sebagai agen perubahan.
- Pemimpin mendorong keberanian dan pengambilan resiko.
- Pemimpin percaya pada orang-orang.
- Pemimpin dilandasi oleh nilai-nilai.
- Pemimpin adalah seorang pembelajar sepanjang hidup (lifelong learners).

- Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian.
- Pemimpin juga adalah seorang pemimpin yang visioner

Di temukan beberapa faktor masalah yang terjadi terhadap Kepemimpinan di Dinas Badan BPMD sebagai berikut;

1. Pemimpin cenderung hanya bersifat instruksional tetapi tidak mau menerima masukan dan anti-kritik;
2. Pemimpin cenderung pesimis dalam pencapaian target pekerjaan sehingga berdampak terhadap motivasi pegawainya;
3. Pemimpin jarang memberikan masukan terkait kendala yang dihadapi oleh bawahannya, cenderung menerima laporan saja;
4. Terdapat sistem yang tidak baku dalam periode kepemimpinan. Berganti pemimpin maka sistem kerja pun berubah sehingga membingungkan bawahan dalam menerjemahkan arahan kerja.

Pada aspek kepuasan kerja sebagai pendorong dari kualitas aparatur dalam menjalankan tugas, meskipun secara normatif tingkat kesejahteraan pegawai sudah diatur melalui kebijakan, akan tetapi terdapat masalah dalam kepuasan kerja pegawai, masalah tersebut antara lain;

1. Pegawai yang sekarang mengeluhkan sikap pemimpin yang masih lemah dalam memotivasi bawahannya dalam mencapai target;
2. Dalam bekerja pegawai tidak mencirikan keteladanan yang baik karena kurangnya keteladanan dari pemimpinnya;

3. Para pegawai mengeluhkan sistem kepemimpinan yang sering berubah seiring bergantinya kepemimpinan.

Aspek selanjutnya yang juga masih terdapat kelemahan yaitu komitmen organisasi para pegawai yang dicerminkan oleh perilaku pegawai dalam bekerja. Perilaku pegawai yang ada masih belum mencerminkan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, masalah-masalah yang ditemukan diantaranya;

1. Perilaku pegawai masih rendah dalam menjalankan disiplin, karena kurangnya keteladanan yang ada;
2. Perilaku pegawai kurang menjunjung tinggi kepatuhan dalam hirarki antara atasan dan bawahan;
3. Kurangnya perilaku pegawai dalam meningkatkan inisiatif dan mengambil peran dalam penyelesaian kendala dalam pekerjaan, akibatnya masih lemahnya dorongan dari atasan.

Besarnya tanggung jawab yang dimiliki BPMD menuntut kualitas, kapasitas dan profesionalitas sumber daya aparatur dalam menjalankan manajerial organisasi. Pencapaian keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia yang tepat dan sejalan dengan arah tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi sebuah organisasi dalam membentuk kapasitas dari para pegawai yang ada untuk menunjang pencapaian sasaran organisasi. Dibutuhkan peran kepemimpinan yang efektif, kualitas pegawai yang berkompeten serta dedikasi dan komitmen yang tinggi agar

lembaga pemerintah seperti BPMD dapat menjalankan tugas secara professional dan tepat sasaran.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul dari karyawan dalam memandang pekerjaannya, baik itu perasaan senang maupun tidak senang, Suasana kondusif dan nyaman dalam suatu organisasi seperti sikap positif karyawan yang tercermin dalam hubungan yang baik sesama rekan kerja tentu akan membantu meningkatkan kinerja, hal tersebut dapat tercipta jika kepuasan kerja telah dirasa dalam suatu organisasi di Kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian lebih guna meningkatkan komitmen karyawan

Komitmen organisasional adalah ikatan psikologis individu terhadap organisasi Individu mengambil pekerjaan, mereka mengidentifikasi peran yang melekat pada pekerjaan itu, mereka menjadi berkomitmen untuk melakukan pekerjaan, dan mereka berperilaku sesuai dengan harapan yang melekat pada pekerjaan itu Komitmen organisasional telah memainkan peran penting dalam sebuah organisasi dimana menghasilkan kinerja individu dan organisasi yang tinggi.

Fakta dari fenomena di atas mengungkapkan adanya kekurangan (sisiminus) yang terjadi pada Dinas BPMD Maluku tengara Barat Oleh karena itu, atas dasar uraian di atas perlu dilakukan penelitian terkait dengan permasalahan komitmen organisasi pada Dinas BPMD Maluku tengara Barat. Beberapa penyebab rendahnya komitmen organisasi karena kurang maksimalnya penerapan kepemimpinan transformasional dalam melaksanakan kegiatan organisasi dan menurunnya kepuasan kerja pegawai . Kepuasan kerja memiliki

hubungan erat dengan komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang pegawai memiliki komitmen organisasional. Sehingga untuk meningkatkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai diindikasikan memiliki peran/kontribusi yang signifikan. Hal tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA KABUPATEN MALUKU TENGGARA BARAT PROVINSI MALUKU”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis ingin menguraikan beberapa perumusan masalah yang dihadapi yang akan diteliti sesuai dengan batasan kemampuan peneliti. Masalah yang dapat diidentifikasi penulis sebagai berikut :

1. Kapasitas kerja aparatur yang masih rendah.
2. Kurang efektifnya kepemimpinan cenderung tidak memberikan dampak yang optimal terhadap peningkata kualitas sumber daya aparatur.
3. Kepuasan pegawai yang masih lemah berdampak terhadap perilaku kerja yang belum mencerminkan profesionalitas yang tinggi.
4. Dedikasi dalam bekerja yang dinilai masih kurang baik.
5. Komitmen terhadap lembaga yang dirasa masih kurang.
6. Kompetensi para pegawai yang tidak berkembang.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu, tenaga serta untuk mencapai hasil yang terfokus dan cermat, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas yaitu kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi. Variabel-variabel tersebut di duga merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah yang disusun adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa

1.6 Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis (keilmuan):
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan tentang teori kepemimpinan untuk kemajuan lembaga di masa mendatang.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan tentang teori kepuasan kerja untuk kemajuan lembaga di masa mendatang.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan tentang teori perilaku untuk kemajuan lembaga di masa mendatang.

d. Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan gambaran tentang peran kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dalam lembaga pemerintahan.

2. Aspek Praktis (guna laksana):

1) Bagi Penulis, hasil penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat yaitu :

- a. Dapat mengetahui peran kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap peningkatan komitmen organisasi dari aparatur.
- b. Sebagai salah satu sarana untuk membandingkan teori-teori yang telah diperoleh dari bangku kuliah dengan praktek yang sebenarnya khususnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2) Bagi Organisasi, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi Perusahaan yaitu :

- a. Dapat memberikan informasi kepada pegawai serta merangsang peningkatan dan pengembangan diri.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi manajemen organisasi maupun bagi pihak yang berkepentingan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dari manfaat ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi.

