

# **BAB I**

## **LATAR BELAKANG**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Pembangunan daerah merupakan bagian internal pembangunan nasional yang dilaksanakan secara berkesinambungan, serasi dan terpadu serta diarahkan, sehingga pembangunan daerah berlangsung secara berdaya guna dan berhasil di setiap wilayah Indonesia. Keberhasilan tersebut dapat mewujudkan cita-cita nasional yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial (Amri, 2015). Menurut Nurdin (2014) terpenuhinya Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat menjadikan Indonesia sebagai Negara yang tertib dan tentram, sehingga masyarakat merasakan kenyamanan hidup bernegara.

Amri (2015) menyatakan bahwa ketertiban dan ketentraman merupakan salah satu penangkal, pencegah, dan penanggulangan segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat. Oleh karena itu, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat peran aparatur pemerintah haruslah berfokus kepada pelayanan publik. Lebih lanjut, peran aparatur dalam upaya mewujudkan kondisi lingkungan yang tertib dan nyaman didapatkan melalui peran dari penting Satuan Polisi Pamong Praja.

Menurut Polppjogja (2015) yang merupakan website resmi Polda Yogyakarta menjelaskan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja yang disingkat sebagai Satpol PP merupakan perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketertiban umum dan menegakkan Peraturan Daerah. Satpol PP dapat berkedudukan di Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten atau Kota. Salah satunya juga berkedudukan di Daerah Istimewa Yogyakarta Yogyakarta. Merujuk pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja, pasal 4 menyebutkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja memiliki tugas menegakkan peraturan daerah, menyelenggarakan ketertiban umum, dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat (Polppjogja, 2015).

Menurut Polppjogja (2015) untuk melaksanakan tugas sebagai mana di maksud pada Pasal 4 Satuan Polisi Pamong Praja memiliki fungsi seperti yang di tuangkan dalam pasal 5 yaitu a) penyusunan program dan pelaksanaan penegakan perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat b) Pelaksanaan kebijakan penegakan perda dan peraturan kepala daerah c) Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat di daerah, d) Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat e) Pelaksanaan koordinasi penegakan perda dan peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil Daerah, dan / atau Aparatur lainnya f) Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan mentaati perda dan peraturan kepala daerah g) pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala daerah.

Rahadi (2018) menyatakan bahwa satpol PP di Yogyakarta memiliki peranan yang sangat besar dalam menjaga ketertiban daerahnya, karena harus siap siaga untuk mencegah terjadinya hal-hal yang mengganggu masyarakat. Terlebih lagi, Yogyakarta merupakan kota pariwisata yang tentunya harus di jaga keindahannya, sehingga satpol PP harus sigap dalam mengatasi permasalahan-permasalahan seperti menertibkan lalu lintas, menertibkan bangunan yang berdiri tanpa izin maupun keberadaan pedagang yang tidak sesuai dengan tempatnya, menurunkan baliho yang tidak sesuai dengan standar protokol daerah, dan masih banyak tugas-tugas lainnya. Hartadi dan Winami (2014) juga menyatakan bahwa tugas-tugas yang dilaksanakan satpol PP merupakan pekerjaan yang dinamis setiap harinya dan biasa berubah sewaktu-waktu sesuai dengan peristiwa yang terjadi di lapangan.

Menurut Suryana dan Aminah (2018) Satpol PP tidak hanya dituntut untuk melaksanakan tugas dalam deskripsi pekerjaannya saja, melainkan dituntut senantiasa bertindak tegas, tapi dilakukan dengan tidak emosional. Sikap tegas memiliki dua unsur yang terdiri atas *keep on track* atau sesuai regulasi dan aturan yang ada, sehingga yang tidak sesuai dengan Undang-undang harus diluruskan. Sedangkan, unsur kedua ketegasan itu merupakan teguh pendirian dengan apa yang sudah ditegakkan seperti saat menutup suatu tempat hiburan dan penurunan baliho rokok dan kukuh mempertahankan agar peristiwa tersebut tidak terulang kembali. Oleh karena itu, Satpol PP yang bekerja di Yogyakarta akan menjadi subjek dalam penelitian ini karena tuntutan pekerjaan yang berat dan diiringi dengan tanggung jawabnya terhadap menjaga keamanan dan ketertiban Negara.

Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tuntutan tugas-tugas semakin berat, maka dari itu organisasi membutuhkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* untuk diri para karyawannya. Kaswan (2017) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* akan membawa karyawan secara sukarela melakukan segala hal untuk mewujudkan tujuan perusahaan, seperti mengeluarkan pendapat yang konstruktif, membantu timnya, menghindari konflik, dan lapang dada memahami gangguan kerja yang terkadang sulit diprediksi atau terjadi secara spontan (Robbins & Judge, 2008).

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku karyawan terhadap pilihan dan inisiatif secara individual yang tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi, tetapi secara *agregat* atau luar biasa dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Organ, 2006). Robbins (2008) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Lebih lanjut, *Organizational Citizenship Behavior* juga merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang jika tidak ditampilkan pun, maka karyawan tidak akan diberikan hukuman apapun oleh organisasinya. Menurut Newstrom (2007) *Organizational Citizenship Behavior* adalah tindakan spontanitas yang bersifat sukarela melebihi panggilan tugas yang dapat meningkatkan kesuksesan organisasi.

Organ (2006) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* terbagi dalam lima aspek yaitu aspek *altruism* ditandai dengan perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela. Aspek *courtesy* ditandai dengan perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan antar anggota dalam organisasi. Aspek *sportsmanship* ditandai dengan kesediaan individu menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya. Aspek *conscientiousness* ditandai dengan pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek pekerjaan. Aspek *civic virtue* ditandai dengan perilaku individu yang menunjukkan tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa diharapkan seseorang memiliki *Organizational Citizenship Behavior*, karena adanya *Organizational Citizenship Behavior* membuat karyawan menunjukkan tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, dan tercapainya kepuasan kerja. Kaswan (2017) mentatakan bahwa karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* akan menunjukkan kemauan untuk bekerja diluar dari deskripsi tugasnya, menunjukkan kinerja terbaik, lebih berkomitmen, dan terikat dengan pekerjaannya. Karyawan juga akan sukarela memberikan bantuan kepada rekan kerjanya sehingga terciptalah perilaku

warga organisasi yang baik. Hal tersebut dapat meningkatkan keefektivan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Akan tetapi pada kenyataannya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Quzwini (2012) pada 55 karyawan bahwa terdapat 33 orang (60%) memiliki OCB sedang, 8 orang (15%) memiliki *Organizational Citizenship Behavior* rendah, 6 orang (11%) pegawai memiliki OCB sangat tinggi, 5 orang (9%) memiliki OCB tinggi, sedangkan sisanya 3 orang (5%) pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* sangat rendah. Hasil penelitian Susanti (2015) juga mengungkapkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* karyawan yang bekerja di perusahaan tergolong rendah yaitu di bawah 50%. Artinya, data tersebut menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* karyawan belum mencapai atau masih dibawah angka 50%, sehingga masih banyak karyawan yang belum memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi.

Sejalan dengan data tersebut, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari jumat tanggal 01 Juni 2018 pada Satpol PP Yogyakarta dengan menggunakan aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* yang dikemukakan oleh Organ (2006). Diperoleh 8 dari 10 subjek yang mengatakan pada aspek *altruism* yaitu ketika subjek melihat rekan kerja kesulitan menghadapi pedagang kaki lima, pengamen maupun lain sebagainya, maka subjek memilih untuk diam saja dan tidak mau ikut campur. Pada aspek *sportsmanship*, subjek menjalani tugasnya dengan setengah hati ketika diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan jobdes-nya seperti harus membereskan peralatan kantor dan

mempersiapkan peralatan yang akan digunakan karena seharusnya hal tersebut dikerjakan oleh bagian lainnya. Pada aspek *conscientiousness*, subjek enggan menurunkan baliho rokok ketika tidak di perintah langsung oleh atasannya. Pada aspek *courtesy*, rekan kerja meminta bantuan untuk bersamaan mengejar pedagang kaki lima di arah yang berlainan, maka subjek menolak karena arah tersebut terlalu jauh. Pada aspek *civic virtue*, ketika terdapat kegiatan di organisasi seperti acara keorganisasian maka subjek kurang berminat untuk berpartisipasi, sehingga terkadang datang ke tempat acara tidak sesuai jadwal yang ditetapkan, enggan untuk mengisi acara, dan ketika terdapat sesi tanya jawab dalam organisasi maka subjek memilih untuk diam saja. Dari hasil wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa 8 dari 10 subjek memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah didalam dirinya.

Oleh karena itu dibutuhkan *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi dalam diri satpol PP. Menurut Organ, dkk. (2006) *Organizational Citizenship Behavior* berperan penting bagi berjalannya kehidupan organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menghemat SDM yang dimiliki manajemen dan menjadi cara untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja yang efektif. Selain itu, dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan terbaik dan mempertahankan stabilitas kinerja organisasi, sehingga karyawan mampu untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa satpol PP memerlukan *Organizational Citizenship Behavior* agar dapat menjalani tugas-tugasnya secara efisien dan

bersedia menunjukkan dedikasinya untuk melayani masyarakat dengan bersedia bekerja melebihi waktu kerjanya dan melayani instansi terkait tanpa mengharapkan imbalan, seperti tugas dalam pengurusan, tugas mengamankan serta menertibkan bangunan yang tanpa izin, menurunkan baliho yang tidak sesuai protokol daerah, dan memberikan pengamanan kepada kepala daerah (pengawasan).

Menurut Shweta dan Srirang (2010) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu disposisi individu dan motif individu, kohesivitas individu, sikap pegawai, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi. Berdasarkan faktor tersebut, maka peneliti akan menggunakan faktor kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Menurut Jahangir (2004) gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang kuat pada kesediaan karyawan untuk terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior*, hal tersebut karena pemimpin mampu mengubah sikap yang dimiliki anggotanya, dapat memberikan arahan sesuai dengan kebutuhan anggotanya, dan dapat memberikan keadilan bagi setiap anggota yang dipimpinnya, sehingga karyawan merasa didukung dan diperdulikan. Lebih lanjut, dukungan dari pemimpin yang dirasakan karyawan akan menimbulkan *Organizational Citizenship Behavior* dengan menunjukkan perilaku-perilaku karyawan di luar dari deskripsi tugasnya untuk memajukan organisasi yang ditempatinya. Shweta dan Srirang (2010) juga menyatakan bahwa karyawan yang paling mungkin terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior* adalah dalam kondisi pemimpin menampilkan perilaku kepemimpinan

transformasional seperti mempunyai visi, menjadi teladan, menyegarkan intelektual bawahan, dan mengkomunikasikan harapan kinerja yang tinggi, dengan begitu perhatian pada munculnya *Organizational Citizenship Behavior* karyawan bergantung pada efektivitas kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi.

Hal ini didukung berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari jumat tanggal 01 Juni 2018 pada Satpol PP Yogyakarta dengan menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (2003). Diperoleh 8 dari 10 subjek yang mengatakan pada aspek *idealized influence* merasa bahwa pemimpinnya tidak mampu membuatnya percaya diri menjalani dalam pekerjaan karena ketika pekerjaan subjek kurang memuaskan pemimpin tidak lekas menggerakkan subjek untuk memperbaiki dengan memberikan cara yang tepat dalam mengatasinya, melainkan hanya memarahi subjek saja, dengan demikian subjek kurang memiliki rasa hormat dengan pemimpinnya dan enggan untuk bekerja lebih giat lagi. Pada aspek *inspirational motivation*, subjek merasa pemimpin tidak dapat mengarahkan pekerjaan apa saja yang harus dilakukan dengan baik seperti tidak memberika strategi yang tepat ketika menjalani tugas razia dan lain sebagainya, sehingga subjek berpandangan bahwa pemimpin tidak mampu menjadi inspirasi baginya karena sulit membangkitkan optimisme dan antuasisme subjek. Pada aspek *intellectual stimulation*, subjek merasa pemimpin tidak memiliki karakter yang mendorong dirinya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional karena pemimpin hanya sekedar mengintruksikan kepada subjek untuk menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa

memberikan dukungan agar subjek dapat berpikir secara kreatif dan inovatif, untuk memecahkan masalah. Pada aspek *individualized consideration*, subjek merasa pemimpin tidak mau mendengarkan dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan subjek, pemimpin juga kurang meluangkan waktunya untuk mendampingi, memonitor, melatih dan memberikan saran pada saat subjek membutuhkannya. Dari hasil wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa 8 dari 10 subjek mempersepsikan negatif terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini juga didukung berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Pratama (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Hasil penelitian Haryati, Mariatin, dan Supriyantini (2014) menunjukkan bahwa persepsi gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Oleh karena itu, persepsi gaya kepemimpinan transformasional akan menjadi satu faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini.

Persepsi merupakan reaksi atau tanggapan yang diberikan seseorang, dimana seseorang hanya bisa menggunakan sebagian kecil rangsangan kesadaran (sensory stimuli) terhadap suatu objek maupun peristiwa yang diinterpretasikan sesuai dengan harapan, nilai-nilai, dan keyakinannya. Lebih lanjut seseorang dapat mempersepsikan apa saja yang dikehendakinya (Wexley & Yukl, 2003). Salah satunya persepsi terhadap gaya kepemimpinan. Menurut Kaswan (2017) gaya kepemimpinan yang dipilih seorang pemimpin akan dipersepsikan oleh

karyawan sebagai penghayatannya terhadap penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpinnya. Siagian (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku anggotanya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga dapat memberikan sumbangsih nyata dalam memperbaiki kelompok dan budayanya untuk pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Kaswan (2017) seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing dan salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Bass dan Avolio (2003) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan bentuk perilaku pemimpin yang mendorong ketertarikan diantara pegawai untuk memandang pekerjaan dari perspektif baru, membangkitkan kesadaran atas misi dan visi organisasi, mengembangkan kemampuan dan potensi pegawai ke tingkat yang lebih tinggi, sehingga pemimpin dapat memotivasi pegawai untuk lebih mengutamakan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan pribadi. Luthans (2006) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional lebih sering memakai taktik legitimasi dan melahirkan tingkat identifikasi maupun internalisasi yang lebih tinggi, memiliki kinerja yang lebih baik, dan dapat mengembangkan pengikutnya. Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi gaya kepemimpinan transformasional adalah penilaian karyawan bahwa pemimpinnya memiliki visi dan misi yang dapat memberikan dorongan dalam menjalankan pekerjaan, mampu memberikan ikatan emosional, dan membantu

mencapai tujuan organisasi dengan memperlakukan setiap anggota sesuai dengan kebutuhannya masing-masing.

Bass dan Avolio (2003) mengemukakan bahwa terdapat empat aspek kepemimpinan transformasional yaitu aspek *individualized influence* adalah perilaku pemimpin yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang-orang yang dipimpinnya. Aspek *inspirational motivation* adalah perilaku pemimpin yang mampu menjadikan dirinya sebagai inspirasi untuk karyawannya serta selalu memberikan motivasi. Aspek *intellectual stimulation* adalah seorang pemimpin yang memiliki karakter yang mampu mendorong karyawannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Aspek *individualized consideration* adalah perilaku pemimpin yang selalu mendengarkan dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpinnya.

Menurut O'Leary (2001) kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Menurut Jahangir (2004) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat pada kesediaan karyawan untuk terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior*. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja bawahan baik in role maupun extra role yaitu perilaku diluar peran, yang secara tidak langsung ditetapkan oleh sistem *reward* formal dari organisasi (Organ, 2006). Karyawan yang mempersepsikan positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional akan

memiliki keyakinan pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan mempercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan (Robbins & Judge, 2008). Permasalahan yang terselesaikan membuat karyawan lebih berkontribusi lagi terhadap organisasinya dengan bekerja melebihi tuntutan peran di tempat kerja yang dapat menimbulkan sikap *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga karyawan menunjukkan perilaku sukarela untuk mensukseskan organisasinya (Organ, 2006).

Menurut Antonakis, dkk. (2003) gaya kepemimpinan transformasional yang dipersepsikan negatif menyebabkan karyawan memandang pemimpinnya sebagai seorang pemimpin yang kurang bersifat proaktif, mementingkan dirinya sendiri dibandingkan meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama, dan pemimpin sulit membantu anggotanya ketika terjadi permasalahan dengan pekerjaannya. Karyawan yang merasakan kurangnya perhatian dari atasan akan menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah dengan ditandai melalui emosi negatif pada diri karyawan yang membuat konflik dalam organisasi sulit teratasi dengan baik dan kurang adanya ikatan antara setiap anggota, sehingga karyawan sulit bekerja melebihi harapan organisasinya (Organ, dkk., 2006). Hal ini didukung hasil penelitian Haryati, dkk. (2014) yaitu pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa persepsi kepemimpinan transformasional dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 26.5% terhadap *OCB*. Kontribusi tersebut mengindikasikan bahwa variabel

persepsi kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting dalam membentuk *OCB* karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah terdapat hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Satuan Polisi Pamong Praja Yogyakarta?”

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Satuan Polisi Pamong Praja Yogyakarta.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi, yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia khususnya dalam berbagai lingkup pegawai pemerintahan, persepsi gaya kepemimpinan transformasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Satuan Polisi Pamong Praja.

#### **b. Manfaat Praktis**

##### **1) Bagi Satuan Polisi Pamong Praja**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya sejauhmana Satuan Polisi Pamong Praja mempersepsikan

gaya kepemimpinan transformasional dari atasannya, sehingga persepsi tersebut dapat menimbulkan seberapa besar *Organizational Citizenship Behavior* yang di tunjukan Satuan Polisi Pamong Praja.

2) Bagi Atasan/Instansi Satuan Polisi Pamong Praja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya persepsi gaya kepemimpinan transformasional yang dirasakan Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjalani pekerjaannya karena persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dapat berakibat pada keterikatan kerja, komitmen, dan sejauh mana pegawai menunjukkan usanya untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga persepsi tersebut dapat berakibat pada seberapa besar *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki Satuan Polisi Pamong Praja.

