BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah aset penting yang menjadi perhatian utama dalam sebuah organisasi atau instansi. Manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan. Sumber daya manusia yang tangguh diperlukan untuk menghadapi persaingan yang ketat di segala bidang dalam organisasi atau perusahaan. Peran sumber daya manusia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan melakukan cara-cara untuk menggerakkan manusia mau bekerja dengan keahliannya secara maksimal. Sukses dan tidaknya instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014:67).

Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki posisi tertentu dalam hierarki organisasi. Ia harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan serta keputusan yang efektif. Kepemimpinan selalu melibatkan orang

lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka disana ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi (Anoraga, 2014:183).

Banyaknya target pekerjaan terkait Proyek Strategis Nasional di Kantor Pertanahan pada Provinsi Aceh mengakibatkan para pegawai harus bekerja di luar tupoksi pekerjaannya. Organizational *Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang merefleksikan komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya dan perilaku tersebut secara positif mampu meningkatkan kerja tim, komunikasi manajemen, mengembangkan lingkungan organisasi yang positif dan nyaman, serta terbukti dapat menurunkan tingkat pelanggaran karyawan (Dargahi, Alirezaie, dan Shaham, 2012).

Menurut Danim (2004), Iskandar & Monica (2015), kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberikan arahan kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisai karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses, Pohan dkk (2020).

Selain kepemimpinan ternyata aspek penting berikutnya yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) adalah komitmen organisasi.

Alwi, (2001) menjelaskan bahwa komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan komitmen dalam konteks organisasi merupakan bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong seseorang untuk menjadi karyawan yang setia atau memiliki loyalitas tinggi, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan dan pada akhirnya meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*). Pada variabel komitmen organisasi, hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*), Ristiana (2013).

Kepuasaan kerja yang menjadi ateseden *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*). Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel yang berperan penting bagi keberlangsungan organisasi (Pariyanti dkk., 2020). Pariyanti dkk., (2019) Kepuasan kerja sendiri juga merupakan masalah bagi setiap karyawan karena juga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*). Hubungan antara karyawan dengan atasan dan hubungan sesama karyawan sehingga dapat memunculkan kepuasan kerja. Pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap

Organizational Citizenship Behavior (*OCB*) menunjukkan semakin meningkatnya kepuasan kerja, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) karyawan. Apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan menggunakan segenap kemampuannya dalam bekerja dan secara otomatis mendorongnya peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) (Widjojo, 2012).

Faktor-faktor yang memengaruhi OCB antara lain kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta keadilan organisasi, pegawai yang merasa dihargai, diperlakukan adil, dan memiliki hubungan baik dengan pimpinan cenderung menunjukkan perilaku OCB yang lebih tinggi, oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kepuasan dan komitmen serta membangun hubungan interpersonal yang positif.

Dengan demikian, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, perilaku ini tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi, tetapi juga memperkuat hubungan sosial antar pegawai dan menciptakan komitmen kerja yang produktif serta berkelanjutan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau disingkat PPPK.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang adalah kementerian yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang agraria/pertanahan dan tata ruang dalam

pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Kementerian Agraria dan Tata Ruang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian Agraria dan Tata Ruang Republik Indonesia dijabat oleh seorang menteri yang juga menjabat sebagai Kepala Badan Pertanahan Nasional.

Kantor Pertanahan Kabupaten/Kota mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional di kabupaten/kota di Provinsi Aceh. Sebagai lembaga pelayanan publik , Kantor Pertanahan Provinsi Aceh mempunyai tanggung jawab dalam melayani permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat terkhusus dalam bidang pertanahan. Kantor Pertanahan di Provinsi Aceh memiliki pandangan bahwa setiap pegawai merupakan sumber daya manusia yang harus diapresiasi dan dijaga agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan optimal kepada seluruh masyarakat. Dalam hal ini kepuasaan kerja pegawai merupakan salah satu hal yang diperhatikan oleh Kantor Pertanahan. Menurut Ranihusna *et al.* (2020), ketidakpuasaan yang dialami pegawai dalam pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organization citizenship behavior* (OCB), dan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap *organization citizenship behavior* (OCB pegawai pada pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh, tujuan dalam penelitian ini untuk melihat perilaku sosial yang sering disebut dengan OCB pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh.

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas, kredibilitas

Kantor Pertanahan Provinsi Aceh sebagai instansi yang mempertahankan dan meningkatkan pelayanan serta kepercayaan dari masyarakat yang dilakukan dengan gaya kepempinan transformasional Kantor Pertanahan Provinsi Aceh, dalam menghadapi dinamika lingkungan organisasi yang semakin kompleks, peran kepemimpinan transformasional menjadi faktor kunci dalam mendorong efektivitas dan keberlangsungan organisasi pada Kantor Pertanahan Provinsi Aceh.

Penelitian ini dilakukan untuk memperkuat akuntabilitas dan kredibilitas Kantor Pertanahan Provinsi Aceh sebagai instansi yang senantiasa menjaga serta mengoptimalkan kualitas pelayanan dan membangun kepercayaan masyarakat dengan menerapkan kepemimpinan transformasional di tengah tantangan organisasi yang semakin dinamis, dan pada konteks pengelolaan organisasi, kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai penggerak utama yang memperkuat kinerja serta menjaga stabilitas dan keberlanjutan institus

Institusi tidak lagi membatasi peran karyawan pada tugas-tugas yang tertulis secara resmi dalam uraian pekerjaan, Selain itu, organisasi juga menginginkan adanya perilaku kerja yang bersifat sukarela dan mampu berkontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan, Robbins (2020). Perilaku tersebut dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku ekstra peran yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan di luar kewajiban formalnya, namun dalam praktiknya tidak semua organisasi mampu menumbuhkan perilaku OCB secara optimal dalam Northouse, P. G. (2019).

Kepemimpinan transformasional salah satu faktor yang diduga peran penting dalam membentuk perilaku OCB, gaya kepemimpinan ini tidak hanya

berfungsi sebagai alat pengendali dan pengarah pekerjaan, tetapi juga sebagai sumber inspirasi dan teladan bagi karyawan Luthans (2020). Melalui komunikasi yang terbuka, keteladanan dalam bertindak, serta kepedulian terhadap kesejahteraan bawahan, pemimpin transformasional berperan dalam membentuk suasana kerja yang mendukung produktivitas.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter, kurang mudah berkomunikasi, dan kurang apresiasi sering kali menimbulkan sikap apatis karyawan, yang berdampak pada rendahnya kemauan untuk berperilaku ekstra peran, fenomena di lapangan pada Kantor Pertanahan Provinsi Aceh menunjukkan bahwa perbedaan gaya dan kualitas kepemimpinan transformasional berdampak pada variasi tingkat OCB karyawan.

Pada unit kerja Kantor Pertanahan Provinsi Aceh dipimpin oleh pemimpin yang transformatif, suportif dan partisipatif, karyawan cenderung menunjukkan perilaku saling mendukung, dedikasi tinggi, serta kesediaan untuk berkontribusi di luar tugas formal menurut Podsakoff et al. (1990). Sebaliknya, pada unit kerja dengan kepemimpinan yang kurang efektif, karyawan lebih fokus pada pemenuhan kewajiban minimal dan menunjukkan resistensi terhadap aktivitas tambahan yang mendukung organisasi.

Kondisi ini menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB), di mana kepemimpinan yang efektif dipercaya dapat membangun sikap positif pada karyawan, menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong timbulnya perilaku OCB secara sukarela. Dengan demikian, organisasi perlu

memahami bagaimana bentuk kepemimpinan ini berperan dalam memengaruhi perilaku OCB pegawai agar dapat merumuskan strategi kepemimpinan yang tepat dalam menciptakan sumber daya manusia yang berperilaku proaktif dan berorientasi pada kepentingan lembaga.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian mengenai hubungan kepemimpinan terhadap (OCB) menjadi relevan dan penting dilakukan, guna memperoleh pemahaman empiris mengenai peran kepemimpinan dalam mendorong perilaku kerja ekstra peran yang berkontribusi pada peningkatan efektivitas organisasi.

Keberhasilan organisasi modern tidak hanya bergantung pada kemampuan pegawai menjalankan tugas formalnya, namun, hal tersebut juga dipengaruhi oleh kemauan karyawan untuk menampilkan perilaku kerja sukarela berkontribusi meningkatan efektivitas organisasi. Perilaku ini dikenal sebagai (OCB), yaitu tindakan di luar peran formal yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan, seperti memberikan bantuan kepada rekan kerja, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta terlibat aktif dalam berbagai kegiatan organisasi.

Namun demikian, fenomena di berbagai organisasi mengindikasikan bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai masih ditemukan pegawai yang cenderung bekerja sebatas memenuhi tuntutan pekerjaan formal, kurang memiliki kepintaran serta minim hadir organisasi yang bersifat nonformal.

Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan pada faktor-faktor psikologis karyawan yang memengaruhi kemauan mereka untuk berkontribusi lebih bagi organisasi salah satu faktor penting yang diduga memengaruhi

munculnya perilaku OCB adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu determinan munculnya OCB. Konsep ini merefleksikan perasaan puas dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, kompensasi, hubungan sosial di lingkungan organisasi, serta prospek pengembangan diri

Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya cenderung memperlihatkan pandangan dan sikap yang baik terhadap organisasi tempat mereka bekerja dan menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi fenomena di lapangan. Rendahnya kepuasan kerja pada pegawai seringkali berdampak pada munculnya sikap kerja yang pasif dan kurang berinisiatif, enggan melakukan tugas tambahan di luar kewajibannya, serta kurang peduli terhadap permasalahan yang dihadapi organisasi, Robbis (2020).

Sebaliknya, pekerjaannya lebih sikap kooperatif, kepedulian terhadap rekan kerja, serta bersedia memberikan kontribusi tambahan tanpa mengharapkan imbalan langsung dari instansi pada Kantor Pertanahan Provinsi Aceh, dengan demikian, berpotensi munculnya (OCB), Luthans (2020).

Selain itu, kepuasan kerja juga berperan dalam membentuk kondisi emosional positif karyawan, emosi positif yang muncul akibat kepuasan kerja mendorong karyawan untuk berperilaku prososial dan menjaga hubungan kerja yang harmonis. Kondisi tersebut menjadi landasan psikologis bagi munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti *altruism, courtesy,* dan *civic virtue*, harmonis dan efektif pada Kantor Pertanahan Provinsi Aceh.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, kepuasan kerja terbukti

memiliki hubungan yang signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berpotensi menghambat munculnya OCB, sementara peningkatan kepuasan kerja diharapkan dapat mendorong pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh. Karena itu, kajian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pertanahan Provinsi Aceh penting dilakukan guna memperoleh bukti empiris tentang kontribusi kepuasan kerja dalam meningkatkan perilaku OCB pegawai di instansi tersebut.

Kajian ini juga membahas relasi antara komitmen organisasi dan OCB. Kinerja organisasi dinilai bukan hanya dari penyelesaian tugas formal, tetapi juga dari perilaku kerja sukarela yang menunjang keberlangsungan lembaga. Perilaku tersebut dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tindakan sukarela yang dilakukan individu di luar kewajiban resmi serta tidak secara eksplisit diatur dalam mekanisme pemberian imbalan organisasi, namun berkontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi (Organ, 1988). Fenomena yang terjadi di berbagai organisasi khususnya pada Kantor Pertanahan Provinsi Aceh.

Meyer & Allen, (2019), mengemukakan bahwa Komitmen organisasi mencakup tiga aspek yang berbeda yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki hubungan emosional dengan organisasi, yang diyakini memiliki peran paling kuat dalam mendorong perilaku yang bersifat positif dalam lingkungan kerja, termasuk *OCB* emosional terikat pada kelompok bersedia memberikan kontribusi melebihi tuntutan formal pekerjaannya, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa pegawai

dengan tingkat komitmen organisasi rendah cenderung hanya bekerja sesuai dengan batas minimum kewajiban kerja, kurang memiliki inisiatif, serta menunjukkan sikap apatis terhadap permasalahan organisasi.

Sebaliknya, karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi umumnya memperlihatkan loyalitas, kepedulian terhadap organisasi, serta kesediaan untuk menawarkan bantuan kepada sesama karyawan dan berkontribusi aktif pada program dan acara organisasi. Pandangan ini didukung oleh Organ, Podsakoff, dan Organ et al., (2006) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor pendahulu (antecedent) yang berperan penting dalam terbentuknya perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB). Secara konseptual, keterkaitan antara komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat dipahami melalui perspektif Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2020).

Gagasan ini menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki keterikatan organisasi yang kuat, mereka akan membalasnya dengan perilaku positif yang menguntungkan organisasi, termasuk perilaku ekstra peran, komitmen organisasi menciptakan dorongan internal bagi karyawan untuk bertindak melampaui kewajiban formal demi kepentingan organisasi. Berdasarkan fenomena tersebut dan didukung oleh pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB).

Tingkat komitmen organisasi yang tinggi diharapkan mampu mendorong munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara

berkelanjutan, penelitian mengenai pengaruh komitmen mempelajari hubungan antara komitmen organisasi dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) sangat penting untuk mendapatkan wawasan empiris tentang bagaimana komitmen berkontribusi pada pengembangan perilaku kerja sukarela karyawan.peningkatan komitmen organisasi aparatur Kantor Pertanahan pada Provinsi Aceh. Dalam rangka memperbaiki manajemen kinerja SDM secara tepat, nyata, dan bertanggung jawab, serta mengevaluasi keberhasilan maupun gagal, guna mendorong transparansi dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan dari tahun ke tahun.

Komitmen organisasi mewakili keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dan organisasi mereka, membentuk niat mereka untuk tetap bersama atau meninggalkan organisasi tersebut. Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh, komitmen ini meliputi komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional terhadap organisasi, dan komitmen kontinuan, yaitu pertimbangan atas biaya dan risiko jika keluar dari organisasi..

Dengan demikian, komitmen kontinuan mencakup dua aspek, yaitu besarnya pengorbanan pribadi yang harus ditanggung apabila meninggalkan organisasi serta terbatasnya alternatif pekerjaan yang tersedia. Selain itu, Komitmen normatif mengacu pada dimensi etis dari komitmen, yang muncul dari perasaan pribadi akan kewajiban untuk tetap bersama dan berkontribusi pada organisasi. Pada dasarnya, Kantor Pertanahan Provinsi Aceh dalam pelaksanaan tugas penerapan kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan penguatan komitmen organisasi.

Kajian komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang

mengkarakteristikkan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, terdapat tiga komponen komitmen pada Kantor Pertanahan Provinsi Aceh yaitu : komitmen afektif *(affective commitment)*, yaitu : keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasan cinta pada organisasi, komitmen kontinyu *(continuance commitment)*, yaitu : persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini.

Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut dan komitmen normatif *(normative commitment)*, yaitu : sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Pada dasarnya Kantor Pertanahan Provinsi Aceh dalam menjalankan tugas dan fungsinya terus meningkatkan sumber daya manusia melalui kepemimpinan dan OCB serta komitmen organisasi. Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pertanahan Provinsi Aceh".** Dan berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah, maka dirumuskan masalah adalah sebagai berikut :

1.2 Rumusan Masalah

1 Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh?

2 Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh?

3 Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap OCB pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh?

4 Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh?

5 Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh?

6 Apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap OCB pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh?

7 Apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap OCB pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1 Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh.

2 Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh.

3 Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh.

4 Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja

terhadap OCB pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh.

5 Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh.

6 Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap OCB pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh.

7 Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap OCB pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Aspek Praktis

- Sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi pihak pemerintah daerah mengenai pentingnya peran kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi terhadap OCB pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh
- Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan OCB.

1.4.2 Aspek Akademis

- Sebagai bahan sumbangan pikiran atau wawasan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan di bidang peningkatan sumber daya manusia dan perilaku organisasi.
- Sebagai bahan peneliti untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang

penulis peroleh dari pendidikan serta untuk menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

- Sebagai tambahan literatur kepustakaan Universitas Malikussaleh di bidang penelitian tentang gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen kepemimpinan transformasionan serta OCB.