

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Peran sumber daya manusia dalam kesuksesan suatu organisasi baik swasta maupun pemerintahan tidak dapat diabaikan. Kualitas sumber daya manusia dapat tercermin dari kualitas manajemennya. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat bergantung pada potensi dan kinerja sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia berkualitas dan profesional menjadi sebuah impian bagi organisasi sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan (Solehudin et al., 2022).

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi (Noufal, 2020).

Menurut Ariffin (2019) sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi atau pemerintahan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan, keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Tersedianya kualitas sumber

daya manusia yang tinggi dalam suatu organisasi akan menunjukkan kemampuan kinerja yang lebih baik . Dan untuk mengetahui baik atau tidaknya kualitas kerja pegawai dapat dinilai melalui dari kinerja yang mereka tunjukan.

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi sesorang pekerja (Gultom, 2014).

Menurut Arianty (2014) Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. (Niha et al., 2021) mengatakan bahwa Pencapaian yang baik dari sebuah organisasi ditentukan oleh hasil kerja pegawainya.

Menurut Siagian (2019), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan, kompensasi dan faktor-faktor lainnya. Selain itu menurut Krismon (2021) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain terdiri dari: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja

Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin kerja.

Salah satu unsur penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi, mengarahkan, mengembangkan sumber daya manusia yang ada, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Maju dan mundurnya suatu organisasi atau pemerintahan tergantung pada kepemimpinan organisasi atau pemerintahan tersebut dalam penyelenggaraan atau pelaksanaannya (Ariffin, 2019).

Organisasi atau pemerintahan membutuhkan pemimpin yang sangat inovatif yang dapat menjadi penggerak utama perubahan atau perubahan untuk menciptakan bentuk kerjasama yang baik antara pemimpin dan bawahan dengan harapan terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Seorang pemimpin yang baik mampu menciptakan kondisi tersebut, mengarahkan dan memotivasi pegawai sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi tercapai.

Pemimpin yang berorientasi pada perubahan disebut model kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang memiliki kepemimpinan transformasional menunjukkan dukungan dan kepercayaan pada pekerjaan dan kontribusi nilai individu. Mereka mempertahankan dan mempromosikan karyawan yang kreatif, menetralkan karyawan yang negatif, mengendalikan sistem perusahaan secara keseluruhan dan bereaksi terhadap perubahan keadaan untuk mendorong inovasi ke arah yang lebih baik (Haris & Puspaningrum, 2016).

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan modern yang lebih memberikan perhatian, kharisma dan kepekaan seorang pemimpin. Gaya

kepemimpinan transformasional diketahui mampu memuaskan keinginan anggota kelompok kerja di saat sekarang yang memiliki keinginan diinspirasi dan diberdayakan agar berhasil dimasa-masa yang tidak pasti. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan proses merubah orang, perhatian pada emosi, nilai, standar, dan tujuan lebih jauh. Gaya kepemimpinan transformasional mampu menilai motif, memahami kebutuhan anggota, memperlakukan manusia secara utuh, memberikan pengaruh yang kuat, dan menggerakkan anggota mencapai harapannya (Solehudin et al., 2022).

Kepemimpinan transformasional bertindak sebagai mediator penting, tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja, namun juga memfasilitasi proses pelatihan yang efektif dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat dari (Angela, dkk 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menjadi variabel mediator yang baik untuk menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya.

Pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat

meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan (Dahmiri & Sakta, 2014). Pendapat lain menurut (Nurul Ichsan & Nasution, 2021) Pelatihan yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula sehingga menguntungkan perusahaan maupun karyawan, sebaliknya pelatihan yang buruk akan memberikan dampak merugikan bagi karyawan maupun perusahaan sehingga tujuan dari pada perusahaan tidak tercapai.

Pelatihan adalah kunci untuk membuka potensi penuh setiap pegawai. Dengan memberikan pelatihan, tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga menyiapkan tim untuk beradaptasi dan berkembang bersama perubahan zaman. Ini membuka jalan bagi kepemimpinan transformasional untuk memainkan perannya, tidak hanya sebagai pemandu, tetapi sebagai jembatan yang menghubungkan pengetahuan baru dengan aplikasi di tempat kerja. Selain pelatihan dalam meningkatkan keterampilan guna mencapai kinerja yang baik, kepemimpinan transformasional juga mempunyai peran penting dalam memperhatikan lingkungan kerja atau menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pegawai bekerja, yang mana bisa mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Bambang (2018), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai. (Deni et al., 2023) menyatakan Seseorang pegawai yang bekerja di lingkungan

kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Menurut (Manuain et al., 2023), Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) merupakan lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam mengembangkan potensi masyarakat dan desa. Tugasnya meliputi penyelenggaraan program pemberdayaan, pengelolaan sumber daya, serta mendukung pembangunan di tingkat desa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT juga terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan kebijakan pembangunan di tingkat desa, memfasilitasi pelibatan masyarakat dalam pengambilan keputusan, serta menyediakan berbagai program untuk meningkatkan kapasitas dan kemandirian desa dalam mengelola potensi lokal. Selain itu, DPMD juga dapat bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk lembaga swadaya masyarakat dan sektor swasta, guna mendukung upaya pemberdayaan masyarakat dan pembangunan desa secara menyeluruh.

Dalam pelaksanaan tugas di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD), pegawai tentunya memiliki tanggung jawab untuk bekerja secara efektif dan efisien guna memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Baik sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun sebagai tenaga honorer, mereka diharapkan untuk berkontribusi dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa melalui berbagai program pemberdayaan.

Adapun Laporan kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur disusun untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai. Selain itu laporan ini dimaksudkan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk meningkatkan kinerja. Berikut adalah capaian kinerja pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur.

**Tabel 1.1**  
**Persentase Capaian Kinerja Dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2023**  
**Dibandingkan Perjanjian Capaian Kinerja Tahun 2022**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2022	CAPAIAN 2023	Naik/Turun
1	2	3	4	5	6
1	Berkurangnya kemiskinan melalui pemberdayaan ekonomi, sosial, budaya, kelembagaan kemasyarakatan dan masyarakat hukum adat	1. Peningkatan Bumdes Aktif dan Bumdes di Kawasan Pariwisata Estate			
		- Peningkatan Jumlah BUMdes Aktif	127,54	98,40	Turun
		- Peningkatan Jumlah BUMdes di Kawasan Pariwisata Estate	105,26	104,00	Turun
		2. Prosentase peningkatan usaha ekonomi masyarakat (alat TTG yang diserahkan keDesa)	81,04	77,32	Turun
		3. Posyandu aktif yang melaksanakan pelayanan dasar dalam setahun 12 Kali	98,78	88,20	Turun
		4. PKK Aktif yang melaksanakan	93,07	100	Naik

		pemenuhan Gizi keluarga, pengentasan kemiskinan dan peningkatan pendapatan			
		5. Prosentase Lembaga Adat desa yang difasilitasi	395.43	100	Turun
2	Meningkatnya kualitas tatakelola penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan public yang efektif,akuntabel, transparan serta Partisipatif	1. Prosentase Desa Persiapan yang telah memiliki kode register	100	84.09	Turun
		2 . Prosentase perubahan status desa minimal Berkembang	215.80	51,09	Turun
		3. Prosentase perjanjian kerjasama desa dengan non pemerintah (BUMDes, BKAD, BPMD, Posyandu)	210.61	37,74	Turun
<b>RATA-RATA CAPAIAN</b>			<b>158,61</b>	<b>82,32</b>	<b>Turun</b>

Dari tabel 1.1. di atas tergambar bahwa ada penurunan capaian kinerja Dinas PMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2023 berdasarkan Perjanjian Kinerja dibandingkan dengan tahun 2022 yaitu pada tahun 2022 capaian sebesar 158.61 % menurun menjadi sebesar 82,32 %.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa narasumber pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi NTT, bahwa kepemimpinan transformasional sudah berjalan dengan baik dan selalu memberikan motivasi kepada bawahannya. Namun tampak adanya beberapa kendala yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah kurangnya konsistensi dalam pemberian penghargaan, yang menjadi perhatian bagi para pegawai. Selain itu, kuantitas pelatihan di kantor juga masih sangat minim, menunjukkan bahwa keterlibatan pemimpin dalam pengembangan keterampilan anggota tim belum berjalan secara optimal.

Adapun juga fenomena terkait kurangnya pelatihan khusus bagi para pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) maupun tenaga honorer dari dinas



tersebut. Meskipun pelatihan dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik, namun dari hasil wawancara yang dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD), ditemukan bahwa tidak ada pelatihan khusus yang diselenggarakan dari Dinas PMD untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi para ASN. Akan tetapi adanya pelatihan ketika mereka mendapat undangan dari dinas lain. dan pegawai yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan tersebut adalah pegawai yang mempunyai jabatan tertentu. Hal ini mengakibatkan adanya ketidakmerataan dalam pengembangan keterampilan di antara pegawai DPMD.

Pengaruh dari kurangnya pelatihan khusus ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik yang disediakan oleh Dinas PMD. Pegawai yang kurang dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan mungkin mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas mereka dengan baik, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Ini bisa mencakup pengembangan program pelatihan internal yang sesuai dengan kebutuhan dan prioritas organisasi, serta pengaturan pelatihan eksternal yang lebih terstruktur dan merata bagi seluruh pegawai, tidak hanya bagi orang-orang yang memiliki jabatan tertentu. Berikut adalah tabel data pelatihan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi NTT.

**Tabel 1.2**

**Data Pelatihan Pegawai Tahun 2023**

<b>NO</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jenis Pelatihan</b>	<b>JML. Hari/JAM</b>	<b>Jumlah Peserta</b>
1	Kabid Potensi Desa	- Pelatihan Peraturan LKPP no. 11 thn 2021 ttg Pengadaan barang dan jasa	2 JPL	Satu Orang
		- Pengembanagn Kapasitas Aparatur Desa	16 JPL	
		- TOT sebagai pelatih Pelatihan Aparatur Desa	5 Hari	
		- Pelatihan Peningkatan Aparatur Pemerintah Desa dan BPD	3 Hari	
2	Kepala Bidang Bina Pemerintah Desa	- TOT sebagai pelatih Pelatihan Aparatur Desa -	6 Hari	Satu Orang
3	Fungsional Umum	- Pelatihan TOT Aparatur Desa dan Penetapan batas desa	4 Hari	Satu Orang
4	Penjabat Fungsional Perencana	- Diklat P3PD PKK	4 Hari	Satu Orang
		- Bimtek Budidaya Kina Nila	4 JP	
		- Bimtek RKPD Lingkup Prov. NTT	4 JP	
		- Bimtek Fungsi BINWAS	12 JP	
		- Bimtek Pemanfaatan Perkarangan utk Dapur Hidup dan Apotik Hidup bagi ASN	4 JP	
		- Bimtek Konsep Teknik Eco Office dalam rangka mewujudkan perkantoran ramah	1 Hari	
5	Fungsional Umum	- TOT Pelatihan P3PD -	13 JP	Satu Orang
		- Bimtek Pemanfaatan Pekarangan utk Dapur Apotik Hidup bagi PNS -	4 JP	
		- Bimtek Konsep Eco Office untuk Perkantoran -	2 JP	
		- Bimtek Penyusunan RPD	4 JP	

*Sumber Data: Kantor Dinas PMD*

Selain fenomena kurangnya pelatihan khusus bagi pegawai, terdapat tantangan lain yang mempengaruhi kinerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD), yaitu kondisi lingkungan kerja disana terbilang kurang mendukung seperti sebagian ruangan kerja pegawai yang sempit dan padat, yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja pegawai. Sementara itu, masalah lain yang sering muncul adalah ketersediaan air yang tidak konsisten di fasilitas kantor, yang dapat mengganggu kegiatan sehari-hari dan kenyamanan pegawai. Adapun data yang saya peroleh secara langsung dari kantor adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Kondisi Fasilitas Dan Lingkungan Kerja di DPMD**

<b>NO</b>	<b>Fasilitas</b>	<b>Jumlah Tersedia</b>	<b>Jumlah Rusak</b>	<b>Jumlah Baik</b>
1.	Ruangan Kerja	9	-	9
2.	Komputer	18	5	13
3.	Printer	27	10	17
4.	Meja	108	5	103
5.	Kursi	135	10	125
6.	Lemari	18	-	18
7.	AC	9	-	9
8.	Satpam	1	-	1

*Sumber Data : Fasilitas Sarana Prasarana Kantor Dinas PMD Kupang*

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dijelaskan terkait beberapa potensi fenomena tentang kondisi lingkungan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) yaitu jumlah peralatan seperti komputer, printer, meja, dan kursi tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada, dimana terdapat 27 printer untuk 56 pegawai, yang mungkin menyebabkan kesulitan dalam mengakses fasilitas tersebut, terdapat juga jumlah beberapa fasilitas yang rusak seperti printer, meja dan kursi dan hal ini tentunya dapat mengganggu produktivitas dan

kenyamanan para pegawai. Selain itu meskipun hanya ada satu satpam yang tersedia, Hal ini dapat meningkatkan risiko ketidakamanan di lingkungan kerja. Selain fenomena yang telah diuraikan diatas, penelitian ini perlu dilakukan juga karena adanya *research gaps* antara penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hur et al., 2011) hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan efektivitas pemimpin, serta antara kecerdasan emosional dan iklim pelayanan meskipun tidak ada hubungan antara kecerdasan emosional dan efektivitas tim. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh Amadi, Syairudin dan Widodo (2014) kepemimpinan transformasional terbukti bukan variabel moderator melainkan sebagai variabel independen karena moderat 1 dan moderat 2 terbukti tidak signifikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Girsan, Zulkarnain dan Isnaniah (2021), menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh Andayani dan Hirawati (2021), menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dilakukan oleh Pratama dan Wismar'ain (2018), menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, pada penelitian yang dilakukan oleh Warongan, Doutulong dan Lumintang (2022) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang sudah dipaparkan sebelumnya, mendorong untuk dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Mediator Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi NTT.**

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional, pelatihan dan lingkungan kerja pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
5. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada

kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?

7. Apakah kepemimpinan transformasional mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
8. Apakah kepemimpinan transformasional mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional, pelatihan dan lingkungan kerja pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan terhadap kepemimpinan transformasional pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepemimpinan transformasional pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi

Nusa Tenggara Timur.

6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
7. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional mampu memediasi pengaruh signifikansi pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
8. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional mampu memediasi pengaruh signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian sejenis yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya.
  - b. Penelitian ini diharapkan mampu menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, serta pemikiran dan ilmu pengetahuan yang khususnya berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepemimpinan transformasional sebagai mediator.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Secara Praktis manfaat penelitian ini bagi Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) adalah sebagai masukan tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepemimpinan transformasional sebagai mediator.