

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Instansi untuk dapat maju, berkembang dan mencapai tujuan yang berlandaskan pada visi dan misi memerlukan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia di dalam instansi haruslah memiliki kualitas dan mutu yang tinggi. Pada dasarnya organisasi atau instansi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, akan tetapi organisasi mengharapkan pegawai mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. pegawai yang memiliki integritas yang tinggi pasti memiliki hasil kerja yang baik. Integritas yang tinggi dapat dilihat dari bagaimana peran seorang pemimpin dan dapat ditinjau dari tingkat disiplin kerja yang selalu taat terhadap peraturan yang berlaku pada instansi.

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang tidak dapat dilihat secara langsung, tetapi memerlukan beberapa waktu untuk bisa mengetahui apakah kinerja seseorang baik atau buruk, hal ini seperti yang diungkapkan oleh Kasmir (2016) yaitu kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode yang biasanya memiliki jangka waktu selama 1 tahun. Kinerja pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Didalam upaya mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antar lain kepemimpinan, perilaku, disiplin kerja, motivasi, lain-lain. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas mengenai faktor yang diidentifikasi mempengaruhi Kinerja pegawai yaitu, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja.

Setiap Lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan. Keberhasilan pengendalian dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peran pimpinan suatu organisasi atau instansi karena peran pemimpin dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja suatu organisasi. Menurut Soekarso

(2015:60), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi perilaku anggota secara efektif dan efisien kearah pencapaian tujuan secara bersama.

Pemimpin harus mampu mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini, Dinas kehutanan dalam mencapai tujuan oragnisasinya harus didukung oleh sumberdaya manusia serta peran seorang pemimpin yang peduli terhadap perubahan dan dapat memebrikan peranan penting dalam jalannya suatu organisasi.

Dalam hal ini dibutuhkan adanya kepemimpinan yang mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional dipandang mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional menurut Swandari (2019) bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara – cara tertentu. hal ini sependapat dengan asumsi dari Wang et al., (2011) bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya untuk mempengaruhi karyawannya, tetapi untuk memberikan dampak positif untuk institusi dengan meningkatkan hasil kinerja. Namun, dalam hal ini terkait dengan kepemimpinan transformasional diidentifikasi bahwa yang terjadi di dinas kehutanan dari hasil observasi pemimpin belum dapat memberikan dampak dari transformasionalnya untuk pegawai. Sehingga, masih terdapat pegawai yang kehadirannya tidak tepat waktu dan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakuan oleh Cici Winarti, Sulistiowati, Titik Rosnani (2022) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian yang dilakukan Riska Wulan Sari, Trias Setyowati, Ira Puspitadewi (2022) menyatakan bahwa

kepemimpinan transformasional tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Afandi (2016 :1), disiplin kerja yaitu suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturaturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja yang sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja. hal ini sesuai dengan hasil penelitian Arif, dkk (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi bila tidak dijalankan dengan baik maka yang akan terjadi justru sebaliknya yaitu tingkat kedisiplinan pegawai menjadi rendah.

Sejumlah riset yang dilakukan oleh cici winarti, sulistiowati, titik rosnani (2022) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Riska WulanSari<sup>1</sup>, Trias Setyowati, Ira Puspitadewi (2022) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember, dan employee engagement tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember.

Penelitian ini dilakukan di Dinas kehutanan Provinsi Jambi. Dimana Dinas Kehutanan Provinsi Jambi memiliki peranan peting dalam urusan pemerintahan daerah maupun provinsi, dibidang inventarisasi dan penataguna hutan, pengusaha hutan, rehabilitas hutan lahan dan perlindungan hutan. Adapun tugas dan fungsi Dinas Kehutanan Provinsi Jambi adalah Merumuskan kebijakan teknis di bidang Kehutanan, Penyelenggaraan kegiatan Pengelolaan hutan di Provinsi, Melaksanakan kegiatan Konservasi Sumber daya alam hayati dan ekosistemnya (KSDAE), Melaksanakan penyuluhan dan perberdayaan masyarakat di bidang

kehutanan (PPMH), Melaksanakan pengelolaan Daerah Aliran Sungai (DAS) lintas Kabupaten/Kota, Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait lainnya, Melaksanakan pembinaan, pelayanan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan ruang lingkup tugasnya, Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kemudian didalam instansi ini terdapat beberapa bidang seperti, bidang sekretariat, bidang perencanaan dan pemanfaatan hutan, bidang perlindungan dan KSDAE, bidang penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat hutan adat dan bidang pengelolaan DAS dan rehabilitasi hutan lahan (RHL). Dalam hubungan ini maka pengolahan dinas kehutanan harus mempunyai kemampuan mewujudkan pelayanan yang baik tidak hanya di kota jambi melainkan di daerah luar kota jambi. Pelayanan yang baik berhubungan erat dengan bagaimana kinerja pegawai, karena pegawai merupakan sumberdaya manusia yang memiliki peranan utama dalam menentukan kualitas suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tidak lepas dari kepemimpinan dan disiplin pegawai. Berikut capain kerja dinas kehutanan :

**Tabel 1. 1 Capaian Kinerja Dinas Kehutanan Provinsi Jambi Tahun 2021**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
			%	%	%
1	Meningkatnya Pemanfaatan Potensi Sumber Daya Hutan yang berkelanjutan	Persentase Kontribusi sektor kehutanan terhadap Pendapatan Asli Daerah /PAD	1,5 %	0,68%	90,66 %
2	Meningkatnya peran serta masyarakat dan dunia usaha dalam perlindungan	Persentase penurunan luas kawasan hutan dan lahan terbakar	5 %	24,9%	498 %
3	Meningkatnya luasan tutupan lahan di Provinsi Jambi	Persentase penurunan lahan kritis.	0,1 %	0,11 %	110%

*Sumber : Dinas Kehutanan Provinsi Jambi (2021)*

Dinas Kehutanan Provinsi Jambi memiliki 3 (tiga) indikator sasaran yang digunakan untuk mengukur ketercapaian sasaran strategis Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. Pada tahun 2021, tidak semua indikator sasaran memenuhi target yang ditetapkan (tercapai  $\geq 100\%$ ), untuk indikator persentase penurunan kawasan hutan dan lahan yang terbakar capaiannya sebesar 498% disebabkan oleh beberapa faktor pendukung antara lain cuaca (curah hujan yang tinggi) dan peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya Karhutla dampak sosialisasi dan pelatihan. Terkait indikator penurunan lahan kritis dengan capaian kinerja 110 % karena didukung kegiatan rehabilitasi dari kompensasi pinjam pakai kawasan hutan, kemudian untuk Kontribusi sektor kehutanan terhadap Pendapatan Asli Daerah /PAD capaiannya sebesar 90,66 % meski tidak mencapai 100% capaian tersebut sudah cukup baik, karena sudah mampu melebihi target dari 50%.

**Tabel 1. 2 Hasil Survey Awal Tentang Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi**

No	Pernyataan/pertanyaan	Jawaban					Total
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	
1	Tingkat pengawasan yang dilakukan sudah maksimal	0	2	2	3	3	10
2	Pengetahuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan dan standar yang telah ditetapkan lembaga	0	0	5	3	2	10
3	Pegawai mampu menangani masalah – masalah yang timbul dalam pekerjaan	0	1	2	5	2	10
4	Pegawai memiliki kemampuan kecepatan dalam menerima instruksi yang diberikan	0	1	4	2	3	10
5	Pegawai memiliki semangat dalam bekerja	0	0	4	2	4	10
6	Tingkat kehadiran pegawai sudah maksimal	0	1	5	4	0	10
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	

Sumber : data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dari 6 pertanyaan mengenai Kinerja Pegawai yang diajukan kepada Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jambi yang dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 10 orang pegawai. Dari hasil survey tersebut dapat dilihat bahwa kinerja pegawai yang berada pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi masih terlihat kurang optimal karena pegawai merasa adanya pengetahuan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan maupun standar yang telah ditetapkan dan adanya tingkat kehadiran pegawai yang belum maksimal.

Adapun data awal mengenai gaya kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 3 Hasil Survey Awal Tentang Kepemimpinan Transformasional Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jambi**

No	Pernyataan/pertanyaan	Jawaban					Total
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	
1	Pemimpin selalu memberikan contoh teladan yang baik pada pegawai	0	1	4	3	2	10
2	Pemimpin selalu mendorong dan memotivasi untuk menaikkan semangat pegawai	1	1	3	2	3	10
3	Pemimpin selalu mengatasi permasalahan yang terjadi kepada para pegawainya	0	0	4	4	2	10
4	Pemimpin memperhatikan ketersediaan sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan kerja pegawai	0	1	3	4	2	10
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	

*Sumber : data diolah (2022)*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas yang merupakan observasi awal kepada Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jambi mengenai Kepemimpinan. Berdasarkan hasil kuisioner yang disebarkan oleh penelliti kepada 10 orang pegawai, dapat dilihat bahwa tingak kepepi kepemimpinana yang berada pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi masih terlihat kurang optimal karena pemimpin masih belum bisa memeberikan contoh yang baik untuk para pegawai dan pemimpin masih belum mampu untuk memberikan kepercayaan terhadap para pegawainya dalam mengatasi permasalahan yang ada.

**Tabel 1. 4 Data Absensi Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jambi**

Bulan	Jumlah pegawai	Sakit	Izin	Terlambat	Cepat pulang	Keterangan
Januari	128	5	1	13	13	Jam masuk dan pulang
Februari	128	10	-	16	12	
Maret	128	6	2	9	10	
April	127	7	-	41	17	
Mei	125	6	4	17	5	
Juni	124	4	4	37	10	
Juli	124	3	4	50	21	
Agustus	123	-	-	29	12	
September	123	5	-	17	15	
Oktober	119	17	4	42	15	
November	119	2	3	32	24	
Desember	119	-	4	16	6	
<b>Total</b>		65	26	319	160	Senin-kamis 07.00- 16.00 Jum'at 07.00- 12.00
<b>Rata-rata (%)</b>		5,42%	2,17%	26,58%	13,33%	

*Sumber : data diolah (2022)*

Dari tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa dalam hal kedisiplinan waktu masih ada pegawai yang datang tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, dapat dilihat dari hal keterlambatan memiliki nilai rata-rata paling tinggi diantara yang lainnya yaitu sebesar 26,58%, dalam hal ini dapat dilihat bahwa masih kurangnya rasa disiplin dalam diri pegawai. Selain itu, dapat dilihat juga pegawai yang pulang cepat atau pulang tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan juga memiliki persentase yang lumayan besar yakni sebesar 13,33%. Ini sangat jelas bahwa masih kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai yang berada di Dinas Kehutanan Provinsi Jambi.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya peran kepemimpinan yang baik tentu akan meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja lebih baik. Hal ini juga harus diimbangi dengan tingkat disiplin pegawai, dengan adanya disiplin yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang baik bagi organisasi dan dapat mempermudah tujuan organisasi itu sendiri. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi.

## **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan beberapa data dan masalah yang terjadi pada kantor dinas kehutanan provinsi jambi, terlihat bahwa kinerja dan kepemimpinan sudah terlihat baik akan tetapi belum optimal, hal ini dapat dilihat dari data capaian kinerja dan jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dimana jawaban setuju selalu lebih banyak dari jawaban tidak setuju. Pada tingkat disiplin yang berada pada dinas kehutanan provinsi jambi masih rendah. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja pada Dinas Kehutanan Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi jambi ?

## **1.2 Tujuan penelitian**

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran pengaruh kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi
3. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas Kehutanan Provinsi Jambi

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini antara lain adalah :

#### 1. Bagi Intansi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut tentang kepemimpinan, disiplin dan kinerja pegawai.

#### 2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penulis selanjutnya mengenai tema yang sama.

#### 3. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempratekan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.