

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi adalah dimana kebebasan pada usaha yang dipacu dengan persaingan bebas yang tidak ada lagi batasannya dalam suatu wilayah atau negara tertentu. Berbagai kegiatan infrastruktur ekonomi yang diperlukan untuk dapat memperkuat posisi negara dan pelaku ekonomi agar dapat bersaing di pasaran global. Widyatmika, I. & Riana, I, (2020) mengatakan bahwa salah satu hal penting yang diperlukan adalah kualitas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi maka dari itu pengelolaan SDM yang baik bukanlah suatu pilihan, namun merupakan suatu keharusan bagi organisasi jika ingin berkembang dan ingin memiliki daya saing yang tinggi. Setiap organisasi tak terkecuali pada kedinasan sangat membutuhkan karyawan yang bersedia memberikan seluruh kemampuannya demi kepentingan organisasi. Yani., N, (2019) mengatakan SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi merupakan aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan juga sebagai beban (liability). Manusia sebagai SDM yang keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena SDM menunjang organisasi melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata.

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kontribusi karyawan bagi sebuah organisasi sangat dominan dikarenakan setiap pekerjaan di dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi di tentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap berkomitmen dan termotivasi dalam bekerja. Menurut Nur & Sjahrudin, (2019) Motivasi kerja merupakan adanya keinginan dari dalam diri untuk berkembang dan lebih maju, penghasilan atau gaji yang diterima dan prestasi yang akan diraih. Motivasi kerja juga

penting karena motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat dan antusias pada pencapaian hasil yang optimal.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja merupakan suatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. motivasi kerja juga dapat membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Yani, (2019) mengatakan bahwa tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dengan maksimal. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan, berarti akan memberikan dorongan pada karyawan untuk menggerakkan kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang secara langsung akan meningkatkan komitmen kerja karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan pada tahun 2022 terhadap kasubbag dan kasi sebanyak 7 orang pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi. Ditemukan ada beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang peneliti temukan seperti: (1) masih ada pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, (2) masih ada sebagian pegawai pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, (3) masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor

pada saat jam kerja, (4) masih ada sebagian pegawai yang bermain game dan bermain sosial media pada saat jam kerja, dan (5) masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Fenomena yang ada masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan dan tidak kehadiran pegawai yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya.

Faktor yang dianggap berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah kepemimpinan transformasional. Dimana kepemimpinan transformasional yang memiliki peranan penting. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang modern yang mampu mengubah dari visi misi menjadi aksi dan dilakukan dengan membuat visi yang jelas, memotivasi karyawan untuk menjadi kreatif dan inovatif. Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang memiliki karakter untuk merubah cara pandang karyawan dalam hal melakukan suatu pekerjaan. Muhammad et al., (2016) Mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana seseorang terlibat dengan orang lain dan menciptakan sebuah hubungan yang dapat meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri seorang pemimpin dan pengikut.

Selain indikasi- indikasi dari motivasi dan kepemimpinan transformasional terdapat pula komitmen organisasi yang menjadi faktor tinggi rendahnya motivasi kerja terhadap pegawai. Untuk menumbuhkan motivasi tersebut, maka harus meningkatkan komitmen organisasi pada SDM yang bersangkutan. Astuty & Udin, (2020) mengatakan komitmen merupakan keyakinan kuat dalam hubungan yang sangat di hargai dapat mendorong usaha agar maksimal untuk mempertahankannya. Komitmen dianggap sebagai tahap tertinggi dalam sebuah ikatan relasional, ketika karyawan mendapatkan dukungan dari rekan- rekan organisasi, mereka merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Kurangnya pemahaman terhadap komitmen menjadikan Negara Indonesia dalam Indeks komitmen karyawan (*Commitment Indeks*) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% -

lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya loyalitas itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (*life employment*) tidak lagi mendapat tempat. Pambudi (2014: 56) menjelaskan bahwa profesionalisme menyebabkan definisi loyalitas bergeser dan bahkan berubah. Loyalitas tidak lagi dimaksudkan loyal kepada perusahaan, melainkan loyal terhadap profesi.

Hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya terhadap masing-masing variabel, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yang diteliti oleh Purnomo, (2018) mendapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan terhadap variabel komitmen organisasi, berpengaruh langsung positif antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Suadnyani D & I Gusti, (2018) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional di Wyndham Garden Hotels Kelurahan/Desa Kuta Kabupaten Bandung. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional di Wyndham Garden Hotels Kelurahan/Desa Kuta Kabupaten Bandung. Dalam penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening Sirait, E, (2020) mendapatkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan terhadap employee engagement.

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Jambi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor : 14 tahun 2008, tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Provinsi Jambi. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi sebelumnya bernama Dinas Perikanan Provinsi Jambi, yang dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Nomor : 13 Tahun 1996 tanggal 18 November 1996 tentang Struktur Organisasi Dinas Perikanan Provinsi Jambi. Dinas Kelautan dan Perikanan

Provinsi Jambi mempunyai wewenang melaksanakan tugas pemerintah dalam bidang kelautan dan perikanan di Provinsi Jambi sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dengan dibantu oleh 1 orang Sekretaris dan 3 orang Kepala Bidang dan 2 orang Kepala Unit. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi diperlukan sumberdaya manusia yang kompeten dan berkualitas. Kondisi sumberdaya manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi sampai dengan 31 Desember 2021, tercatat sebanyak 320 pegawai yang terdiri dari 23 pejabat struktural, 15 pejabat fungsional tertentu, dan 120 fungsional umum dan 162 pegawai tidak tetap (PTT).

Untuk mengetahui tinggi rendahnya motivasi kerja pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi peneliti melakukan survey awal dengan responden berjumlah 7 orang. Berikut tabel hasil survey awal motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi.

Tabel 1. 1 Survei Awal Motivasi Kerja

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		(1) STS	(2) TS	(3) KS	(4) S	(5) SS
1.	Gaji yang saya terima setiap bulan mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga	0	0	0	6	1
2.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	0	0	2	5	0
3.	Setiap saya mendapatkan kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya	0	0	0	6	1
4.	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan	0	0	0	6	1
5.	Saya selalu masuk kerja dan jarang absen	0	2	1	3	1

6.	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya	0	1	0	6	0
7.	Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja keras yang menyenangkan	0	1	0	6	0
8.	Organisasi memberikan kenyamanan kerja pada setiap karyawannya dilingkungan pekerjaannya	0	0	0	6	1
9.	Saya berusaha untuk selalu memimpin dalam pekerjaan	0	1	1	5	0
10.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja	0	0	0	6	1
TOTAL		0	5	4	55	6
PERSENTASE			7%	6%	79 %	8%

Sumber: Hasil Survey dari 7 Orang Kasubbag dan Kasi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat dilihat jawaban dari responden mengenai motivasi kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi bahwa 8% responden menjawab Sangat Setuju (SS), 79% responden menjawab Setuju (S), 6% responden menjawab Kurang Setuju (KS), dan 7% responden menjawab Tidak Setuju (TS). Dengan demikian motivasi kerja pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi cukup tinggi, tetapi masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah.

Seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*). Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat

mereka tunjukkan. Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan ketika menghadapi rintangan dan jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik George dan Jones, (2005).

Berdasarkan survei observasi yang telah dilakukan peneliti pada tahun 2021, didapatkan hasil bahwa menurunnya motivasi kerja dilihat dari indikator terdapat kurangnya tingkat kegigihan. Pada Dinas Kelautan dan Perikanan masih terdapat banyak kegigihan karyawan yang masih rendah, hal ini ditunjukkan masih terdapat karyawan yang tidak serius dalam bekerja, karyawan tidak memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien karena ketika bekerja karyawan tidak fokus dalam pekerjaan, karyawan sibuk dengan sosial media atau bermain *game* pada komputer kerja.

Dari hasil survey awal mengenai motivasi kerja pegawai yang belum optimal, maka peneliti juga melakukan survey awal mengenai kepemimpinan transformasional kepada 7 orang responden dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Survei Awal Kepemimpinan Transformasional

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		(1) STS	(2) TS	(3) KS	(4) S	(5) SS
IDEALIZAD INFLUENCE						
1.	Pimpinan menyampaikan dengan jelas dan detail mengenai VISI dan MISI	0	0	0	4	3
2.	Pemimpinan memberikan kepercayaan kepada saya dalam bekerja	0	0	0	6	1
3.	Pemimpin memiliki komitmen yang dapat dipercaya oleh pegawai	0	0	0	6	1
INSPIRATIONAL MOTIVATION						
4.	Pemimpin mampu menciptakan semangat	0	0	0	5	2

	pegawai dalam bekerja					
5.	Pemimpin mampu menginspirasi pegawai sebagai lambang kesuksesan	0	0	0	5	2
6.	Pimpinan mampu memberikan apresiasi terhadap ide dan keberhasilan pegawai.	0	0	0	5	2
INDIVIDUALIZED CONSIDERATION						
7.	Pemimpin meningkatkan prestasi pegawai dengan memberikan perhatian terhadap waktu kerja	0	1	0	5	1
8.	Pemimpin memberikan penghargaan jika pegawai bekerja dengan baik	0	0	0	5	2
9.	Pemimpin mampu memberikan nasehat untuk mencapai prestasi	0	0	0	6	1
INTELEKTUAL STIMULASTION						
10.	Kepemimpinan mampu memberikan ide-ide yang baru kepada saya dalam mengerjakan suatu pekerjaan	0	0	0	5	2
11.	Pemimpin melibatkan pegawai dalam perencanaan instansi	0	0	0	6	1
12.	Pemimpin mendorong pegawainya untuk memunculkan gagasan baru dalam mengerjakan suatu pekerjaan	0	0	0	6	1
TOTAL		0	1	0	64	19
PERSENTASE			1%		76%	23%

Sumber: Hasil Survey dari 7 Orang Kasubbag dan Kasi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi

Dari tabel diatas, dapat diperoleh gambaran secara umum jika pemimpin di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi menggunakan gaya kepemimpinan Transformasional. Dilihat dari hasil survey yang telah dilakukan menunjukkan bahwa 23% responden menjawab Sangat Setuju (SS), 76% responden menjawab Setuju (S) dan hanya 1% responden yang menjawab Tidak Setuju (TS). Ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi sudah sepenuhnya optimal diterapkan oleh pimpinan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nurdin (2016) yang berhasil membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menjadikan pemimpin sebagai panutan dalam bekerja dan menjalankan tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, motivasi terhadap penyelesaian pekerjaan. Peran pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan komitmen karyawan yang hingga akhirnya berdampak pada meningkat pula motivasi kerja organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan.

Dari hasil survey awal mengenai penerapan kepemimpinan transformasional peneliti juga melakukan survey awal mengenai komitmen organisasi kepada 7 orang responden dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Survei Awal Komitmen Organisasional

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		(1) STS	(2) TS	(3) KS	(4) S	(5) SS
(Affective Commitment)						
1.	Saya bangga menjadi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi	0	0	0	3	4
2.	Saya merasakan bahwa permasalahan yang terjadi di Dinas Kelautan dan Perikanan sebagai masalah pribadi pula	0	4	1	1	1

(Continuance Commitment)						
3.	Saya merasa khawatir jika akan meninggalkan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi ini	1	2	3	0	1
4.	Saya merasa hanya memiliki sedikit pilihan jika saya meninggalkan Dinas Kelautan dan Perikanan ini	1	1	4	1	0
(Normative Commitment)						
5.	Saya merasa pentingnya menjaga loyalitas terhadap Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi ini	0	0	0	5	2
6.	Jika saya mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya merasa bahwa tawaran tersebut bukan alasan yang tepat untuk meninggalkan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi.	1	0	4	2	0
TOTAL		3	7	12	12	8
PERSENTASE		7%	17%	28%	28%	19%

Sumber: Hasil Survey dari 7 Orang Kasubbag dan Kasi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi

Berdasarkan tabel diatas hasil survey dari beberapa orang pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi yang dilakukan pada tanggal 15 maret 2022 didapatkan hasil bahwa sebanyak 7% responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS), 17% responden menjawab Tidak Setuju (TS), 28% responden menjawab Kurang Setuju (KS), 28% responden menjawab Setuju (S) dan 19% responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan pertanyaan yang telah diberikan. Dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi cukup tinggi. Namun terdapat beberapa pegawai yang masih memiliki komitmen yang rendah. Sopiah, (2008) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang

tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan lain-lain. Alwi, (2008) juga menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada tahun 2021, peneliti mendapati beberapa pegawai yang memiliki komitmen yang rendah dimana masih terdapat tingginya absensi dan kurangnya loyalitas karyawan terhadap organisasi. Diantaranya masih banyak terdapat pegawai yang terlambat masuk jam kerja dan pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan. Kurang maksimalnya jam kerja yang digunakan masih banyak terdapat beberapa pegawai yang menghabiskan jam kerja untuk bermain *games* dan bermain sosial media yang tidak terdapat hubungan dengan pekerjaan sehingga menyebabkan jam kerja yang digunakan kurang optimal. Peneliti juga mendapati adanya pegawai yang kurang disiplin terhadap waktu, yaitu ditunjukkan dengan adanya pegawai yang sudah makan sebelum waktu istirahat dan setelah waktu istirahat sudah habis sebagian besar pegawai belum juga kembali ke ruang kantor karena alasan pribadi.

Beberapa ketentuan dalam peraturan Gubernur Nomor 28 Tahun 2012 tentang petunjuk Teknis penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi (Berita Daerah Provinsi Jambi Tahun 2012 Nomor 28) sebagaimana telah diubah dengan peraturan Gubernur Nomor 6 Tahun 2016 tentang perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 28 tahun 2012 tentang Petunjuk Teknis Penegakan Disiplin Pegawai Negeri sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi jambi, diubah sebagai berikut. Sesuai aturan yang telah ditetapkan Gubernur Jambi Nomor 4 Tahun 2018 tentang ketentuan hari dan jam kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi. Hari kerja bagi PNS yang bekerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi ditetapkan 5 (lima) hari kerja terhitung mulai hari Senin sampai dengan Jum'at. Jumlah jam kerja yang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit 37,5 jam dalam seminggu dengan peraturan sebagai berikut: (a) Hari Senin s.d hari Kamis mulai dari pukul 07.15 – 16.00 WIB. (b) Waktu istirahat mulai

dari pukul 12.15 – 12.45 WIB. (c) Hari Jum'at mulai dari pukul 07.00 – 11.30 WIB. Dengan mengacu pada peraturan yang ada, peneliti mendapati bahwa masih banyak pegawai di kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi tidak mengikuti peraturan yang ada. Perilaku yang tidak sesuai dengan uraian tugas yang diberikan akan mempengaruhi komitmen pegawai sebab akan menghambat pencapaian kesuksesan bagi pegawai yang tidak menggunakan waktu dengan baik dan justru membuat waktu menjadi kurang efektif (Elnaga & Amen, 2014).

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja melalui komitmen organisasi belum disikapi dengan baik oleh pemimpin maupun pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dengan kurangnya komitmen yang ada pada pegawai akan berdampak rendahnya motivasi pegawai sehingga mengakibatkan kurangnya disiplin dan tidak berorientasi kerja sesuai dengan tuntutan yang telah ditetapkan oleh organisasi. maka dengan adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif dan produktif. Selain komitmen organisasi gaya kepemimpinan transformasional juga harus mampu membuat karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Suadnyani & Netra, (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. berdasarkan fakta yang diuraikan diatas dapat dilihat bahwa motivasi kerja belum optimal, dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan pengkajian lebih lanjut mengenai komitmen organisasi dengan judul: **“Kepemimpinan Transformasional Mempengaruhi Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi”**

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah “bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada dinas kelautan dan perikanan provinsi jambi”. Dari uraian diatas, maka masalah pokok penelitian ini dapat dispesifikasikan lebih lanjut menjadi beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi sebagai moderasi mempengaruhi atas kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi sebagai moderasi mempengaruhi atas kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kepentingan keilmuan maupun bagi kepentingan praktis manajerial berikut ini.

1. **Kepentingan Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperkaya pemahaman mengenai berbagai konsep yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, komitmen dan motivasi di dalam organisasi.

2. **Kepentingan Praktis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk pertimbangan terhadap tindakan yang dilakukan untuk peningkatan pada organisasi, terutama dari aspek komitmen dan motivasi kerja pada karyawan.