

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta gaya kepemimpinannya selalu berpengaruh pada kinerja pegawai, gaya seorang pemimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Menurut (**Agustin & Suharso, 2019**) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang mempunyai fungsi untuk melaksanakan pengembangan, perlindungan, pelestarian dan pembinaan aspek-aspek Budaya Minang. Untuk memajukan Kebudayaan Minang Kabau diperlukan langkah strategis yang nyata dan kontekstual sebagai investasi untuk membangun masa depan dan peradaban sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam mewujudkan visi dan misi pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam bidang kebudayaan. Dinas kebudayaan mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang kebudayaan yang

menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan Kepala Daerah. Pengembangan pegawai di lingkungan kerja Dinas Kebudayaan dengan mengadakan program – program latihan, kursus – kursus pengembangan kinerja pegawai. Selain itu dibangun lingkungan kerja yang kondusif agar mampu meningkatkan kemampuan dan keinginan pegawai dalam melaksanakan pengembangan pegawai

Dinas kebudayaan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi sebagai berikut : perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang kebudayaan, pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang kebudayaan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang kebudayaan, pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintahan bidang kebudayaan dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain . Menurut (Gate & Fatanah, 2020) sebagaimana mengungkapkan bahwa terdapat 4 macam klasifikasi kepemimpinan *path goal*, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan.

Pemimpin mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi . Bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan sebuah perusahaan. Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda .

Pada dasarnya pemimpin memiliki cara kepemimpinan yang berbeda dalam memimpin bawahannya, seringkali disebut dengan gaya kepemimpinan, seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar mampu mengelola bawahannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat mendorong para bawahannya untuk memberikan kontribusi yang terbaik kepada instansi tersebut. Penerapan kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut **(Maulana, 2019)** kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukan suatu peran dalam organisasi

Menurut **(Egie et al., 2019)** kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut (**Bolung, 2018**) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Gaji adalah imbalan yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur, seperti tahunan, bulanan atau mingguan. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan institusi kepada pegawainya yang dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standard yang ditentukan.

Menurut (**Hasibuan & Bahri, 2018**) motivasi adalah suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai. Menurut (**Jufrizen & Hadi, 2021**) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Dalam penelitian (Wowor et al., 2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian (Purwanto et al., 2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

**Tabel 1.1**

**Analisis Data Kinerja Pada Dinas Kebudayaan Povinsi Sumatera Barat  
Tahun 2019 - 2021**

NO	Divisi	Indikator	Target Pencapaian (%)	Realisasi		
				2019	2020	2021
1	Divisi Bidang Seni dan Budaya	Jumlah aktivitas seni yang dilaksanakan	100	84	84	85
2	Divisi Bidang Warisan Budaya dan Bahasa Minangkabau	Jumlah museum yang terstandarisasi	100	83	84	86
		Jumlah aktivitas seni budaya yang dilaksanakan	100	89	90	91
3	Divisi Bidang Sejarah, Adat dan Nilai Tradisi	Jumlah nagari yang dihina dalam penerapan nilai – nilai budaya minangkabau	100	85	84	85
4	Divisi UPTD Taman Budaya	Jumlah aktivitas seni budaya yang dilaksanakan	100	87	83	78
5	Divisi UPTD Museum Aditiyawarman	Jumlah aktivitas seni budaya yang dilaksanakan	100	85	89	80
		Jumlah cagar budaya yang dikelola	100	86	87	85
Rata- Rata Kinerja Pegawai				85,57	85,85	84,28

*Sumber : Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat 2019 - 2021*

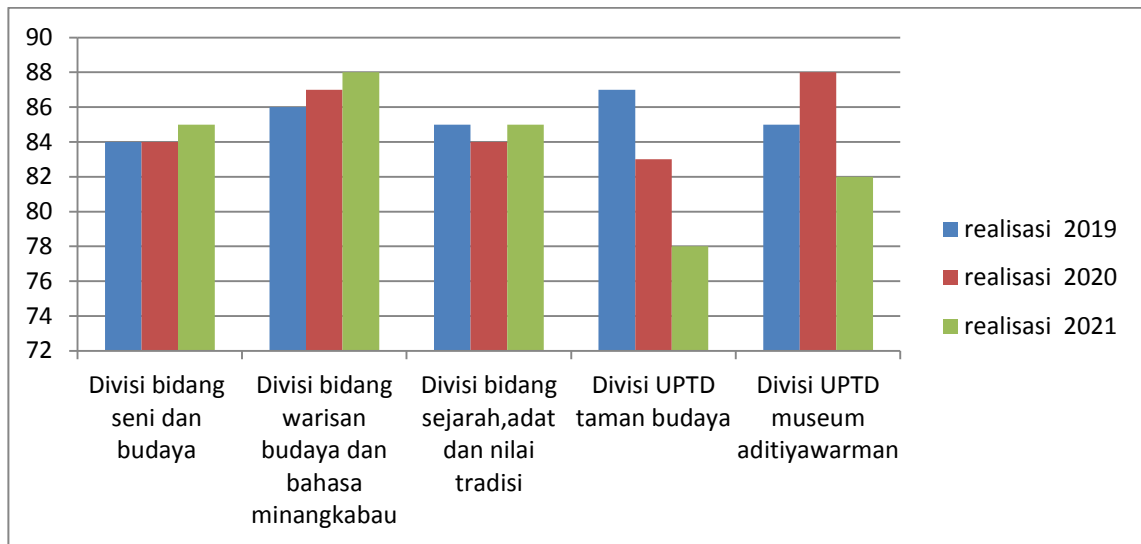
Dapat dilihat pada tabel 1.1 capaian kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat dari tahun 2019 - 2021 dimana capaian kinerja pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat mengalami naik turun, yang mengalami penurunan terdapat pada tahun 2021 dengan rata – rata capaian kinerja sebesar 84,2 % dan pencapaian kinerja yang tertinggi terdapat pada tahun 2020 dengan rata – rata capaian kinerja sebesar 85,85 %. Rata – rata pencapaian kinerja pegawai yang ada di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat masih belum mencapai target kinerja yaitu 100 %. Rendahnya pencapaian kinerja dapat disebabkan karena rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan pemimpin untuk mencapai target pencapaian kinerja.

Maka perlu adanya dorongan motivasi dari pemimpin agar pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat dapat mencapai target kinerja dan mendapatkan nilai yang tertinggi dari tahun sebelumnya. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penurunan pencapaian kinerja pegawai dapat disebabkan dari kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga semangat kerja pegawai untuk mencapai target kerja mengalami penurunan

**Gambar 1.1**

**Grafik Data Pencapaian Kinerja Dinas Kebudayaan Povinsi Sumatera Barat**

**Tahun 2019 – 2021**



*Sumber : Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat 2019 - 2021*

Dapat dilihat pada grafik diatas capaian kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat masih belum optimal, dari grafik diatas yang belum optimal atau yang belum mencapai target kinerja, terdapat pada tahun 2021 dengan rata – rata pencapaian kinerja sebesar 84,28 % . Penurunan capaian kinerja dapat disebabkan beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja pegawai meningkat atau menurun. Faktor- faktor negatif yang menyebabkan kinerja pegawai menurun itu seperti banyaknya tekanan, hilangnya keinginan pegawai untuk berprestasi, keadaan di lingkungan sekitar kerja dan tidak ada panutan atau acuan dalam pencapaian prestasi. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, motivasi serta disiplin kerja pegawai dalam organisasi atau instansi tersebut.

Pencapaian kinerja pada program kegiatan yang mengalami penurunan dapat disebabkan karena kurangnya motivasi dan semangat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga kegiatan pegawai tidak mencapai target kinerja. Maka untuk meningkatkan perlu adanya motivasi kerja untuk pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat seperti pemberian kompensasi yang adil sesuai dengan kinerja pegawai, gaya pemimpin dalam mengontrol pegawainya. Masalah kinerja pegawai merupakan masalah sumber daya manusia yang menjadi tantangan tersendiri bagi sebuah instansi. Apabila pegawai dalam instansi memiliki disiplin kerja yang baik, maka sumber daya manusianya dapat bekerja dengan baik.

Gaya kepemimpinan juga dapat menjadi faktor rendahnya pencapaian kinerja. Maka untuk meningkatkan kinerja pegawai, seorang pemimpin harus bertanggung jawab, bijaksana, mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, dan mengerti akan keinginan karyawan, masalah yang dihadapi pegawai. Sebuah instansi terhadap pegawai juga harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Dengan Gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada pegawai maka kinerja dari masing-masing pegawai dapat meningkat. Dengan adanya kurangnya kompensasi yang didapatkan jika dibandingkan dengan tugas yang diberikan maka akan membuat kinerja pegawai menurun seperti keterlambatan dan lalai dalam menyelesaikan tugas.



Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat )”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat memiliki kinerja yang kurang baik yaitu kurang taat kepada aturan dan tanggung jawab kepada instansi pemerintahan.
2. Gaya kepemimpinan yang kurang tegas terhadap pegawainya.
3. Menurunnya kinerja pegawai dapat dilihat dari lalai nya pegawai dalam menyelesaikan tugas.
4. Kurangnya kompensasi yang didapatkan jika dibandingkan dengan tugas yang diberikan sehingga membuat kinerja pegawai menurun.
5. Motivasi kerja pegawai masih kurang, dikarenakan kurangnya kepedulian pemimpin terhadap perkembangan pegawainya.
6. Kurangnya profesionalitas pegawai dalam bekerja
7. Menurunnya motivasi kerja pegawai

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kinerja pegawai. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) , Kompensasi (X2) , variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) , dan variable Intervening yaitu Motivasi Kerja (Z) pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat ?

6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat ?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

6. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian dan penulisan skripsi ini, antara lain :

### **1. Bagi Instansi Pemerintahan**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu alternatif solusi dalam pengambilan kebijakan oleh Kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja bagi Kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat agar instansi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

### **2. Bagi Penulis**

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan

juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

3. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”.

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam menghasilkan karya ilmiah yang relevan dengan penelitian yang dilaksanakan ini.