

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Menghadapi era globalisasi dunia dan era reformasi memasuki Indonesia baru yang sangat berpengaruh pada setiap aspek kehidupan masyarakat merupakan akibat dari cepatnya arus informasi global dan transformasi budaya yang diterima, dirasakan dan dinikmati oleh seluruh masyarakat melalui hasil teknologi. Adapun tujuan reformasi tersebut adalah menuntut agar segera dilakukannya perubahan secara total di bidang politik, ekonomi, hukum, dan lain-lain. Oleh sebab itu, maka sangat dibutuhkan aparatur pemerintah yang professional, bersemangat, berwibawa dan bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) agar dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang di hadapi bangsa Indonesia.

Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur Negara mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting didalam rangka pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Artinya, keberhasilan didalam penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat sangat ditentukan oleh kemampuan, kesungguhan, dan semangat kerja dari pegawai negeri. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan pembangunan nasional sangat tergantung dari kemampuan, kesungguhan dan semangat kerja dari pegawai negeri sebagai aparatur Negara di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal tersebut diatas sejalan dengan penjelasan umum alinea 1 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, adalah sebagai berikut: Sebagaimana terlihat sepanjang sejarah, maka kedudukan dan peranan Pegawai Negeri adalah penting dan menentukan, karena pegawai negeri adalah unsur Aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional

Dengan demikian sudah jelas bahwa pemerintah mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting didalam mencapai tujuan nasional, seperti pemerintah menggali dan memberdayakan sumber-sumber yang dimiliki serta kemudian memanfaatkannya untuk kepentingan seluruh masyarakat. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemerintah merupakan tulang punggung bangsa dan Negara didalam mencapai tujuan nasional.

Namun kesemuanya itu tidak terlepas dari kepribadian pemerintah itu sendiri sebagai manusia individu. Menurut Thoha (2010) ; mengatakan bahwa Manusia adalah salah satu dimensi dalam organisasi yang amat penting, merupakan salah satu faktor dan pendukung organisasi. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sekalipun teknologi abad ini telah maju dengan pesatnya dan pekerjaan manusia sangat dipermudah dan bahkan sudah ada yang dapat diganti dengan mesin, tetapi unsur manusia masih memegang peranan penting dan bahkan merupakan unsur utama dan paling menentukan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan didalam organisasi.

Untuk menyelesaikan permasalahan krisis kepercayaan dan tuntutan reformasi masyarakat sekarang ini, maka aparatur pemerintah harus mempunyai

tingkat keterlibatan kerja yang tinggi didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga tercapai suatu pemerintahan yang berwibawa dan bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Hiriyappa (2009) ; mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Patchen (2005) ; menyatakan bahwa seseorang yang nemiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi terhadap perusahaan dan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Individu akan memiliki keterlibatan kerja yang rendah jika ia memiliki semangat kerja yang rendah dan merasa menyesal dengan pekerjaannya. Artinya, individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, dan kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Dari pernyataan-pernyataan tersebut diatas menunjukkan bahwa keterlibatan kerja merupakan komitmen seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan para pegawai memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dalam lingkungan kerjanya. Dengan adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, maka para pegawai akan merasa bahwa pekerjaannya sangat penting dalam kehidupan kerja dan mempunyai keyakinan kuat akan kemampuan dalam menyelesaikan masalah.

Survei yang pernah dilakukan oleh Hay Group bekerjasama dengan Majalah SWA, faktor yang signifikan berpengaruh terhadap tingkat keterlibatan para pegawai dalam menghasilkan kinerja tinggi di antaranya aspek kepemimpinan, yang didalamnya juga terkait dengan aspek komunikasi dan arahan dari pimpinan ke seluruh anggota organisasi atau unit kerja.

Kemudian Wexley dan Yukl (1992) ; mengatakan Pemimpin yang efektif tidak hanya mempengaruhi bawahannya, tetapi ia juga mampu menjamin bahwa bawahannya mencapai pelaksanaan kerjanya yang baik.

Kedua pendapat tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari kemampuan untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dan mendorong bawahannya untuk dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang baik. Dengan demikian kepemimpinan mempunyai pengaruh dan kontribusi terhadap keterlibatan kerja pegawai didalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebaliknya dikatakan, pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang baik tidak menunjukkan prestasi kerja yang baik oleh karena faktor kepemimpinan yang buruk atau tidak tepat.

Yukl (2009) ; menyatakan bahwa pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi.

Robbins (2010) ; menyatakan kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat besar dalam mempengaruhi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin seperti ini umumnya merupakan seorang yang sangat vokal, *humble* , *extrovert* dan bersifat persuasif sehingga timbul rasa percaya diri dalam diri pegawai karena dari sisi mental sudah terbiasa menghadapi pemimpin yang memberikan energi positif.

Bass dan Riggio (2006) ; menyatakan bahwa kepemimpinan harus dapat menggugah perasaan pengikut dengan kesadaran sendiri untuk menumbuhkan komitmen dan keterlibatannya dalam melaksanakan tugas kewajibannya. Kepemimpinan transformasional berupaya membangun semangat bawahan atau pengikutnya (*inspiring followers*) untuk *committed* dalam menciptakan visi bersama dan tujuan bersama suatu organisasi ataupun unit kerja.

Kepemimpinan transformasional bersifat “mengubah”, yaitu mengubah budaya dan strategi organisasi menjadi lebih sehat dan memiliki interaksi yang baik dengan lingkungan. Kepemimpinan transformasional dibutuhkan oleh

pemerintahan daerah untuk mengarahkan organisasi agar berkinerja optimal dan berbuat atau berpenampilan baik. Tanpa sentuhan aspek transformasional yang efektif, maka organisasi pemerintahan daerah akan stagnan, bahkan mungkin dapat kehilangan kontak dengan perkembangan lingkungan sekitar, akibat terlalu “berorientasi ke dalam” (*inward looking*) (Kest, 2007). Kepemimpinan transformasional justru sangat dibutuhkan dalam memimpin pemerintahan daerah (Yukl, 2009).

Kepemimpinan transformasional memiliki berbagai macam definisi bila dilihat dari sudut pandang yang berbeda-beda, ditambah lagi dengan perubahan zaman yang mengarah ke globalisasi dimana fleksibilitas seorang pemimpin dibutuhkan untuk bisa mengayomi dan memahami berbagai macam karakteristik orang di bawahnya. Hal ini menunjukkan betapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dalam membawa organisasinya mencapai visi organisasi dan tentu saja ada variabel – variabel lain yang mendukung, seperti keterlibatan kerja.

Anoraga dan Suyati (1995) ; mengemukakan semangat kerja sebagai sikap individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerja yang tercermin dengan adanya minat, gairah dan bekerja secara lebih giat terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Selanjutnya Carlaw, Deming & Friedman (2003) ; menyatakan bahwa pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi adalah pegawai yang bekerja dengan berenergi, antusias dan memiliki rasa kebersamaan. Pegawai memiliki semangat kerja rendah adalah ketika pegawai merasa bosan, berkecil hati, dan malas. Semangat kerja merupakan bentuk nyata dari komitmen yang ditunjukkan

dengan semangat, antusiasme dan kepercayaan pada kebijakan organisasi, program dan tujuan organisasi.

Inspektorat Kabupaten Langkat adalah merupakan Lembaga Teknis Kabupaten dan Aparat Pengawas Fungsional. Insepktur adalah Pemimpin Inspektorat Kabupaten Langkat (Peraturan Bupati Langkat No. 49 tahun 2008 Pasal 1 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Inspektorat Daerah Kabupaten Langkat). Inspektorat mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan atas pelaksanaan tugas rutin dan pembangunan di lingkungan BKN. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Inspektorat menyelenggarakan fungsi: (a) penyiapan petunjuk pemeriksaan di bidang personil, keuangan, perlengkapan, pelaksanaan tugas dan fungsi BKN; (b) pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan di bidang personil, keuangan, perlengkapan, pelaksanaan tugas dan fungsi BKN; (c) pemeriksaan pembukuan dan laporan pelaksanaan program dan anggaran BKN; (d) penyiapan saran dan pemantauan tindak lanjut penyelesaian hasil pengawasan dan pemeriksaan; (e) pelaksanaan pengusutan, pemeriksaan atas adanya laporan, pengaduan, penyimpangan, penyalahgunaan jabatan, atau wewenang dan menyiapkan usulan tindakan terhadap pegawai BKN yang terbukti melakukan perbuatan tercela atau yang terbukti melakukan tindak pidana; (f) membina kerja sama dan melakukan koordinasi dengan aparat pengawasan fungsional instansi lain mengenai pelaksanaan pengawasan pada umumnya; (g) penyusunan dan penyiapan laporan hasil pengawasan dan pemeriksaan; (h) melaksanakan tugas-tugas lain sesuai petunjuk Kepala BKN; (i) pelaksanaan tata usaha pada Inspektorat.

Inspektur mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, mengendalikan kegiatan dan melaksanakan sebagian tugas pemerintah daerah bidang pengawasan serta tugas lain dan tugas pembantuan yang ditetapkan oleh Bupati melalui Sekretaris Daerah (Peraturan Bupati Langkat No.49 Tahun 2008 pasal 3 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Inspektorat Daerah Kab. Langkat).

Pegawai inspektorat Kabupaten Langkat terdiri dari 35 orang, yang masing-masing mempunyai tugas tersendiri. Pemimpin di inspektorat kabupaten Langkat sangat memperhatikan pekerjaan pegawainya. Jika ada pegawai yang melakukan kesalahan, pemimpin langsung menegur dan menasehatinya dan pegawai tersebut mendengarkannya. Sesuai dengan yang dikatakan oleh Hockey & Ley (2008) bahwa pemimpin merupakan salah satu faktor pembentuk keterikatan pegawai. Pegawai akan memberi respon positif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik, ketika pegawai tersebut memiliki keterikatan emosional dengan pemimpinnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmat (2012) ; menunjukkan bahwa Kepala Perwakilan dalam menjalankan kepemimpinannya di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan menerapkan kedua gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Bass (1990). Hasil perhitungan dari kuesioner menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan oleh Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu penelitian yang dilakukan Endah (2012) ; menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat diterapkan oleh pemimpin,

karena gaya ini memiliki karakteristik yang khas, yaitu adanya pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Karakteristik tersebut memiliki kekuatan untuk membangkitkan *extra effort* bawahan sehingga menghasilkan unjuk kerja yang luar biasa, dikarenakan munculnya harapan, optimisme dan efikasi diri karyawan.

Menurut salah seorang pegawai di Inspektorat Kabupaten Langkat, Inspektur sangat memperhatikan kebutuhan pegawainya, menanggung resiko bersama, *sense of mission*, serta menanamkan rasa bangga pada bawahannya, pegawai diberi kesempatan oleh Inspektur untuk berekspresi diri dan mengembangkan diri. Inspektur juga memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan bertindak selaku pelatih (*coach*) atau penasihat (*mentor*). Untuk itu gaya kepemimpinan transformasional yang lebih tepat digunakan untuk penelitian ini.

Inspektur sangat memberikan pengaruh kepada pegawainya dan juga mengubah perilaku pegawainya agar memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, serta berupaya mencapai prestasi yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama terlihat dari jika pegawai memiliki masalah atau bermasalah dikantor, inspektur langsung memanggil dan memberikan nasehat kepada pegawainya. Munandar (2001) ; menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang berusaha untuk mengubah perilaku bawahan agar memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi, serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu untuk mencapai tujuan bersama. Upaya pemimpin transformasional dalam mempengaruhi bawahannya melalui tiga cara,

(1) mendorong bawahan lebih sadar akan pentingnya hasil suatu pekerjaan, (2) mendorong bawahan untuk lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan individual. (3) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi (Bass, 1985; Keller, 1992; Yukl, 2009).

Johnson (2010) ; menyatakan bahwa 10 *critical leadership capabilities* yang penting untuk meningkatkan keterlibatan kerja pegawai yaitu: (1) membangun kepercayaan, (2) saling menghargai, (3) komunikasi yang efektif, (4) membangun iklim kerja yang menyenangkan, (5) fleksibel dalam memahami kebutuhan karyawan, (6) mengembangkan *talent* dan melakukan *choaching* terhadap anggota tim, (7) memperkuat kinerja hingga level yang tinggi, (8) mengembangkan pengetahuan yang dibutuhkan, (9) memonitor isu-isu keterlibatan, (10) mengidentifikasi personality yang cocok untuk jadi anggota tim. Sesuai dengan yang dikatakan Johnson (2010) tersebut, pemimpin atau Inspektur di inspektorat Kabupaten Langkat sudah membangun kepercayaan kepada para pegawainya dan saling menghargai antara inspektur dan pegawai. Komunikasi yang efektif telah terbangun antara inspektur dan pegawai, inspektur juga setiap saat memonitor kegiatan-kegiatan pegawainya juga memberitahukan kepada pegawainya agar memiliki komunikasi yang terbuka dengan atasannya. Tetapi masih ada pegawai yang tidak mau komunikasi terbuka dengan pimpinannya, padahal seperti yang dikatakan oleh Johnson (2010) ; bahwa pegawai akan tinggal lebih lama dan memberikan kontribusi lebih kepada organisasi apabila mereka memiliki hubungan yang baik dan dialog yang terbuka dengan atasan langsung mereka.

Inspektur kadang memberikan perintah-perintah yang membuat pegawainya kewalahan dalam melakukan pekerjaannya, karena inspektur juga mengontrol dengan ketat setiap pekerjaan yang dilakukan pegawainya. Perintah dan kontrol yang ketat dari pimpinan justru akan mengikis keterlibatan pegawai pada pekerjaannya (Benneth & Bell, 2004).

Sebagai salah satu instansi yang bergerak dibidang pengawasan, inspektorat tentunya mengharapkan pegawai harus memiliki rasa antusias yang tinggi dan menyambut tantangan kerja, akan tetapi masih ada hambatan dalam memperoleh pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan masih banyak pegawai yang belum bekerja secara optimal bahkan cenderung bekerja seadanya seperti yang dikemukakan oleh sekretaris inspektorat Kabupaten Langkat “tidak semua pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi. Dari 35 pegawai, pasti ada beberapa yang semangatnya rendah, tidak semua pegawai memiliki semangat yang besar seperti yang diharapkan”

Dari hasil yang diperoleh peneliti di lapangan, beberapa pegawai masih sering menunda-nunda pekerjaan dan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tetapi begitu ditegur oleh pimpinan, pekerjaan tersebut bisa diselesaikan tepat waktu. Seperti yang dikatakan oleh Inspektur Kabupaten Langkat : Pemeriksaan memiliki alokasi waktu, 10% untuk program kerja pemeriksaan, 70% melakukan pemeriksaan dan pengumpulan data, 20% untuk penyusunan laporan. Misalnya saya memberikan 15 hari waktu untuk menyelesaikan laporan, pegawai sering tidak menyelesaikan tepat waktu, sehingga untuk melanjutkan ke pekerjaan berikutnya sering tertunda.

Masih ada pegawai yang masuk kantor tidak tepat waktu. Waktu yang ditetapkan pukul 08.00 WIB, tapi beberapa pegawai ada yang datang ke kantor pukul 09.30 WIB dan juga beberapa pegawai masih sering bermasalah dengan absensi.

Beberapa pegawai memanfaatkan hari penugasan untuk kepentingan atau kegiatan pribadi, misalnya seorang pegawai sudah mendapatkan surat penugasan ke lapangan tetapi malah menyuruh pegawai lain untuk menggantikannya. Pada jam kerja masih ada satu atau dua pegawai yang membaca koran dan bermain game di komputer.

Secara teoritis banyak faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya tingkat keterlibatan kerja pegawai. Namun menurut pengamatan peneliti keterlibatan kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Langkat sangat dominan berhubungan dengan kepemimpinan transformasional dan semangat kerja. Dari pengamatan peneliti di lapangan dimana tingkat keterlibatan kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Langkat masih belum optimal atau masih perlu ditingkatkan. Adapun tujuan meningkatkan keterlibatan kerja pegawai adalah untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Namun untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan kepemimpinan transformasional yang baik seperti kemampuan mempengaruhi, memberikan motivasi, menyampaikan informasi dan kemampuan pengambilan keputusan sehingga dengan adanya kepemimpinan transformasional yang baik, maka dapat meningkatkan keterlibatan kerja pegawai.

Begitu pula keterlibatan kerja pegawai akan meningkat apabila didukung oleh semangat kerja yang baik. Karena tanpa adanya dukungan dari semangat kerja yang baik maka keterlibatan kerja pegawai cenderung akan menurun. Jadi keterlibatan kerja pegawai akan meningkat apabila semangat kerja pegawai benar-benar baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Setiap tugas yang dilakukan oleh setiap pegawai selalu membutuhkan konsentrasi, ketelitian dan ketekunan, dengan demikian semangat kerja pegawai perlu mendapat perhatian dan dipelihara agar tetap baik sehingga mendukung upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Atas dasar pola pikir tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan mengungkapkan bagaimana hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Langkat. Untuk itu judul tesis ini ditetapkan sebagai berikut Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Langkat.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana cara agar keterlibatan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Langkat dapat ditingkatkan.
2. Seberapa besar kepemimpinan transformasional berhubungan dengan keterlibatan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Langkat.

3. Seberapa besar semangat kerja berhubungan dengan keterlibatan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Langkat.

C. PEMBATASAN MASALAH

Peneliti memfokuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dan semangat kerja terhadap keterlibatan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Langkat.

D. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang penelitian diatas telah diasumsikan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan Keterlibatan Kerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Langkat adalah Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja. Oleh sebab itu masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Langkat?
2. Bagaimana hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja terhadap Keterlibatan Kerja di Inspektorat Kabupaten Langkat?

E. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Untuk mencari, menghimpun dan menganalisis data empirik guna menerangkan masalah penelitian yang sementara dihadapi.

2. Untuk mengetahui dan membuktikan ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel kepemimpinan transformasional dan semangat kerja terhadap keterlibatan kerja pegawai. Dengan kata lain untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan.
3. Untuk memenuhi salah satu syarat akademis dalam rangka mengakhiri pendidikan S2 Program Magister Psikologi di Pasca Sarjana Universitas Medan Area.

F. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini kiranya berguna sebagai masukan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Langkat, khususnya Inspektorat Daerah Kabupaten Langkat untuk lebih meningkatkan gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap keterlibatan kerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini kiranya berguna juga sebagai bahan acuan bagi peneliti lainnya menyangkut hal yang sama namun dalam lingkup wilayah berbeda dan lebih luas.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan pengalaman penulis tentang masalah-masalah sosial yang ada disekitar kehidupan penulis, dan kiranya penelitian ini berguna juga bagi perkembangan ilmu pengetahuan umumnya.