

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara administratif Provinsi Jawa Tengah dengan Semarang sebagai ibukota provinsi terdiri atas 29 Kabupaten dan 6 Kota. Jawa Tengah sendiri dikenal sebagai "jantung" budaya Jawa. Merupakan sebuah kekhususan tersendiri mengapa Taman Budaya Jawa Tengah berada di kota Surakarta. Pemilihan kota Surakarta menjadi lokasi pendirian Unit Pelaksana Teknis Taman Budaya Jawa Tengah didasari atas pertimbangan, antara lain, bahwa kota Surakarta merupakan "kota budaya" yang memiliki pusat kebudayaan Jawa, yaitu Keraton Kasunanan dan Keraton Mangkunegaran. Sesuai Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 50 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah, dalam melaksanakan tugas serta fungsi UPT Taman Budaya Jawa Tengah dengan baik, yaitu melestarikan dan mengembangkan kebudayaan Jawa Tengah di bidang kesenian serta pelayanan masyarakat di bidang pertunjukan serta mendukung kinerja pelayanan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah, maka kinerja pegawai di kantor Taman Budaya Jawa Tengah menjadi faktor penting untuk mewujudkan upaya tersebut. Semakin baik performa atau kinerja pegawai di kantor Taman Budaya Jawa Tengah maka visi, misi organisasi dalam memenuhi pelayanan kepada masyarakat khususnya bidang kesenian dapat

terwujud. Oleh sebab itu kinerja pegawai serta faktor-faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai perlu untuk dikaji.

Seperti yang kita ketahui, pada awal bulan Maret 2020 Indonesia dan bahkan dunia dilanda pandemi Covid19. Pandemi Covid19 ini sangat berdampak pada segala aspek kehidupan manusia mulai dari aspek kesehatan sosial, budaya, politik, pendidikan dan, ekonomi. Setiap harinya semakin bertambah yang terpapar Virus Covid19, sementara bidang seni dan budaya juga mengalami dampak yang luar biasa. Berbagai langkah pencegahan pun dilakukan mulai dari mencuci tangan sesering mungkin, menjaga jarak, memakai masker, dilarang berkerumun dan kebijakan pemerintah terkait PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Pemberlakuan PSBB ini tentu saja berdampak bagi kegiatan seni budaya yang meliputi *live performance* para seniman yang akan tampil di Taman Budaya Jawa Tengah.

Dengan adanya PSBB, semua kegiatan menjadi terbatas, termasuk di dalamnya adalah pembatasan kegiatan bekerja dari kantor oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Pekerjaan yang semula dikerjakan dan diselesaikan di kantor, sekarang harus disesuaikan untuk dapat diselesaikan dari rumah walaupun ada beberapa pekerjaan yang memang tidak bisa dikerjakan dari rumah.

Pada Kantor Taman Budaya Jawa Tengah yang notabene sebagian pekerjaan adalah pelayanan terhadap masyarakat di bidang kesenian, tentu saja WFH ini membawa dampak yang besar. Kebijakan untuk bekerja dari rumah (WFH) pun diambil guna mengurangi penularan virus ini. Sebagian dari

pegawai Taman Budaya Jawa Tengah juga mengikuti aturan tersebut dimana aturan WFH 25% dan yang bekerja dari kantor (WFO) sebanyak 75%. Namun untuk kegiatan kesenian yang sudah terprogram dapat tetap dilaksanakan secara langsung dengan memperhatikan protokol kesehatan dengan ketat sehingga pegawai masih tetap dapat bekerja dari kantor seperti biasa. Di sinilah fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* diperlukan dalam mewujudkan profesionalisme kerja ASN.

Pada masa pandemi seperti sekarang ini, kinerja pegawai juga perlu untuk ditingkatkan meskipun ada pemberlakuan WFH. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di kantor Taman Budaya Jawa Tengah, ada beberapa faktor yang memengaruhinya, antara lain: pengaruh kepemimpinan, suasana lingkungan kerja, kompensasi yang mereka terima, serta perilaku motivasi dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja pelayanan yang optimal.

Dalam melakukan observasi pada Kantor Taman Budaya Jawa Tengah, banyak keragaman perilaku pegawai dalam bekerja atau berkinerja, terdapat pegawai yang kinerjanya sangat baik, sedang dan tentu saja ditemui pegawai yang bekerjanya kurang baik, hal tersebut tentu saja logika yang terjadi dipicu oleh faktor perilaku umum yang melekat pada individu pegawai tersebut, misalnya perilaku pemimpin, ada yang handal dan ada pula perilaku pemimpin yang kemampuan untuk memengaruhi kinerja pegawainya kurang memadai, demikian pula perilaku terhadap lingkungan kerja, perilaku yang didasari pada kompensasi yang diterima serta perilaku yang berhubungan dengan motivasi,

inilah keragaman perilaku secara umum dalam sebuah organisasi dan lebih khusus pada kantor Taman Budaya Jawa Tengah.

Kinerja sering kali diasumsikan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktifitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Suatu organisasi dapat berkembang dengan baik dan mencapai tujuannya perlu dukungan sumber daya manusia dan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang terlibat di dalamnya. Seperti apa yang diutarakan menurut Prawirosentono (2014) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Seseorang pegawai agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemampuan pegawai melaksanakan tugas inti sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan, efisiensi kerja, kreativitas dan pengetahuan pegawai berkaitan dengan pekerjaan utamanya dan kesetiaannya pada organisasi.

Kinerja atau "*performance*" adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2013). Kinerja merupakan sebuah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari dalam suatu organisasi baik itu perusahaan maupun instansi pemerintahan, yang merupakan prestasi kerja yang dapat diukur, berkaitan

dengan kemampuan dan keahlian pribadi yang mempengaruhi tim atau organisasi secara keseluruhan.

Atas dasar uraian di atas serta teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja pegawai di kantor Taman Budaya Jawa Tengah.

Taman Budaya Jawa Tengah memiliki tujuan melestarikan dan mengembangkan kebudayaan Jawa Tengah di bidang kesenian. Pegawai kantor Taman Budaya Jawa Tengah harus mampu menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat umum maupun lembaga lain di bidang kesenian dalam melaksanakan tugas pelayanan publik serta mampu memberikan daya tanggap yang proporsional terhadap berbagai masukan dalam bidang kesenian.

Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan pegawai di kantor Taman Budaya Jawa Tengah bertingkah laku untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi perlu dikembangkan pada setiap pegawai di kantor Taman Budaya Jawa Tengah karena pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin sehingga tujuan organisasi tercapai secara optimal. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja dan bergairah dalam bekerja agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat selesai dengan baik. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat dilihat dari sikap yang selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, tekun, dan teliti dalam bekerja, serta memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya serta datang dan pulang tepat waktu. Maka dari itu upaya pimpinan memotivasi pegawai Taman

Budaya Jawa Tengah dalam mencapai tujuan organisasinya perlu dianalisis dampaknya terhadap kinerja pegawai, semakin baik perilaku motivasi maka akan berdampak penting terhadap perilaku kinerja pegawai.

Indikator-indikator yang dapat membangkitkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik menurut Wibowo (2011) adalah: 1) Kebutuhan untuk berprestasi (target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab dan resiko); 2) Kebutuhan memperluas pergaulan (komunikasi dan persahabatan); 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan (pemimpin, duta perusahaan dan keteladanan). Apabila faktor-faktor tersebut diperhatikan oleh pimpinan, maka akan mampu digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi pegawai di Kantor Taman Budaya Jawa Tengah. Motivasi pegawai Kantor Taman Budaya Jawa Tengah menjadi penting karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi menurut Sutrisno (2016) adalah “suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.” Sedangkan menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dan aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya. Dapat diyakini bahwa motivasi merupakan

suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunanto dan Mulyanto (2014), Marayasa dan Faradila (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Dhermawan dkk (2012) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan kedua variabel yaitu pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Taman Budaya Jawa Tengah serta akan dijadikan dasar dalam perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini motivasi ditempatkan sebagai variabel intervening yang digunakan untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Taman Budaya Jawa Tengah.

Aspek kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan oleh Taman Budaya Jawa Tengah. Kepemimpinan merupakan unsur pokok dalam organisasi. Karena pimpinanlah yang mempengaruhi dan mengarahkan pegawai di Taman Budaya Jawa Tengah untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi yang telah ditentukan. Kepemimpinan di Taman Budaya Jawa Tengah memegang peran yang sangat vital bagi suatu organisasi, sebagus apapun sumber daya manusia yang dimiliki, sarana dan prasarana yang

ada, serta anggaran yang tersedia, tanpa kepemimpinan yang baik maka Taman Budaya Jawa Tengah sulit untuk mencapai kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan pada Taman Budaya Jawa Tengah juga memegang peran yang cukup strategis dan vital. Karena dari pimpinan Taman Budaya Jawa Tengah, yang akan menentukan keberhasilan pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan, dialah yang akan membawa keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi Taman Budaya Jawa Tengah. Peran penting kepemimpinan dalam melakukan arahan, supervisi dan lainnya apabila dilakukan dengan baik maka akan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai, sebaliknya jika perilaku kepemimpinan yang kurang populer akan berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

Mengadopsi indikator kepemimpinan menurut Mangkunegara (2013) mengenai sifat-sifat kepemimpinan yang disesuaikan dengan kepemimpinan sebenarnya terdiri dari: Kerendahan hati, kejujuran, keadilan dan dapat dipercaya, berkomitmen, kesabaran dan transparan. Sementara itu Hasibuan (2016) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan memaksimalkan kualitas yang ada dalam suatu organisasi untuk bekerja guna mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Yunanto dan Mulyanto (2014) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sedangkan Murwani (2012), Raharjo (2014) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Raharjo (2014) menyatakan dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Setiawan (2015); Hartanto (2018) menyatakan dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan antara teori hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan kedua variabel yaitu pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai Kantor Taman Budaya Jawa Tengah merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini, serta akan dijadikan dasar dalam perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung pegawai pada Kantor Taman Budaya Jawa Tengah di dalam melaksanakan aktivitasnya. Terdapat dua (2) indikator lingkungan kerja yang disampaikan menurut Sedarmayanti (2013) yang terpenting yaitu 1) Dimensi lingkungan kerja fisik (penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, ruang gerak, fasilitas, kebersihan,

warna, musik, privasi); dan 2) Dimensi lingkungan kerja non fisik (hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, keamanan dalam pekerjaan).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan dari Taman Budaya Jawa Tengah. Dengan representasi lingkungan kerja yang memadai, maka dipandang perlu dalam memberikan penyuluhan tentang pengelolaan lingkungan kerja yang baik dan benar. Lingkungan kerja selain secara fisik, yang lebih penting adalah lingkungan sosial, yaitu hubungan antara staf dengan staf, staf dengan pimpinan maupun dinas/instansi dengan lingkungan sekitar. Oleh karena lingkungan kerja menjadi sangat berperan bagi pencapaian kinerja Taman Budaya Jawa Tengah, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai untuk mencapai tujuan satuan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan juga nyaman dipandang perlu untuk menciptakan tempat kerja yang menyenangkan sehingga berdampak sangat baik dan positif terhadap perilaku motivasi dan kinerja pegawai yang terlibat di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi bersama-sama. Fenomena terkait lingkungan kerja yang ada di Taman Budaya Jawa Tengah menjadi hal menarik dan penting untuk dilakukan kajian.

Menurut Supardi (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi sekitar tempat bekerja baik fisik maupun non fisik yang mampu memberikan suatu kesan yang menyenangkan, menentramkan dan perasaan betah dalam bekerja. Sementara itu Nitisemito dalam Nuraini (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat

mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, kebersihan, hubungan antara karyawan dan pimpinan, tingkat kebisingan dan sebagainya.

Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Raharjo (2014), Sudana dan Supartha (2015) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sedangkan Kesuma dan Syamsuddin (2019) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012); Hartanto (2018), menyatakan dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Kusumawati (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan antara teori hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan kedua variabel yaitu pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai Kantor Taman Budaya

Jawa Tengah merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini, serta akan dijadikan dasar dalam perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian.

Kompensasi yang diterima atas kerja pegawai kantor Taman Budaya Jawa Tengah merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja.

Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan ketekunan pegawai dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja pegawai kantor Taman Budaya Jawa Tengah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di Taman Budaya Jawa Tengah. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu Taman Budaya Jawa Tengah dalam mencapai tujuan. Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang semakin berintegritas, profesional serta memiliki kinerja yang prima maka Pemerintah Provinsi Jawa Tengah mengeluarkan Peraturan Gubernur No. 57 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) ini merupakan kompensasi sebagai upaya untuk mencegah tindak korupsi di kalangan birokrasi pemerintah dan diharapkan mampu berdampak positif yaitu dapat meningkatkan motivasi dan kinerja para aparatur. Fenomena inilah yang menjadi dasar penting dalam melakukan studi tentang kompensasi dalam penelitian ini.

Indikator kompensasi menurut Handoko (2012) dibagi menjadi: 1) Kompensasi langsung (*Direct Compensation*) terdiri dari gaji, upah, insentif, bonus; 2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*) yaitu pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not working*), pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*), program pelayanan karyawan (*Employee service*), Pembayaran yang dituntut oleh hukum (*Legally required payment*).

Sementara itu kompensasi menurut Hasibuan (2017) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Menurut Mangkunegara (2015) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pemberian balas jasa kepada pegawai baik berupa finansial maupun yang non finansial.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Sudana dan Supartha (2015) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustin dan Ismail (2018), Juliningrum dan Sudiro (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi pegawai.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012); Kusumawati (2013), Raharjo (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian yang lain dilakukan oleh Hartanto (2018) Yamali (2017), Juliningrum dan Sudiro (2013) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan antara teori hubungan antara kompensasi dengan motivasi dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan kedua variabel yaitu pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai Kantor Taman Budaya Jawa Tengah merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini, serta akan dijadikan dasar dalam perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian.

Studi ini berbasis pada studi perilaku organisasi, Thoha (2014), menyatakan perilaku Organisasi merupakan sebuah studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Sementara Robbins (2014) menyatakan sebuah studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan tujuan mengaplikasikan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi.

Studi ini mengambil obyek para pegawai Kantor Taman Budaya Jawa Tengah, dari dimensi perilaku yang merupakan respon atau sikap responden dalam menjawab setiap pertanyaan dalam angket yang dibagikan oleh peneliti, respon tersebut merupakan gambaran perilaku pegawai Kantor Taman Budaya

Jawa Tengah secara heterogen terkait variabel penelitian, Penetapan variabel penelitian berdasarkan observasi yang telah dilakukan dalam studi ini, sehingga diasumsikan mampu menggambarkan kondisi perilaku yang sebenarnya dari obyek penelitian yaitu pegawai Kantor Taman Budaya Jawa Tengah.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, landasan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Taman Budaya Jawa Tengah”.

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah Penelitian

1. Perumusan Masalah

Dari permasalahan yang ada maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Taman Budaya Jawa Tengah
- b. Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Taman Budaya Jawa Tengah
- c. Apakah Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Taman Budaya Jawa Tengah
- d. Apakah Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Taman Budaya Jawa Tengah
- e. Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Taman Budaya Jawa Tengah
- f. Apakah Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Taman Budaya Jawa Tengah

- g. Apakah Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Taman Budaya Jawa Tengah

2. Pembatasan Masalah Penelitian

Pembatasan masalah dimaksudkan agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dilakukan di Kantor Taman Budaya Jawa Tengah yang beralamat di Jln. Ir. Sutami No.57, Kec.Jebres, Surakarta dengan obyek penelitian adalah semua Pegawai Negeri Sipil di kantor Taman Budaya Jawa Tengah sejumlah 30 orang.
- b. Variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi, sedangkan variabel *intervening* adalah motivasi, dan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis:

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Taman Budaya Jawa Tengah
- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Taman Budaya Jawa Tengah
- c. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Taman Budaya Jawa Tengah

- d. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Taman Budaya Jawa Tengah
- e. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Taman Budaya Jawa Tengah
- f. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Taman Budaya Jawa Tengah
- g. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Taman Budaya Jawa Tengah

2. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan maupun manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat/kegunaan Teoritis:

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan masukan kepada para peneliti yang akan datang terkait aspek kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dalam mempengaruhi motivasi kerja sehingga tercipta kinerja pegawai yang optimal.

b. Manfaat/kegunaan Praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam hal pengambilan kebijakan terkait peningkatan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Taman Budaya Jawa Tengah.