

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting sumber daya manusia yang juga merupakan Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, baik secara individu maupun kelompok, berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi. Organisasi yang memiliki pegawai dengan kinerja tinggi akan mampu menghadapi tantangan yang ada dan mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien. 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) .

Menurut Pramularso (2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjangnya. sebagai aset utama, pegawai yang berkinerja baik tidak hanya berkontribusi dalam produktivitas, tetapi juga dalam menciptakan suasana kerja yang inovatif dan berkembang.

Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja. menurut Kasmir (2018), faktor faktor tersebut meliputi kemampuan dan keahlian (kompetensi), pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selanjutnya menurut (Sazly & Ardiani, 2019) kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan stres kerja. Sedangkan (Poluakan et al.,2019) kompensasi dan disiplin kerja. Pada rancangan penelitian ini yang menjadi perhatian penulis mengenai factor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi, kepemimpinan transformasional (Sazly & Ardiani, 2019), kompetensi (Kasmir, 2018), dan kompensasi (Poluakan et al.,2019).

Faktor pertama yaitu kepemimpinan transformasional, menurut Sazly & Ardiani (2019) kepemimpinan transformasional merupakan sistem yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlihat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. selanjutnya menurut Robbins (2017:262) Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik adlah hasil kerja dan perilaku kerja yang di capai dalam menyelesaikan tugas

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi, yang menurut Menurut Kasmir (2018), adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang di capai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam periode tertentu. Menurut Pramularso (2018), kompetensi adalah kemampuan dasar seseorang dalam hal pengetahuan, keterampilan, perilaku dan hal lain yang terkait dengan aturan yang dikeluarkan organisasi dan berdasar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka semakin besar kemungkinan individu tersebut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Menurut Edison et al (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Sutrisno (2019). mengungkapkan bahwa kompetensi dapat diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.

Selain kedua faktor diatas, faktor selanjutnya yang juga mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, yang menurut Poluakan et al., (2019), merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Lebi lanjut Kompensasi oleh kasmir merupakan

merupakan balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada pegawai, baik yang beersifat keuangan atau non keuangan

Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan (DLHK) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang bertugas di bidang lingkungan hidup dan kehutanan. tugasnya meliputi membantu kepala daerah, seperti gubernur atau bupati, dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan.

Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur memiliki tugas pokok dan fungsi untuk membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepala daerah. Tugas pokok dan fungsi ini berdasarkan pada Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Kinerja kantor Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur digambarkan melalui laporan kinerja disusun untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai. Selain itu laporan ini juga dimaksudkan sebagai upaya perbaikan kesinambungan bagi Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja kantor DLHK Provinsi NTT dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Kinerja kantor Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan
Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2023

No.	Uraian	Jumlah Anggaran	Realisasi	% Realisasi
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	81.101.206.864	70.442.613.379	86,86%
2	Program Perencanaan Lingkungan Hidup	440.000.000	217.359.824	49,40%
3.	Program Pengendalian Pencemaran Atau Kerusakan Lingkungan Hidup	501.269.950	427.051.974	85,19%
4.	Program Pengendalian Bahan Berbahaya Dan Beracun (B3) Dan Limbah Bahan Berbahaya Dan Beracun (LIMBAH B3)	457.970.400	56.490.315	12,33%
5	Program Pengelolaan Hutan	17.361.641.568	16.428.994.154	94,94%
6.	Program Konservasi Sumber Daya Alam Hayati Dan Ekosistemnya	17.744.100	-	-
7.	Program Pendidikan Dan Pelatihan, Penyuluhan Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Bidang Kehutanan	99.726.900	3.400.000	3,41%
	Jumlah	99.979.559.782	87.629.909.646	87,65%

Sumber: LKPJ DLHK NTT Tahun 2023

Data tabel 1.1 menggambarkan capaian kinerja berdasarkan pemanfaatan jumlah anggaran untuk masing-masing program pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi NTT, dimana tahun 2023 rata-rata realisasi penggunaan anggaran sebesar 87,65%, fenomena ini menunjukkan belum optimalnya capaian kinerja dari kantor Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi NTT.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi NTT berkaitan dengan

kepemimpinan transformasional, terdapat 6 pegawai menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional belum berjalan dengan baik, di karenakan pemimpin belum memberikan Motivasi yang inspirasional kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Sedangkan pemimpin juga kurang membantu dalam pengembangan dan keterampilan diri. 4 pegawai menyatakan bahwa sudah menjalankan tugasnya dengan baik

Hasil wawancara dengan 10 pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur mengatakan mengenai kompetensi mereka menunjukan bahwa ada perbedaan dalam pemahaman dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka. 7 pegawai mengatakan bahwa mereka menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka karena mereka kurang pemahaman dalam menjalankan system yang ada. Di sisi lain, 3 pegawai mengatakan bahwa mereka dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan baik dan bahkan bersedia membantu rekan kerja lainnya.

Hasil wawancara dengan 10 pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur mengenai kompensasi, 7 pegawai mengatakan mereka merasa puas dengan kompensasi seperti Tunjangan kinerja yang diterima, namun ada keinginan untuk adanya penyesuaian gaji yang lebih adil dan sesuai dengan perkembangan ekonomi, sedangkan 3 orang lainnya pegawai yang menginginkan sistem bonus dan insentif yang lebih jelas, berbasis pada pencapaian individu atau tim

Selain fenomena yang telah diuraikan diatas, penelitian ini perlu perlu di tunjang dari peneliti peneliti sebelumnya agar di peroleh hasil yang baik *research gap* dilakukan juga karena adanya *research gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Eny *et al.*, (2017) hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Namun berbeda dengan hasil penelitian Agnia *et al.*, (2020) hasilnya menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana Tidak semua organisasi atau karyawan cocok dengan gaya kepemimpinan transformasional. Misalnya, dalam organisasi yang lebih birokratis atau formal, pendekatan transformasional mungkin tidak efektif. Jika pemimpin berusaha menerapkan gaya transformasional tetapi tidak konsisten atau tidak otentik, maka efek positif bisa tidak muncul, atau bahkan berdampak negatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati & Bagia (2021) hasilnya menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana Hal ini tentu memberi arti dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang baik dan searah sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan akan dapat dihasilkan karyawan juga tinggi. Namun berbeda dengan hasil penelitian Astuti, (2020) hasilnya

menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai mungkin tidak sesuai atau tidak relevan dengan tugas dan tanggung jawab jabatan mereka. Hal ini dapat mengurangi efektivitas penggunaan kompetensi dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yorni Wonda *et al.*, (2022) hasilnya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana kompensasi merupakan factor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja disebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Namun berbeda dengan hasil penelitian Arifin *et al.* , (2023) hasilnya menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana Kompensasi yang Tidak Memadai seperti Kompensasi yang diberikan mungkin tidak cukup untuk memenuhi harapan karyawan, sehingga tidak memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dan *research gap* yang suda di paparkan maka penelitian ini di beri judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional ,Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur.**

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dalam penelitian ini rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kompensasi pada kantor Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
5. Apakah kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian di atas maka dapat di susun tujuan penelitian sebagai berikut

1. Untuk mengetahui Gambaran tentang kinerja, kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kompensasi pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi NTT.

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi NTT.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi NTT.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi NTT.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi NTT.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dengan mengetahui hubungan antara ketiga variabel tersebut, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kepemimpinan dalam konteks organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan

pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kompensasi dapat saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pemahaman ini dapat dijadikan dasar untuk pengembangan teori yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penyusunan Kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pihak manajemen dalam menyusun kebijakan SDM yang lebih efektif. Misalnya, dalam hal pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai, pengembangan kompetensi pegawai, dan perumusan sistem kompensasi yang lebih adil dan memotivasi. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajer atau pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, perusahaan dapat menerapkan pendekatan yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, seperti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, penerapan gaya kepemimpinan yang transformasional, serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi pegawai.

3. Manfaat untuk Peneliti dan Akademisi

- Sebagai Dasar Penelitian Lanjutan Hasil penelitian ini dapat menjadi titik awal untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi. Peneliti

dapat mengembangkan studi ini untuk melihat variabel lain yang juga berperan dalam meningkatkan kinerja.

- Kontribusi terhadap Praktik Manajemen Penelitian ini dapat memberikan panduan praktis bagi akademisi dalam memberikan pemahaman yang lebih baik tentang implementasi teori manajemen dalam praktik, khususnya dalam hal pengelolaan kinerja pegawai di organisasi.