

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Penelitian ini mengkaji dan mendalami tentang perlunya peran pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah untuk meningkatkan peran Birokrasi di daerah. Problem utama fungsi Pegawai dalam setiap periode Pegawai kantor Dewan Perwakilan Rakyat kabupaten Bener Meriah dari tahun 2019-2024 adalah masih diutamakan perbaikan kinerja di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah dalam produktivitas Birokrasi. Penelitian ini merupakan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia yang bersifat eksploratif-analisis. Data yang digunakan adalah data primer, berupa penyebaran kuesioner kepada pegawai kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener meriah Bener Meriah.

Perkembangan globalisasi era digitalisasi yang pesat saat ini telah menciptakan tantangan yang menarik bagi perkembangan kajian manajemen sumber daya manusia, sebagaimana diketahui bahwa imbas pesatnya globalisasi ekonomi dan manajemen telah mendorong peningkatan sumber daya manusia yang sangat pesat, sehingga kinerja pegawai Dewan Perwakilan Rakyat kabupaten Bener Meriah perlu dikaji untuk dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah bisa dinilai dari berbagai sudut pandang, tergantung pada parameter dan kriteria yang digunakan. Berikut beberapa aspek yang umumnya menjadi

pertimbangan dalam menilai kinerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah , Kehadiran dalam Rapat, anggota Dewan Perwakilan Rakyat diharapkan hadir dalam rapat-rapat Dewan Perwakilan Rakyat untuk memperjuangkan kepentingan rakyat yang direkomendasikan oleh Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah. Partisipasi dalam pembahasan, kinerja Pegawai juga dapat dinilai dari seberapa aktif mereka dalam pembahasan dan penyusunan undang-undang serta kebijakan-kebijakan yang di buat oleh Komisi A Tentang Kepegawaian/Aparatur Pemerintahan.

Dalam pandangan masarakat Kabupaten Bener Meriah pada umumnya, birokrasi yang ada selama ini belum mampu memenuhi harapan sebagian besar wakil rakyat kabupaten Bener Meriah. Birokrasi tidak berjalan secara efesien, Lambat dan tidak efektif. Bicara mengenai penyelenggara birokrasi sector public di Kabupaten Bener Meriah tidak terlepas dari banyaknya pandangan miris masarakat akan pelayanan yang di terimannya. Buruknya pelayanan birokrasi di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Bener Meriah sudah seringkali dirasakan masarakat mau pun Lembaga Organisasi sendiri ketika datang sector sector public milik pemerintah. Banyak Hal Menyimpang yang di rasakan mulai dari pelayanan yang kurang sepenuh hati, terkesan berbelit- belit, lamban, dan sebagainya.

Gambaran ini di karenakan pegawai kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah terjebak dalam kekuasaan birokrasi, tidak memiliki inisiatif, menunggu perintah dari atasan, kereatifitasnya hilang, perjanjian oleh

orang dalam alias ORDAL kurang energi, kurang produktif dan akhirnya kurang layanan pada masarakat.

Kinerja pegawai di seluruh Indonesia seharusnya sudah harus mulai melakukan pembenahan dan di bahas oleh komisi A selaku pembuat UU Di kantor Dewan Perwakilan Rakyat untuk di sector public ini jika tidak ingin tertinggal dengan negara negara lain. Pembenahan akan pelayanan public dapat di mulai dari pemerintahan pusat kemudian di ikuti oleh pemerintahan daerah kabupaten dan kota. Ini di mulai dengan civil service reform service reform di laksanakan secara berkesinambungan dan jangka Panjang dan lebih menekankan pada perubahan mindset birokratik menuju mindset entrepreneurial. Ketimbang pada reorganisasi structural atau solusi teknokratik. Usaha membangun sector public yang efektif tidak mungkin akan berhasil jika tidak mampu keluar dari belenggu seterotipe birokrat.

Institusi Pemerintah yang dibentuk berdasarkan peraturan undang undang dengan fungsi untuk memberikan pelayanan kepada masarakat secara efektif dan efisien maka setiap institusi pemerintahan di tuntutan untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan, maupun secara berkesinambungan mengelola organisasi secara baik,perbaikan dan peningkatan mutu birokrasi dan lebih responsive terhadap pemerintah serta kebutuhan masarakat ,hingga terciptanya kualitas pelayanan public yang memuaskan. Apabila pelayanan masyarakat telah terlaksana dengan baik, maka tujuan sesuatu organisasi pemerintahan telah tercapai, untuk mencapai tujuan tersebut di perlukan adanya kinerja handal dari pegawai pemerintah, karena pegawai pemerintahan merupakan Sumber Daya

Manusia (SDM) dalam organisasi pemerintahan yang memiliki intraksi terdekat dengan masyarakat.

Pegawai Pemerintah juga merupakan pilar terkuat yang menentukan perkembangan suatu organisasi pemerintahan. Standar dalam kemajuan sebuah organisasi pemerintahan dapat ditandai dengan pemenuhan pelayanan public, hal ini erat kaitanya dengan kinerja pegawai pada instansi pemerintah tersebut. Persoalan kemudian adalah bagaimana pegawai yang di tempatkan dalam struktur birokrasi tersebut dapat menjalankan fungsinya. Sehingga dalam kerangka proses pencapaian tujuan organisasi, kinerja pegawai merupakan factor yang penting. Sebab kinerja merupakan ukuran sejauh mana kemampuan pegawai Kantor Dewan Perwakilan rakyat Kabupaten Bener Meriah untuk Menjalakan tugas dan Fungsinya sesuai dengan apa yang di berikan oleh organisasi.

Menurut Alma (2009), Pemerintah dengan seluruh jajaran harus merubah orientasi terhadap masyarakat. Pemerintah harus mengarahkan ketimbang mengayuh, harus menyuntik persaingan ke dalam pemberian layanan. Pemerintah harus membiayai hasil bukan masukan, harus berorientasi pelanggan bukan birokrasi. Pemerintah harus menghasilkan ketimbang membelanjakan melulu. Pemerintah harus mencegah dari pada mengobati. Pemerintah harus berorientasi pasar dan mendongkrak perubahan melalui pasar. Rakyat harus memperoleh kepuasan dari segala sector pelayanan pemerintah. Jika rakyat puas maka rakyat tidak segan membayar pajak, retribusi, kontribusi, dan sebagainya untuk kepentingan pemerintahnya.

Kinerja pegawai merupakan factor yang penting. Sebab kinerja merupakan ukuran sejauh mana kemampuan pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan apa yang di berikan oleh organisasinya. Menyadari pentingnya perananan pegawai negeri tersebut pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memperdayakan pegawai negeri sehinga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional. Hal ini juga jelaskan dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang dalam penjelasanya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggara tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Kinerja menurut Helfert di dalam Aswan, (2017) adalah sesuatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama satu periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber sumber daya yang dimiliki. Kemudian penilaian kinerja tersebut dapat diperoleh dari sebuah kegiatan yang terencana dan berkesinambung melalui program manajemen kinerja yang dilakukan atas persyaratan kinerja yang berlaku.

Manajemen kinerja menurut Amstrong (2011) adalah merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seseorang Pegawai dan penyelia langsungnya, proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, ini merupakan sebuah sistem. Artinya, ia memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, kalau sistem manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan Pegawai. Berkaitan

dengan kinerja organisasi ini seperti tersebut di atas, maka pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah sebagai organisasi dalam pemerintahan yang memiliki fungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Bener Meriah juga merupakan bagian dari pemerintahan ditingkat pemerintahan kota membutuhkan peningkatan kinerja seperti halnya organisasi lainnya, sebab dengan peningkatan kinerja yang dimiliki akan berpengaruh terhadap kesuksesan Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah dalam menjalankan berbagai program kegiatannya.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan bahwa kinerja para pegawai dilingkungan Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah sangat bervariasi, saat tertentu mengalami peningkatan tetapi pada waktu lain dapat mengalami kinerja yang cenderung menurun sebagai akibat dari berbagai faktor, baik dari internal organisasi maupun dari eksternal organisasinya. Salah satu faktor penting yang menjadi persoalan dilingkungan pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriaha adalah hubungan dengan rekan kerja yang terkadang adanya gesekan sebagai akibat terjadinya tarik menarik kepentingan antara berbagai kelompok dalam kelembagaan Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah.

Permasalahahan kepemimpinan juga akan dibahas dalam penelitian ini, kepemimpinan adalah cara untuk meningkatkan kehidupan pribadi, sosial, dan profesional mereka. Saat ini organisasi berupaya mencari orang dengan kemampuan kepemimpinan karena perusahaan percaya, orang seperti ini membawa aset khusus untuk organisasi mereka dan akhirnya akan meningkatkan

profit dalam Northouse (2018). Selanjutnya Bangun (2016) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan. Demikian pula Stoner *et.al* (2019) mendefinisikan kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Mas'ud (2004) *Leadership* (kepemimpinan) adalah proses yang digunakan pimpinan untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (anak buah/bawahannya).

Kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan transformasional juga memberikan pengaruh, kepemimpinan juga didefinisikan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih dari hal-hal tertentu. Yulk (2018) membedakan antara manajemen dan kepemimpinan transformasional dengan pernyataan bahwa, *Management seeks produce predictability and allocating resources; sedangkan Leadership seeks to produce organization change.*

Penelitian ini mengkaji kepemimpinan Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah berkaitan dengan penanggulangan perubahan, memotivasi, kecerdasan dan pendekatan individual terhadap bawahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah, kepemimpinan tidak hanya berarti memimpin manusia,

tetapi juga memimpin perubahan, menentukan arah dengan cara mengembangkan suatu visi masa depan, kemudian mereka menyatukan orang-orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi, dalam Noor (2013).

Permasalahan gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya, gaya kepemimpinan merupakan pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan melalui orang lain yang dipersepsikan orang-orang itu, gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor terpenting dari kesuksesan suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru menurut O'Leary (2018). Sedangkan menurut Bass dalam Yukl (2016) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan pegawai yang melibatkan hubungan atasan dan bawahan.

Perkembangan pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan

sumber daya manusia yang andal, dengan upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir. Perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi.

Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir akan mendukung peningkatan kinerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah, penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia kerja merupakan sasaran dari pengembangan karir pegawai, sehingga pegawai memiliki kinerja lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah.

Program pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Pengembangan karir adalah dimana proses menentukan tujuan karir dan jalur

untuk mencapai tujuan tersebut sehingga Membantu mewujudkan peluang kerja yang sama tanpa memandang perbedaan.

Kegiatan pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikutitahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Pengembangan karir adalah dimana proses menentukan tujuan karir dan jalur untuk mencapai tujuan tersebut sehingga membantu mewujudkan peluang kerja yang sama tanpa memandang perbedaan dalam organisasi khususnya Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener meriah.

Pada bagian kita telaah permasalahan budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan Pegawai dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan. Pada dasarnya budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan yang tidak disadari, tetapi mudah disebar luaskan, kehadirannya tidak disadari oleh individu tetapi dipatuhi oleh individu-individu dalam lingkungan organisasi, memberi batasan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta mengendalikan perilaku para anggota dalam Marbawi (2028).

Menurut Mas'ud (2018) *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) adalah sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan

organisasi satu dengan organisasi lain. Pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi, namun masih sedikit kesepahaman tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diobservasi dan diukur. Lebih lanjut Siswoyo (2023) mengemukakan bahwa hal tersebut dikarenakan oleh kurangnya kesepahaman tentang formulasi teori tentang budaya organisasi, gambarnya dan kemungkinan hubungan dengan dampak kerja.

Robbins (2018) mengemukakan bahwa budaya perusahaan (*corporate culture*) merupakan aplikasi dari budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap badan usaha atau perusahaan. Kedua istilah ini sering dipergunakan untuk maksud yang sama secara bergantian. Luthans (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang valid dan reliabel dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus.

Beberapa penelitian dan kajian mengemukakan bahwa budaya organisasional seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama, pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Hofstede (2016) mengemukakan bahwa budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya, Tika (2016) mengemukakan bahwa dalam

pembentukan budaya organisasi ada dua hal penting yang harus diperhatikan yaitu unsur-unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi itu sendiri.

Sementara itu Robbins (2018) menjelaskan kultur organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya, ada tiga hal yang memainkan peran sangat penting dalam mempertahankan sebuah kultur: praktik seleksi, tindakan manajemen puncak, metode sosialisasi adalah sebagai berikut : (1) Praktik seleksi, proses seleksi bertujuan mengidentifikasi dan mempekerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses dalam organisasi. (2) Manajemen puncak, tindakan manajemen puncak mempunyai dampak besar pada budaya organisasi. Ucapan dan perilaku mereka dalam melaksanakan norma-norma sangat berpengaruh terhadap organisasi. (3) Sosialisasi, sosialisasi dimaksudkan agar para pegawai baru dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformational Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah”**. Berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah, maka dirumuskan masalah adalah sebagai berikut:

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah?
2. Bagaimanakah pengaruh pengembangan terhadap budaya organisasi pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah?
3. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah?
4. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah?
5. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah?
6. Apakah budaya organisasi memediasi hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah?
7. Apakah budaya organisasi memediasi hubungan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap budaya organisasi pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi memediasi hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi memediasi hubungan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan masukan mengenai kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Bener Meriah.
- b. Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai servant leadership, budaya organisasi, dan komitmen organisasi juga kinerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten.

### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penulis

Penulis dapat lebih menyadari dan memahami tentang kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, budaya organisasi, dan kinerja pegawai dapat mengaplikasikan secara langsung teori-teori yang didapat semasa mengikuti perkuliahan dalam dunia kerja secara nyata.

b. Peneliti Lain

Sebagai sumber informasi yang berguna bagi rekan-rekan yang sedang membahas masalah yang sama, sehingga penulis berharap agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari sekarang.

c. Pengembangan manajemen sumber daya manusia

Sebagai pembandingan antara ilmu manajemen SDM (secara teori) dengan keadaan yang terjadi langsung di lapangan (praktek) sehingga dengan adanya perbandingan tersebut akan dapat lebih memajukan ilmu manajemen sumber daya manusia yang sudah ada untuk diterapkan pada dunia kerja nyata secara baik serta dapat menguntungkan semua pihak.