

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kementrian Kelautan dan Perikanan mengkonfirmasi bahwa sekitar 62% luas wilayah Indonesia adalah laut dan perairan dengan keragaman sumber daya yang ada didalamnya (Kementrian Kelautan dan Perikanan, 2019). Dengan luas perairan tersebut, potensi sumber daya kelautan dan perikanan yang dimiliki Indonesia menjadi sasaran yang tepat berkenaan dengan kejahatan laut baik dari dalam maupun luar wilayah Indonesia. Kompleksitas permasalahan sektor kelautan dan perikanan akan terus menjadi berkembang dan berpotensi mengancam kelestarian sumber daya ikan dan lingkungannya, keberlanjutan mata pencaharian masyarakat di bidang perikanan, isu ketahanan pangan, dan ancaman terhadap pertumbuhan ekonomi yang bersumber dari pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan tentu sangat berhubungan erat dengan permasalahan di bidang pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan (Laporan Kinerja Ditjen. PSDKP TW III Tahun 2021). Hal ini menyebabkan fungsi pengawasan menjadi aspek hilir dari proses bisnis tata kelola kelautan dan perikanan nasional yang penting karena ketika terjadi permasalahan dalam aspek hulu pada tata kelola tersebut, maka beban itu akan menumpuk dalam proses pengawasannya.

Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (Ditjen. PSDKP) merupakan bagian dari Kementrian Kelautan Perikanan (KKP) yang diberikan tugas dan fungsi melaksanakan penataan dan penegakan hukum terhadap peraturan perundangan-undangan di bidang kelautan dan perikanan guna mewujudkan pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan (SDKP) yang tertib dan bertanggung jawab. Ditjen. PSDKP menjadi salah satu unit penting yang harus diperhatikan terkait dengan penyelesaian permasalahan yang ada di laut. Hal ini akan bergantung dengan sumber daya manusia yang ada di dalam instansi ini. Petugas Ditjen. PSDKP menjadi modal utama dalam menjaga sumber daya kelautan dengan berbagai tantangan yang harus dihadapi setiap harinya.

Lingkungan kelautan yang dinamis dalam hal ini tidak bisa diperkirakan tantangan apa saja yang akan dihadapi, menjadikan petugas Ditjen. PSDKP tidak hanya tanggap, tetapi dibutuhkan kemampuan berfikir kritis, aktif dan kemampuan mengadopsi ide – ide baru dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di lapangan. Perilaku petugas dalam menghasilkan atau mengadopsi ide – ide baru dan melakukan upaya selanjutnya disebut sebagai *Employee Innovative Behavior*. Menurut Lukes, (2017) *Employee Innovative Behavior* diartikan sebagai perilaku di mana individu menghasilkan atau mengadopsi ide – ide baru dan melakukan upaya selanjutnya untuk menerapkannya. Lukes juga menjelaskan bahwa *Innovative Behavior* memiliki banyak aspek yang akan muncul dari waktu ke waktu. Hal ini adalah proses dari ide dan implementasi ide selanjutnya.

Fenomena yang terjadi di Ditjen. PSDKP, tidak dapat diselesaikan hanya dengan kemampuan berfikir kritis dan pengadopsian ide baru. Koordinasi dan komunikasi menjadi salah satu kunci dalam menjaga perairan Indonesia dari tindak kejahatan. Dengan lingkungan dinamis yang dijelaskan sebelumnya, petugas harus tanggap dalam menangani dan mengkoordinasikan permasalahan yang terjadi di lapangan, sehingga menyuarakan dan menyampaikan gagasan yang konstruktif terkait dengan penyelenggaraan keamanan laut secara langsung kepada pemimpinnya dan juga mengkomunikasikan pendapat secara terbuka tentang masalah yang terjadi di lapangan agar segera diselesaikan adalah hal yang bisa dilakukan. Ini terkait langsung dengan pemahaman mengenai *Employee Voice Behavior* yakni sejauh mana individu berkomunikasi ke atas dengan menyampaikan ide, saran dan informasi mengenai masalah atau penyelesaian masalah yang nantinya menjadi implikasi luar biasa untuk organisasi dan kelangsungan hidup organisasi (Morrison, 2011).

Pengkoordinasian dan komunikasi akan berjalan dengan baik jika diimbangi dengan bagaimana pemimpin dalam organisasi mampu membawa organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam organisasi, dan mampu membangkitkan kesadaran dalam diri anggotanya mengenai masalah utama yang terjadi pada organisasi. Hal ini mengacu pada jenis kepemimpinan yang transformatif. *Transformational Leadership* mampu membentuk visualisasi diri pada seorang

pemimpin yang dapat meyakinkan dan mendorong anggotanya untuk mencapai visi masa depan dan menggerakkan anggotanya menuju kebutuhan dan tujuan yang lebih tinggi dan lebih universal (Bass dan Avolio, 2000). *Transformational Leadership* berusaha menciptakan hubungan emosional dengan anggotanya dan menginspirasi nilai-nilai yang lebih tinggi untuk menyampaikan misi bersama sehingga hal ini akan mendorong anggotanya untuk terbuka dalam menyampaikan informasi dan ide yang dimiliki. Dengan demikian, *Transformational Leadership* mampu mempengaruhi *Employee Innovative Behavior* dan juga *Employee Voice Behavior* pada petugas.

Tidak hanya bergantung pada bagaimana pemimpin mampu mendorong anggotanya untuk mencapai misi bersama, terdapat variabel lain yang turut berkontribusi dalam mendorong *Employee Innovative Behavior* dan juga *Employee Voice Behavior* pada individu adalah *Organizational Learning*. Variabel ini mampu mendorong individu dalam mengembangkan ide atau gagasan yang dimiliki melalui pengalaman atau evaluasinya terhadap sesuatu yang pernah terjadi sebelumnya. Hal ini berkaitan dengan organisasi dalam memahami dan terbuka terhadap ide dan evaluasi yang disampaikan. Pemaksimalan fungsi evaluasi ini berkaitan dengan *Organizational Learning* yang dipahami sebagai suatu proses dimana ditujukan pada individu maupun organisasi untuk melakukan tindakan sebagai implementasi dari wawasan, pengetahuan dan pengalaman (memori) yang dimiliki dan dikembangkan lebih baik. Menurut Spicer & Sadler, (2006) salah satu bentuk pengukuran dari *Organizational Learning* adalah adanya komunikasi dua arah antara petugas di semua tingkatan mengenai apa yang mampu dilakukan organisasi.

Komunikasi yang mampu dilakukan dua arah akan mendorong perputaran informasi yang baik. Variabel *Knowledge Sharing* menjadi variabel berikutnya yang mampu mendorong *Employee Innovative Behavior* dan juga *Employee Voice Behavior* pada individu. *Knowledge Sharing* mengacu pada penyediaan informasi baik tugas maupun pengetahuan untuk membantu dan berkolaborasi dengan orang lain guna memecahkan masalah, mengembangkan ide-ide baru atau menerapkan kebijakan atau prosedur yang ada (Cummings, 2004). *Knowledge Sharing* sebagai

budaya interaksi sosial yang dalam prosesnya melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman dan keterampilan individu melalui seluruh departemen atau organisasi (Lin, 2007). Dengan demikian, kedua variabel ini mampu mendorong proses dari *Employee Innovative Behavior* dan juga *Employee Voice Behavior*.

Berkenaan dengan *Organizational Learning* dan *Knowledge Sharing*, beberapa penelitian telah menemukan bahwa kedua variabel ini berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Innovative Behavior* dan *Employee Voice Behavior*. Berdasarkan temuan Khan & Khan,(2019) yakni berkaitan dengan peran mediasi dari *Organizational Learning* terhadap *Transformational Leadership* dan *Employee Innovation*, dalam penelitiannya menunjukkan peran *organizational learning* pada kedua variabel yang secara penuh memediasi. Penelitian oleh Choi dkk. (2016) juga membahas lebih lanjut mengenai peran mediasi dari *Knowledge Sharing* pada *Transformational Leadership* dan *Employee Innovative* penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya menunjukan peran mediasi dari *Knowledge Sharing* secara partial pada *Transformational Leadership* dan *Employee Innovative Behavior*. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bednall dkk., 2018) yang menunjukan hasil mediasi secara penuh pada *Transformational Leadership* dan *Employee Innovative Behavior*, sehingga perlu untuk penelitian lebih lanjut terkait dengan inkonsistensi hasil terhadap kedua penelitian.

Pengujian mediasi pada pengaruh *Transformational Leadership* dan *Employee Voice Behavior* belum terlalu banyak penelitian yang membahas mengenai peran mediasi *Organizational Learning* pada kedua variabel tersebut sehingga dalam penelitian ini pengujian akan dilakukan untuk mengetahui hasilnya. Penelitian yang membahas peranan *organizational learning* dan *knowledge sharing* secara tidak langsung dijelaskan oleh Chou& Ramser, (2019) yang membahas lebih lanjut mengenai peran mediasi dari *Knowledge Sharing* pada *Transformational Leadership* dan *Employee Innovative Behavior* dengan fokus penelitian dilakukan pada individu dari instansi manufaktur elektronik dan otomotif besar yang berada pada kompleks industri di Korea Selatan. Lalu penelitian yang dari Khan & Khan,

(2019) dan Choi dkk. (2016) mengenai peranan mediasi dari *Organizayional Learning* juga menjadi penelitian yang mendukung dalam pengujian ini.

Lebih lanjut, dalam penelitian ini pengaruh langsung dari *Transformational Leadership* terhadap kedua variabel tersebut harus dipastikan. Hal ini penting dilakukan untuk mengetahui adanya kemungkinan mediasi *Organizational Learning* dan *Knowledge Sharing* pada pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Innovative Behavior* dan *Employee Voice Behavior*. Berkaitan dengan hal tersebut, hasil penelitian terbaru oleh Kim & Park, (2020) yang menguji keterkaitan antara *Transformational Leadership* dan *Organizational Learning* dalam penelitian yang dilakukannya pada individu berbagai instansi di Korea Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *Transformational Leadership* tidak hanya berkaitan dengan *Organizational Climate* tetapi juga mempengaruhi *behavior* dari individu terutama dari *Employee Learning*. Dengan kata lain, *Transformational Leadership* dapat mendorong dan meningkatkan *Organizational Learning*.

Dwivedi dkk. (2020) juga menguji pengaruh dari *Transformational Leadership* terhadap *Knowledge Sharing* sektor instansi yakni instansi logistik dan membuktikan hasil yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa, *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan dan berhubungan dengan *Knowledge Sharing*. Dalam hal ini, dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam membentuk basis pengetahuan diantara individu dalam organisasi. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa terdapat kemungkinan *Organizational Learning* dan *Knowledge Sharing* memainkan peran mediasi pada pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Innovative Behavior* dan *Employee Voice Behavior*.

Selanjutnya, dikaitkan dengan konteks Ditjen. PSDKP, *Employee Innovative Behavior* yang ditunjukan oleh petugas dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya menjadi hal yang sangat penting dan harus dimiliki guna mendukung dan mencapai tujuan yang dimiliki Ditjen. PSDKP. Adapun bentuk *Innovative Behavior* yang dilakukan petugas dapat berupa penyampaian ide dan gagasan yang dimiliki, tidak hanya itu petugas mampu memberikan implementasi atas ide yang diberikan guna menyelesaikan permasalahan yang ada. PSDKP

cukup baik dalam memberikan wadah bagi petugas yang memiliki ide dan gagasan yang inovatif melalui program HIU “Hasilkan Inovasi Unit” yang digagas guna mendorong pembangunan dan pengembangan inovasi di Ditjen. PSDKP. Program ini tergolong baru yakni terealisasi pada tahun 2020 dimana masih belum secara optimal menampung ide inovatif yang dimiliki oleh petugas secara merata dan keseluruhan. Hal ini juga didukung bahwa pelaksanaan dan realisasi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab masing-masing unit kerja sehingga belum adanya pemerataan dalam proses implementasi program (Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Pengawasan SDKP Triwulan III 2021).

Lebih lanjut, *Employee Voice Behavior* menjadi topik yang ada pada petugas Ditjen. PSDKP yang mana dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di lapangan, komunikasi yang terbuka dan transparan sangat dibutuhkan. Laporan dari petugas lapangan untuk selanjutnya dapat dilakukan tindakan penyelesaian menjadi alur yang penting dalam Ditjen PSDKP. Konsep dari *Voice Behavior* diharapkan tidak hanya sebagai bentuk komunikasi dengan manajemen, tetap juga sebagai sarana komunikasi yang berorientasi pada perubahan dan memperbaiki situasi yang terjadi pada organisasi. Hal ini cukup berlawanan dengan yang disampaikan oleh Afzil sebagai salah satu sub koordinator dalam wawancaranya menjelaskan bahwa keterbukaan petugas terbatas oleh pemenuhan tugas dan kewajibannya sehingga *Voice Behavior* yang disampaikan oleh petugas hanya sebatas laporan terhadap apa yang terjadi di lapangan hal ini menunjukkan bahwa meskipun sudah terdapat wadah untuk menyampaikan saran maupun ide hal ini belum mampu dioptimalkan dengan baik. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Pengawasan SDKP Triwulan III 2021 yakni berdasarkan kewenangan rekomendasi pada lingkup Pusat Ditjen PSDKP telah ditindak lanjuti sebanyak 38 (tiga puluh delapan) dari 45 (empat puluh lima) rekomendasi, sedangkan pada lingkup UPT dari 306 (tiga ratus enam) rekomendasi telah ditindak lanjuti sebanyak 296 (dua ratus sembilan puluh enam) rekomendasi hingga 30 Juni 2021. Adapun rekomendasi pada lingkup Pusat yang belum ditindak lanjuti yaitu hasil evaluasi kesiapan pelaksanaan data kelautan dan perikanan serta TI dan komunikasi pada unit data dan produsen data Ditjen PSDKP dan hasil audit

kepegawaian lingkup Ditjen PSDKP. Karena pada faktanya koordinasi lebih kompleks pada tingkat unit menjadikan *voice behavior* tidak mampu sepenuhnya mencapai pusat.

Employee Innovative Behavior dan *Employee Voice Behavior* yang dilakukan oleh petugas tidak dapat terjadi begitu saja, terdapat dua variabel dari petugas dan organisasi yang mendorong petugas dalam mewujudkan *Employee Innovative Behavior* dan *Employee Voice Behavior* yakni *Organizational Learning* dan *Knowledge Sharing*. Adapun *Organizational Learning* yang sudah dijelaskan sebelumnya sebagai proses dimana ditujukan pada individu maupun organisasi untuk melakukan tindakan dalam penyelesaian permasalahan yang dalam hal ini dapat dipelajari dari pengalaman (memori) yang dimiliki dan dikembangkan lebih baik sebagai wujud dari organisasi dalam mempelajari hal baru maupun belajar dari pengalaman yang pernah dialami sebagai evaluasi yang selanjutnya dapat mendorong ide inovatif dan juga penyampaian pendapat dari petugas Ditjen. PSDKP. Pengetahuan dan informasi dari individu atau pengalaman yang pernah terjadi akan dapat dilihat ketika ada komunikasi dan koordinasi dari setiap petugas Ditjen. PSDKP ini.

Perputaran informasi yang begitu masif di Ditjen PSDKP harus dapat diketahui oleh semua aspek sumber daya manusia yang ada di Ditjen. PSDKP karena saling berkaitan. Ketika informasi yang ada dilapangan dapat dengan mudah ditangkap, maka penyelesaian permasalahan yang ada akan dapat segera dilakukan. *Knowledge Sharing* yang dapat dilihat dari petugas adalah keterbukaan petugas terhadap informasi yang terjadi di lapangan untuk selanjutnya diselesaikan dengan ide dan gagasan yang tepat. Petugas mampu memahami dan menyampaikan ide yang inovatif dengan sangat baik ketika mereka juga mendapatkan informasi yang sama dengan rekan lainnya sehingga perilaku inovatif dan juga mengutarakan pendapat akan dengan mudah diwujudkan.

Ditjen. PSDKP menjadi salah satu instansi dengan berbagai informasi yang secara masif berkembang dan dibutuhkan inovatif yang cukup dalam mencapai penegakan keamanan sumber daya kelautan dan perikanan sehingga diperlukan pemimpin dengan keterbukaan terhadap gagasan ide dan memberikan wadah bagi

anggotanya. Selain itu, untuk mewujudkan dan tercapainya sasaran strategis dari Ditjen PSDKP yakni “Peningkatan Daya Saing Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan dan Pengembangan Inovasi dan Riset Kelautan dan Perikanan”. Peranan pemimpin menjadi bagian penting yang harus diteliti dalam hal ini pemimpin yang mampu mendorong anggota guna tercapainya tujuan pada Ditjen PSDKP. Konsep ini mengarah pada pemimpin yang transformatif yakni pemimpin yang mampu mendorong anggota untuk terus maju dan berkembang juga yang menyadari pembentukan inovatif dari anggotanya dan perubahan dengan memotivasi anggotanya untuk mengembangkan visi dan menerapkan perubahan. Sejalan dengan konsep *Transformational Leadership* yang mampu menggerakkan anggotanya dalam mencapai misi dengan menyampaikan ide, gagasan dan pemaksimalan fungsi evaluasi dalam *organizational learning* maupun penyampaian informasi yang secara masif akan mampu tersampaikan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini akan berfokus untuk menyelidiki pengaruh dari *Transformational Leadership* terhadap *Employee Innovative Behavior* dan *Employee Voice Behavior* dengan menguji peran mediasi dari *Organizational Learning* dan *Knowledge Sharing* pada petugas Ditjen. PSDKP. Hal ini perlu dilakukan karena masih jarang dijumpai penelitian mengenai *Transformational Leadership* sebagai variabel independen yang mampu mempengaruhi *Employee Innovative Behavior*, *Employee Voice Behavior*, *Organizational Learning* dan *Knowledge Sharing* pada petugas Ditjen. PSDKP. Dengan kata lain, ada penambahan literasi baru mengenai hasil penelitian dari ke 5 variabel tersebut dan kebaruan empiris yakni terkait dengan konteks penelitian pada Ditjen PSDKP yang merupakan bagian dari *government institution*. Oleh karena itu, judul skripsi yang diajukan adalah sebagai berikut: **“PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE INNOVATIVE BEHAVIOR DAN EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR DIMEDIASI ORGANIZATIONAL LEARNING DAN KNOWLEDGE SHARING”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Innovative Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP?
2. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Voice Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP?
3. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Learning* pada petugas Ditjen. PSDKP?
4. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* pada petugas Ditjen. PSDKP?
5. Apakah *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Employee Innovative Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP?
6. Apakah *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Employee Voice Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP?
7. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Employee Innovative Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP?
8. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Employee Voice Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP?
9. Apakah *Organizational Learning* memediasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Innovative Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP?
10. Apakah *Organizational Learning* memediasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Voice Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP?
11. Apakah *Knowledge Sharing* memediasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Innovative Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP?
12. Apakah *Knowledge Sharing* memediasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Voice Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Innovative Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Voice Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Learning* pada petugas Ditjen. PSDKP.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Knowledge Sharing* pada petugas Ditjen. PSDKP.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Employee Innovative Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Employee Voice Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Employee Innovative Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP.
8. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Employee Voice Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP.
9. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Learning* Memediasi Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Innovative Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP.
10. Untuk mengetahui peran mediasi dari *Organizational Learning* dalam pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Voice Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP.
11. Untuk mengetahui peran mediasi dari *Knowledge Sharing* dalam pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Innovative Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP.
12. Untuk mengetahui peran mediasi dari *Knowledge Sharing* dalam pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Voice Behavior* pada petugas Ditjen. PSDKP.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini terbagi menjadi dua manfaat, yakni manfaat dari sisi teoritis yang merujuk pada sisi keilmiah penelitian dan manfaat dari sisi praktid yakni manfaat yang mengarah pada pemanfaatan bagi organisasi atau Lembaga terkait. Dari kedua manfaat tersebut, secara rinci dijelaskan sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan pengembangan literasi pada ilmu manajemen khususnya pada manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh dari *Transformational Leadership* dengan, *Organizational Learning*, *Knowledge Sharing*, *Employee Innovative Behavior* dan *Employee Voice Behavior*.
2. Hasil dari penelitian ini juga menambahkan literasi pengetahuan mengenai peran variabel mediasi dari *Organizational Learning* dan *Knowledge Sharing*.
3. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitain selanjutnya yang selanjutnya dapat memperbaiki sekaligus menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada organisasi dan instansi pada umumnya. Lebih lanjut secara khusus dapat bermanfaat bagi Lembaga dan Instansi Negara yang salah satunya adalah Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) dalam penerapan *Transformational Leadership*, *Organizational Learning*, *Knowledge Sharing*, *Innovative Behavior* dan *Voice Behavior* guna mewujudkan SDM yang kompeten..
2. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan membantu organisasi dalam bidang lain sebagai referensi ilmiah terkait dengan pengaruh dari *Transformational Leadership* dengan ,

Organizational Learning, Knowledge Sharing, Employee Innovative Behavior dan Employee Voice Behavior.

1.5 Sistematika Kepenulisan Penelitian

Sistematika kepenulisan dalam penelitian ini disusun guna mempermudah dalam pembahasan dan memperjelas penulisan isi skripsi secara garis besar. Terdapat 5 Bab yang akan dijelaskan yakni, sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab I dalam penelitian secara umum menjelaskan mengenai latar belakang yang didasarkan pada fenomena dan urgensi yang menjadi alasan penelitian ini dilakukan. Selanjutnya dasar yang ada menjadi latar belakang dan juga dalam bentuk perumusan masalah. Adapun lebih lanjut, Bab I terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Penelitian.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II dalam penelitian secara umum menjelaskan mengenai dasar teoritis yang mendukung dalam penelitian, selanjutnya pada Bab 2 juga tersusun penelitian – penelitian terdahulu dengan tujuan sebagai dasar perumusan hipotesis. Adapun lebih jelasnya, Bab II terdiri dari Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Perbandingan antar Variabel Penelitian Terdahulu dengan Penelitian saat ini. Keterkaitan antar Variabel dan juga Kerangka Konsep.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab III dalam penelitian secara umum menjelaskan mengenai hal – hal teknis berkaitan dengan penelitian yakni pengukuran variabel, data, dan Teknik analisis untuk mengukur sejauh mana hipotesis yang diuji terbukti. Adapun lebih jelasnya, dalam Bab III terdiri dari Pendekatan Penelitian, Identifikasi Variabel, Definisi Operasional Variabel, Jenis dan Sumber Data, Prosedur Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, serta Teknik Analisis.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV dalam penelitian secara umum menjelaskan mengenai hasil dari penelitian yang sudah dilakukan dengan penguraian mengenai gambaran umum objek penelitian yang selanjutnya memaparkan mengenai hasil uji data yang diinterpretasikan melalui pembahasan hasil. Adapun lebih jelas, pada Bab IV ini terdiri dari Gambaran Umum objek penelitian, Deskripsi Data, Analisis Data, dan Pembahasan Hasil.

5. BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab V dalam penelitian secara umum, menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil uji yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya. Pada bab ini, juga tersusun saran- saran yang ditujukan baik pada objek yang bersangkutan ataupun untuk pertimbangan dalam pengambilan langkah di masa depan. Adapun lebih jelas, pada Bab V ini terdiri dari Kesimpulan dan Saran.