

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia, suatu organisasi tidak akan mampu menjalankan operasionalnya dengan baik. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia dalam instansi aparaturnegara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Berbagai usaha dilakukan agar kinerja PNS dalam suatu instansi meningkat.

Melalui pemberian kompensasi, diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam organisasi atau instansi. Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur pelaksana Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dalam bidang perhubungan. Berdasarkan wawancara awal dengan Kepala Bagian Kepegawaian Dinas Perhubungan Sumatera Utara, Pegawai Dinas Perhubungan terbagi menjadi dua bagian yaitu pegawai administrasi yang bertugas di kantor mengurus layanan masyarakat berupa surat-surat ijin kelayakan kendaraan (speksi), surat pajak kendaraan bermotor, tarif angkutan, dan urusan lainnya. Sedangkan pegawai lapangan berada di pos-pos terminal di jalur lintas provinsi. Untuk melaksanakan tugas bidang perhubungan tersebut dibutuhkan pemimpin pegawai negeri sipil yang berkualitas dengan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan organisasinya.

Peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi yang berdasarkan pada pangkat atau golongan dan lama kerja pegawai. Bukan berdasarkan pada prestasi kerja, sifat pekerjaan dan tanggungjawabnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai, **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara”**.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah kompensasi, gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

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

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Dinas Perhubungan Sumatera Utara

Penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada Dinas Perhubungan Sumatera Utara guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

- b. Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang kinerja pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberi tambahan pengetahuan dari dunia praktisi

yang berharga bagi perkembangan ilmu Manajemen SDM, khususnya dalam menghasilkan konsep mengenai variabel penelitian untuk dihubungkan pengetahuan teoritis manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti Lain

Sebagai upaya menambah pengetahuan dan pengalaman yang lebih mendalam mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia dan perbandingan penelitian dalam menyelesaikan permasalahan penelitian tentang sumber daya manusia.

