

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia salah satu faktor penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam mewujudkan organisasi yang unggul untuk menghadapi berbagai tantangan globalisasi. Menurut Nawawi (2015) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikisnya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan”.

Pada era gobalisasi seperti ini, setiap organisasi bersaing sangat ketat untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mempertahankan organisasi dari persaingan yang semakin meningkat, organisasi memerlukan dukungan salah satunya yaitu sumber daya manusia yang berkualitas dalam mempertahankan bisnisnya. Alasan dibutuhkannya SDM yang berkualitas dalam organisasi karena peran strategis SDM sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan. Menurut Robbin dan Counter (2018:45) mengemukakan fungsi-fungsi manajemen diantaranya perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), pengendalian (*controlling*). Berhasil tidaknya fungsi-fungsi yang dilaksanakan tersebut sangat bergantung sejauh mana kualitas SDM perusahaan. SDM bukan faktor penentu tujuan perusahaan, tetapi salah satu

faktor yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan juga bukan sebagai beban.

Peran penting dalam proses berkembangnya SDM adalah pemimpin, pemimpin mempunyai tugas yang tidak mudah dan harus menggerakkan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan untuk menuju kesuksesan perusahaan. Salah satu tugas pemimpin adalah memahami setiap perilaku bawahannya yang mempunyai karakter berbeda-beda, menjadi seorang pemimpin tidak mudah. Dari tugas pemimpin bawahan bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada perusahaan secara efektif dan efisien.

Untuk menciptakan perusahaan yang efektif dan efisien maka perusahaan sebaiknya dikelola oleh orang-orang yang memiliki gaya kepemimpinan yang cocok atas setiap perubahan situasi yang berkembang. Dengan demikian ia dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang berkembang tersebut baik yang berkaitan dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun dalam bidang-bidang kehidupan lainnya seperti perubahan sosial, budaya, politik, dan ekonomi. Gaya ini tidak tergantung kepada tingkat perilaku individu tetapi juga akan dipengaruhi oleh situasi kepemimpinan dimana orang-orang ditempatkan (Amstrong dalam Atto'llah, 2014:3). Gaya kepemimpinan adalah tata cara atau pola pemimpin dalam berperilaku dan melaksanakan wewenang baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Menurut Sudja dan Mujiati (2017), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai

berikut : Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Kemampuan Mengendalikan Emosi.

Selain peran kepemimpinan, lingkungan kerja juga berpengaruh pada proses berkembangnya SDM. Dengan adanya lingkungan kerja yang efektif dan kondusif akan memberi rasa aman dan nyaman bagi pegawai agar bekerja secara optimal. Menurut Sutrisno (2010) dalam (Aruan, 2015: 144) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu hasil kinerja seorang pegawai yang baik ditentukan oleh lingkungan kerja sekitar perusahaan. Berbeda dengan Notosemito dalam (Prihantoro, 2012: 3) yang menjelaskan pengertian lingkungan kerja adalah : segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian dan tanggung jawab sedangkan komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan. (Rokhman dalam Prihantoro, 2012: 4). Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi tidak sekedar berpihak dan terlibat dalam organisasi, namun juga kesetiaan yang diungkapkan pegawai terhadap perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2014) adalah penerangan, suhu udara,

suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan.

Terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menumbuhkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Agar perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal pemimpin juga membutuhkan dukungan dari pegawai atau bawahan yang memiliki komitmen tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wiibowo (2019:429) komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang organisasi berpihak terhadap organisasi tertentu. Untuk mencapai tujuan serta keinginannya, mempertahankan keanggotaan tersebut. Indikator Komitmen Organisasional menurut Edison dkk (2016:86), antara lain : Merasa bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, sehingga karyawan betah dan sulit pindah ke perusahaan/organisasi lain, Pimpinan sangat menyenangkan sehingga karyawan betah dan sulit pindah ke perusahaan/organisasi lain, Sesama karyawan sangat menyenangkan sehingga karyawan betah dan sulit pindah ke perusahaan/organisasi lain, Pimpinan selalu memberi ruang seluasluasnya kepada karyawan untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit pindah ke perusahaan/organisasi lain, Karyawan tidak akan pindah bekerja ke perusahaan lain karena merasa memiliki dan mencintai pekerjaan yang ada

Dengan dukungan motivasi dalam bekerja, pegawai diharapkan lebih memiliki tanggung jawab, arah, dan ketekunan. Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja pegawai lebih baik sehingga pegawai yang memiliki motivasi tinggi bisa nyaman dan memiliki komitmen yang kuat. Menurut Siagian (2014)

motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. Berbeda dengan pendapat Menurut (Hasibuan, 2014) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut: Kerja keras, Orientasi masa depan, Tingkat cita-cita yang tinggi, Orientasi tugas dan keseriusan tugas, Usaha untuk maju, Ketekunan bekerja, Hubungan dengan rekan kerja, Pemanfaatan waktu.

Tabel 1.1

**Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
Jumlah Pegawai Negara Sipil Menurut Bidang
Tahun 2018-2020**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Satuan	Jumlah Hari Absensi Pegawai Selama Satu Tahun	Absensi			Jumlah Absensi Pegawai Selama satu Tahun	Presentase Absensi Pegawai (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2018	105	244	25.620	28	9	0	37	0,14%
2019	102	246	25.092	51	10	0	61	0,24%
2020	104	240	24.960	59	21	13	93	0,37%

Sumber : Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara 2021

$$\text{Presentase Absensi Pegawai} = \frac{\text{JUMLAH ABSEN}}{\text{JUMLAH PEGAWAI} \times \text{HARI KERJA}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2016:51)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dalam 3 tahun terakhir rata-rata jumlah absensi pegawai menunjukkan peningkatan frekuensi. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu motivasi kerja yang mendukung dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan organisasi.

Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara merupakan Dinas Teknis Daerah yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Jepara yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintah daerah di bidang sosial dan pemberdayaan berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai perundang-undangan yang berlaku. Penyelenggaraan urusan pemerintah daerah di bidang sosial dan pemberdayaan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara secara instansional dilakukan oleh Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara yang ditetapkannya lembaga dengan Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun

2019 Tanggal 5 Desember 2019 tentang Pembentukan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Jepara.

Setiap pegawai yang berada di Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara mempunyai karakter dan kepribadian serta sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Menciptakan pegawai juga perlu dukungan dari pemimpin yang memperlakukan bawahannya menggunakan strategi tertentu agar terciptanya pegawai yang bisa mewujudkan tujuan yang akan dicapai. Selain strategi pemimpin yang bisa mempengaruhi pegawai, lingkungan kerja juga berpengaruh dalam proses kinerja pegawai. Dari lingkungan kerja pegawai dapat menciptakan situasi kerja yang nyaman. Strategi pemimpin dan lingkungan kerja dapat menjadi penyebab lahirnya macam kebutuhan yang melatar belakangi motivasi sehingga pegawai memiliki masa kerja yang cukup lama dan pengalaman dalam bidang kerjanya. Pegawai merasa nyaman dengan suasana kerja dengan pemimpin yang paham situasi bawahan.

Berdasarkan analisis terhadap lingkungan dan faktor penentu keberhasilan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara yang secara garis besar ditemukan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Untuk menjawab kelemahan yang dihadapi oleh Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara terkait permasalahan kualitas SDM, maka diperlukan pengkajian lebih lanjut

mengenai proses mediasi manajemen yang dalam hal ini mengecil pada pengkajian terhadap gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta motivasi kerja, dan ketika indikator-indikator tersebut sudah terjawab, maka akan dapat terlihat efektivitas komitmen yang akan dikeluarkan oleh karyawan untuk membangun organisasi yang bersangkutan, sehingga dengan pernyataan tersebut diperoleh hubungan yang saling terkait yakni antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan komitmen sebagai bahan acuan untuk pemberdayaan SDM menuju ke arah yang semakin baik bagi kelangsungan organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Wayan Mega Sari Apri Yani (2019) berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Terdapat hasil yang positif Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada LPD Desa Adat Kedonganan, Kabupaten Badung. Untuk mendapatkan hasil dari penelitian tersebut, peneliti menggunakan indikator-indikator untuk menjawab kelemahan yang dihadapi LPD Desa Adat Kedonganan terkait permasalahan kualitas SDM. Maka akan dapat terlihat efektivitas komitmen yang akan dikeluarkan oleh karyawan untuk membangun organisasi yang bersangkutan, hasil pernyataan dari indikator-indikator diperoleh hubungan yang saling berkaitan yakni antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen sebagai bahan acuan pemberdayaan SDM menuju ke arah yang semakin baik kelangsungan organisasi. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang berbeda. Berbeda dengan penelitian dari Yudistira Arista Raharja (2017)

yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Retail Sepatu, dengan hasil gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi komitmen karyawan, hal tersebut disebabkan oleh kemampuan karyawan untuk mengenal dua jenis komitmen yaitu komitmen organisasional dan komitmen terhadap pemimpin. Tindakan seorang pemimpin hanya dapat diatribusikan secara langsung terhadap individu tersebut, namun tidak terhadap organisasi secara keseluruhan.

Penelitian dari Anggun Wahyu Winasis dan Siti Samsiyah (2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Siegwerk Indonesia Surabaya. Dengan hasil lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lain dari Vina Melinda (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterlibatan, dan Kerja Sama Tim Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Coffee Shop Di Surabaya. Memiliki hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan coffee shop di Surabaya.

Penelitian dari Mokhammad Yaniar Pradita (2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Cabang Jombang. Diketahui gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi. Semakin tinggi gaya kepemimpinan maka berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja.

Berbeda dengan penelitian dari Nuning Nurma Dewi (2019) yang berjudul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada PT. Suparma Tbk) dengan hasil pengujian bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan alasan karena atasan para karyawan tidak terlalu berperan dalam peningkatan motivasi kerja karyawan.

Penelitian dari Abdul Rahim, Saiyid Syech, dan Muhammad Zahari, MS (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasilnya lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Jika lingkungan kerja tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya memiliki lingkungan kerja yang kondusif, maka akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Berbeda dengan penelitian dari Mahmudin a Sabilalo, Ummy Kalsum, Muh Nur, dan Andi Runis Makkulau (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasilnya lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja artinya semakin rendah keadaan lingkungan kerja maka motivasi pegawai akan menurun.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Eva Kumalasari (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Komitmen

Organisasional Karyawan Baru (Studi Pada PT Petrokimia Gresik), Hasil yang diperoleh motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan baru pada PT Petrokimia Gresik. Sehingga ketika motivasi kerja mengalami peningkatan, maka diiringi pula dengan komitmen organisasional yang meningkat. Berbeda dengan penelitian dari Chairul Hanafi dan Abadi Sanosra (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini IKIP PGRI Jember dengan hasil motivasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hendaknya meningkatkan hal lain selain dari motivasi kerja jika ingin meningkatkan komitmen organisasi, karena jika meningkatkan motivasi kerja dengan tujuan meningkatkan komitmen organisasi maka dampak yang diperoleh dengan peningkatan motivasi kerja tersebut akan berdampak sangat kecil dalam peningkatan komitmen organisasi.

Oleh karena itu peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasional. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN JEPARA”**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara :

1. Variabel Independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, Variabel Dependen yaitu Komitmen Organisasional, sedangkan Variabel Intervening yaitu Motivasi Kerja.
2. Objek penelitian ini di Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara.
3. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas di semua bagian. Sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil pada sebagian dari populasi dengan menggunakan teknik purpose sampling dengan kriteria pegawai yang sudah bekerja minimal 1 tahun.
4. Penelitian ini dilakukan dengan jangka waktu 3 bulan terhitung setelah penyusunan proposal disetujui oleh dosen pembimbing.

1.3. Rumusan Masalah

Fenomena pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran pegawai saat jam kerja karena masih banyak yang ngobrol pada jam kerja berlangsung, kurangnya kesadaran pegawai mengakibatkan suatu pekerjaan yang tidak kunjung selesai. Kepedulian

seorang pemimpin kepada para bawahan sangat berpengaruh pada pegawai. Pegawai mempunyai rasa komitmen pada pekerjaannya maka semakin tinggi strategi kepemimpinan yang bisa berpengaruh besar pada komitmen pegawai.

2. Ketidaknyamanan tempat kerja sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan pegawai pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak nyaman. Semakin nyaman atau semakin berkurang perasaan terancam, gelisah dan tidakberdaya yang dirasakan karyawan pada kenyamanan kerja maka semakin tinggi pula kualitas lingkungan kerjanya.
3. Ketidakpuasan pada tempat kerja sehingga menimbulkan karyawan tidak berkomitmen pada pekerjaannya. Hilangnya motivasi dalam bekerja dan tidak mau berusaha dengan kesungguhan hatinya merupakan dasar dari komitmen karyawan yang lemah. Dengan dukungan dari beberapa faktor salah satunya menata tata ruang kerja senyaman mungkin hingga dapat mendukung karyawan agar tetap mempertahankan komitmennya pada pekerjaan.
4. Organisasi yang memiliki karyawan yang merasa puas dan semangat terhadap organisasinya cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Mendapatkan motivasi yang tinggi diperlukan adanya rasa nyaman di dalam suatu pekerjaan sehingga nantinya rasa malas pada karyawan berkurang.

Dalam menyimpulkan pembahasan yang ada maka berdasarkan hasil pengamatan oleh penulis dalam kesempatan ini penulis mengambil variabel

gaya kepemimpinan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai dinas sosial pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten jepara. Dengan adanya uraian diatas, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara?

2. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara?
3. Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara?
4. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara?
5. Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara?

1.5. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional yang di mediasi dengan motivasi kerja meliputi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan saran terkait dengan permasalahan komitmen organisasional yang di mediasi dengan motivasi kerja dilihat dari variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.