

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Dalam administrasi negara, sumberdaya pegawai negeri menjadi unsur yang sangat penting bagi kelangsungan kehidupan pemerintahan dan pembangunan. Di Indonesia hal tersebut dijalankan oleh pegawai negeri sipil, yang dalam pemerintahan disebut sebagai mesin birokrasi. Tujuan utamanya terletak pada terciptanya *good governance* dan menjadikan pegawai negeri sipil pusat perhatian yang cukup serius karena pegawai negeri sipil memiliki fungsi yang sangat penting. Kebutuhan akan reformasi menuju terciptanya pegawai negeri sipil yang lebih profesional, terampil, terbuka dan berorientasi pelayanan kepada masyarakat.

Pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah prasarat bagi terbentuknya pemerintahan yang efektif dan demokratis. Pemerintahan yang baik digerakkan oleh prinsip partisipatif, penegakan hukum yang efektif. Salah satu unsur penilaian yang sangat penting adalah kecerdasan SDM aparatur yang memiliki kontribusi, kapasitas dan kompetensi yang baik, mampu dan inovatif dengan orientasi pada kepentingan masyarakat.

Tetapi penilaian terhadap pegawai negeri saat ini masih memperlihatkan fenomena yang tidak mengembirakan. *Image negative* yang diperlihatkan Pegawai Negeri Sipil Indonesia yang sangat menonjol di mata masyarakat adalah penyelewengan internal misalnya *inefisiensi* pengambilan keputusan yang berbelit belit dan, prosedur pelayanan yang sangat panjang, koordinasi antar

instansi yang masih lemah, praktik KKN dan sebagainya. Kemampuan pegawai negeri sipil masih sangat terbatas dalam mengimplementasikan berbagai kebijakan yang telah ditetapkan Pemerintah Pusat dan juga masih terlihat jauh dari sikap abdi masyarakat dalam memberikan pelayanan publik yang seharusnya menjadi tugas mereka.

Menurut Zarkasyi (2008) dan Putra (2016) studi dari Booz- Allen & Hamilton pada tahun 1998 dikawasan Asia Timur menemukan bahwa Indonesia merupakan Negara dengan tingkat *good governance* paling rendah diantara negara tetangganya. Indeks *good governance* Indonesia adalah 2.8 sedangkan Singapore 8.9, Malaysia 7.7 Thailand 4.8 dan Filipina 3.5. Disebutkan juga dalam laporan itu bahwa kemampuan manajemen birokrasi menempati urutan ke 42 dari 48 negara dan kemampuan daya terhadap negara negara lain menempati urutan ke 41 dari 48 negara bahkan sebelumnya di ungkap oleh Der Spiegel, *Transparency International*, *Economic Intelligent Unit*, JETRO yang menganggap bahwa justru birokrasi yang menjadi pangkal bagi hambatan terhadap kemampuan daya saing Indonesia di tingkat *global*.

Menurut (Pemerintah Republik Indonesia, 2014) pengelolaan aparatur negara (khususnya pegawai negeri sipil) telah diatur dalam Undang Undang Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Undang - undang nomor 5 tahun 2004 tersebut pada intinya memuat Manajemen Pegawai Negeri Sipil (MPNS) yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pangkat dan jabatan, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian pensiun dan tabungan hari tua dan

perlindungan. Disinilah arti pentingnya penerapan manajemen yang baik dalam bidang kepegawaian untuk mewujudkan profesionalisme pegawai negeri sipil untuk mendukung kinerja pemerintah.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, dalam menjalankan kegiatan dan program kerjanya Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat melakukan koordinasi dengan instansi lain yang terkait baik vertikal maupun horizontal, dinas lainnya, dan di tingkat kota serta *stake holders*, untuk itu Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat dituntut untuk menonjolkan citra yang baik di mata masyarakat dan salah satu unsur yang paling penting adalah kecerdasan SDM kapasitas aparatur yang memiliki kontribusi, kompetensi yang baik, dan mampu menterjemahkan kebijakan publik kedalam langkah langkah operasional yang kreatif dan inovatif dengan orientasi pada kepentingan masyarakat. Namun pada kenyataannya walaupun pemerintah telah bertekad melaksanakan reformasi birokrasi, masih banyak terdengar keluhan mengenai buruknya kinerja PNS. Hal ini ditandai dengan masih terdapatnya PNS yang keluar tanpa ijin pada jam dinas, masih terdapatnya PNS yang terlambat datang pagi maupun setelah jam istirahat, masih adanya PNS yang hanya datang untuk mengambil absen saja, pelayanan yang tidak memuaskan cenderung lamban, berbelit belit. Hal tersebut tidak seharusnya terjadi mengingat pegawai negeri sipil merupakan abdi negara yang diharapkan dapat menjalankan peran dan tugas dengan sebaik baiknya.

**Tabel. 1.1**  
**Gambaran Kehadiran Pegawai Kantor Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat Tahun 2017**

Bulan	Jumlah		
	Izin	Sakit	Rata Rata Terlambat/ Hari
Januari	5	-	4
Februari	2	4	7
Maret	7	-	3
April	4	-	2
Mei	5	-	3
Juni	3	-	6
Juli	1	5	7
Agustus	3	-	8
September	4	5	3
Oktober	5	-	3
November	1	-	3
Desember	3	1	5

Sumber : Rekapitulasi Absen Tahun 2017

Dari data diatas dapat dilihat bagaimana pelanggaran disiplin jika dilihat dari segi kehadiran pegawai. Dapat disimpulkan masih banyak pegawai yang bekerja di Kantor Wilayah Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat terlambat datang ke kantor pada pagi hari dan akan berdampak terhadap ketepatan dan tidak selesainya pekerjaan mereka sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Sedangkan kalau di lihat dari Plafon anggaran Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat tahun 2017 adalah sebesar Rp. 23.606.268.258,- (dua puluh tiga milyar enam ratus enam juta dua ratus enam puluh delapan dua ratus lima puluh delapan rupiah) dengan biaya belanja langsung sebesar Rp. 18.819.436.250,- (delapan belas milyar delapan ratus sembilan belas juta empat ratus tiga puluh enam dua ratus lima puluh rupiah). Berdasarkan pagu anggaran tersebut (realisasi sampai 31 Desember 2017) adalah sebesar Rp. 22.383.058.749,- (dua puluh dua milyar tiga ratus delapan puluh tiga juta lima puluh delapan ribu tujuh ratus empat puluh sembilan rupiah) atau 94,82% dan untuk realisasi belanja langsung adalah sebesar Rp. 17.721.530.192,- atau 94,17%.

**Tabel. 1.2**

**Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Sumatera Barat.2017**

<b>No</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Program/Kegiatan</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>Realisasi (Rp)</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1	Penurunan Angka Kemiskinan	<b>Progr am</b> : <b>Pengendalian Terpadu</b> <b>Kegiatan</b> : <b>Penanganan Kemiskinan</b>	<b>1,623,310,000</b>	<b>1,296,259,091</b>	<b>79,8</b>
		1 Penguatan Peran Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) dalam mengkoordinasi & memadukan Program Penanggulangan Kemiskinan	336,235,500	83,734,022	24,9
		2 Penunjang Program Nasional Pemb. Masy. Mandiri	1,000,000,000	981,383,800	98,14

		Pedesaan (PNPM-MP)			
		3 Koord Pemb.Masy. dlm rangka Menunjang Program Pengemb. Desa Tertinggal	90,220,000	60,049,287	66,56
		4 Pilot Project Peningkatan Kesejahteraan Keluarga Berbasis Pemberdayaan Masyarakat (PKKPM)	88,910,000	75,875,000	85,34
		5 Koordinasi Pemberdayaan Masyarakat dalam rangka menunjang Program Pengembangan Ekonomi Lokal Daerah (PELD)	107,944,500	95,216,982	88,21
		<b>Progr am</b> : <b>Penguatan Kelembagaan dan Pengembangan Kegiatan Partisipasi Masyarakat</b>	<b>110,796,000</b>	<b>45,277,510</b>	<b>40,87</b>
		1 Fasilitasi Pemb. Masy. Secara Terpadu di Nag/Kel Prioritas	110,796,000	45,277,510	40,87
2	Meningkatnya kualitas kelembagaan masyarakat	<b>Progr am</b> : <b>Penguatan Kelembagaan &amp; Pengemb. Partisipasi Masyarakat</b>	925,000,000	866,852,550	<b>93,71</b>
		1 Penguatan Kelembagaan Lembaga Pemberdayaan Masy. (LPM)	925,000,000	866,852,550	93,71
3.	Tersedianya data profil Nagari/desa/kelurahan di Sumatera	<b>Progr am</b> : <b>Penguatan Kelembagaan &amp; Pengemb. Partisipasi Masyarakat</b>	<b>650,000,000</b>	<b>614,840,725</b>	<b>94,59</b>

	Barat					
		1	Pendataan Profil dan Nagari dan Kelurahan	650,000,000	614,840,725	94,59
4.	Meningkatnya Peran dan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan	<b>Program</b>	<b>: Peningkatan Keberdayaan Masyarakat Pedesaan</b>	<b>3,975,000,000</b>	<b>3,708,273,263</b>	<b>93,3</b>
			<b>Kegiatan</b>			
		1	Pembinaan Bulan Bhakti Gotong Royong	625,000,000	545,362,563	87,26
		2	Pendampingan Dana Desa	1,100,000,000	1,067,370,000	97,03
		3	Penilaian Nagari-Kelurahan Berprestasi Melalui Perlombaan Nagari-Kel	1,050,000,000	906,185,900	86,30
		4	Koordinasi Pemberdayaan Masyarakat Dalam Menunjang TMMD/N	1,200,000,000	1,189,354,800	99,11
5.	Meningkatnya peran aktif lembaga adat dalam kehidupan masyarakat	<b>Program</b>	<b>: Peningkatan Kelembagaan Masyarakat Adat</b>	<b>1,280,490,000</b>	<b>1,278,341,063</b>	<b>99,83</b>
			<b>Kegiatan</b>			
		1	Pemb. Pelestarian Adat Istiadat & Nilai Budaya Masyarakat	1,280,490,000	1,278,341,063	99,83
6.	Meningkatnya Peran serta PKK dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga di Nagari/Desa dan Kelurahan	<b>Program</b>	<b>: Penguatan Kelembagaan &amp; Pengemb. Partisipasi Masyarakat</b>	<b>1,902,191,500</b>	<b>1,833,177,910</b>	<b>96,4</b>
			<b>Kegiatan</b>			
		1	Pembinaan dan Revitalisasi Posyandu	402,191,500	342,420,912	85,14
		2	Dukungan Kegiatan TP-PKK	1,500,000,000	1,490,756,998	99,38
		<b>Program</b>	<b>: Peningkatan keberdayaan</b>	<b>469,391,000</b>	<b>467,644,983</b>	<b>99,6</b>

		<b>: Masyarakat Perdesaaan</b>			
		Kegiatan			
		1 Pemantapan . Ketahanan Keluarga dan Peningkatan Kesejahteraan Keluarga	284,391,000	283,583,882	99.72
		2 Pemb Anak Sekolah . SD/MI Melalui Prog PMT-AS	185,000,000	184,061,101	99.49
		<b>Progr am : Peningkatan Kesempatan Kerja dan Diversifikasi Usaha</b>	<b>62,087,000</b>	<b>61,733,907</b>	<b>99.43</b>
		Kegiatan			
		1 Pemb. Usaha . Ekonomi Kel PKK (UP2K-PKK)	62,087,000	61,733,907	99.43
7.	Meningkat dan berkembangnya kelembagaan Usaha Mikro dan Kecil di Perdesaan	<b>Progr am : Pengendalian Terpadu : Penanganan Kemiskinan</b>	<b>52,967,250</b>	<b>51,269,000</b>	<b>96,79</b>
		Kegiatan			
		1 Koordinasi dan . Pembinaan Kredit Mikro Nagari (KMN)	52,967,250	51,269,000	96,79
		<b>Progr am : Peningkatan Kesempatan Kerja dan Diversifikasi Usaha</b>	<b>77,450,000</b>	<b>75,232,178</b>	<b>97.14</b>
		Kegiatan			
		1 Penguatan . Kelembagaan UEM-SP di Pedesaan	77,450,000	75,232,178	97.14
8.	Berkembangnya Badan Usaha Milik Desa/Nagari (BumNag) di Sumatera Barat	<b>Progr am : Penguatan Kelembagaan &amp; Pengemb. Partisipasi Masyarakat</b>	<b>246,946,000</b>	<b>243,884,500</b>	<b>98.76</b>
		Kegiatan			
		1 Penguatan . Kelembagaan Badan Usaha Milik Nagari (BumNag)/Bumdes	246,946,000	243,884,500	98.76



9.	Meningkatnya Peran serta masyarakat pedesaan melalui inovasi dan pemanfaatan TTG	<b>Progr am</b> : <b>Penguatan Kelembagaan &amp; Pengemb. Partisipasi Masyarakat</b>	<b>870,000,000</b>	<b>852,540,584</b>	<b>97,9</b>
		1 Pemasy. & Kerjasama Teknologi Tepat Guna (TTG) di Pedesaan	380,000,000	374,500,419	98,55
		2 Pemetaan & Penguatan Kelembagaan Teknologi Tepat Guna (TTG) di Pedesaan	310,000,000	301,941,665	97,40
		3 Pos Pelayanan Teknologi Tepat Guna (Posyantekdes)	180,000,000	176,098,500	97,83
10	Meningkatnya pengelolaan sumber daya alam melalui peran aktif kelompok masyarakat dalam pembangunan nagari/desa dan Kelurahan	<b>Progr am</b> : <b>Peningkatan Keberdayaan Masyarakat Pedesaan</b>	<b>70,000,000</b>	<b>63,097,890</b>	<b>90,14</b>
		1 Pemb. Masy. Dlm Penyediaan Air Minum & Sanitasi Berbasis Masyarakat	70,000,000	63,097,890	90,14

**Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat.2017**

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat, rata-rata capaian kinerja dari 10 (sepuluh) sasaran strategis yang ada di tahun 2017 adalah tidak ada satupun yang mampu untuk melaksanakan anggaran yang telah di rencanakan yang memenuhi 100 realisasi, bahkan ada Pengendalian Terpadu Penanganan Kemiskinan di

Sumatera Barat, hanya mampu di capai 79,8 sehingga dengan data dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat.2017 kinerja pegawai harus di tingkatkan sehingga target yang di rencanakan dapat tercapai .Karena itulah, maka reformasi birokrasi merupakan sebuah kebutuhan mendasar di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat. Aspek penting dalam reformasi birokrasi adalah masalah budaya organisasi dalam mengatasi berbagai kebobrokan faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi buruknya birokrasi adalah faktor budaya, faktor individu serta faktor organisasi dan manajemen.

Karenanya dalam konteks teori organisasi, setiap organisasi tidak terkecuali organisasi publik seperti birokrasi, peran pegawai sebagai aparat birokrasi sangatlah vital. Penyelenggaraan pemerintahan daerah tidak mungkin dapat mencapai tujuannya secara optimal tanpa kontribusi dari segenap jajaran pegawainya. Program kerja yang telah disusun dengan baik dalam rangka merealisasikan visi dan misi organisasi serta mencapai tujuan organisasi akan sia-sia jika tidak didukung oleh kinerja pegawai yang optimal.

Hal ini mengisyaratkan bahwa kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam kehidupan organisasi. Kinerja pegawai adalah prasyarat dan sekaligus modal dasar untuk membangun kinerja organisasi. Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat, sebagai organisasi pemerintahan yang memberikan pelayanan publik, kinerja sangat terkait dengan pelayanan publik, yakni pelayanan terhadap masyarakat. Baik organisasi pemerintahan

pusat maupun daerah pada umumnya memberikan pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pelayanan tersebut pada umumnya dilakukan oleh para pegawai. Namun dalam kenyataannya, tidak semua pelayanan yang diberikan pegawai memadai, dalam arti sesuai dengan keinginan, harapan atau kebutuhan masyarakat. Indikasinya antara lain tampak dari masih adanya keluhan masyarakat atas pelayanan yang diberikan pegawai, misalnya yang terkait dengan kurang ramahan dalam memberikan pelayanan, kurang tanggapan terhadap persoalan yang dihadapi masyarakat, kurang sabaran dalam membantu masyarakat yang mengalami kesulitan, kelambanan dan kurang tepatan dalam memberikan pelayanan. Kecenderungan seperti ini juga terjadi pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat yang menjadi obyek penelitian ini dengan indikasi serupa.

Kondisi tersebut tentu saja tidak berdiri sendiri, ada tiga faktor yang potensial mempengaruhinya, yakni Keterlibatan kerja, Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan Pemerintahan, Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana dan sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Diperkuat yang dikemukakan oleh Robbins (2010) mengatakan bahwa untuk menciptakan organisasi yang memiliki kinerja tinggi perlu dibangun budaya yang kuat dan terpadu dari berbagai cara agar tercipta hasil yang luar biasa. Organisasi akan dapat bersaing dan bertahan dalam kondisi persaingan yang semakin global

dan intens, jika para eksekutif organisasi dalam mengelola organisasinya memperhatikan pemangku kepentingan dari berbagai kepentingan yang berbeda atau saling berlawanan. Berarti adanya pergeseran hubungan organisasi dengan berbagai pihak berkepentingan tersebut menjadi semakin kompleks dan membutuhkan pengelolaan yang sangat berbeda dibandingkan dengan pengelolaan organisasi 10 tahun yang lalu.

Menurut Robbins (2010) dalam suatu organisasi, Keterlibatan kerja itu timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Dengan kata lain suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya. Dalam hal ini yaitu keterkaitan seseorang dalam pekerjaan diluar dari pekerjaan yang sebenarnya ditanggung.

Penelitian Ali (2007) mendukung bahwa memupuk tingkat keterlibatan kerja tinggi antara Pegawai dapat menjadi efektif untuk meningkatkan kedua bentuk kinerja serta mendorong lebih positif sikap dan perilaku. Sharagay and Ahearon (2011) menyatakan hubungan antara Keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam dan kompleks, baik berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian dari individu antara lain citra diri, dan karena itu keterlibatan kerja adalah sarana penting untuk memuaskan kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui ekspresi diri. Jerry dan Sherle (2012) menunjukkan bahwa kedua keterlibatan Pegawai dan efektivitas kerja tim berada pada tingkat tinggi menghasilkan yang cukup tinggi.

Kemudian Dengan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat menyikapi masalah yang dihadapi baik masalah internal maupun eksternal. Menyikapi masalah tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja Pegawai melalui peningkatan Keterlibatan kerja , dan dukungan organisasi (Eisenberger *et al.*, 2003). Dukungan organisasi (Persepsi Dukungan Organisasi) menjadi keyakinan global Pegawai mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Keyakinan global yang dimaksud adalah terdapatnya konsistensi dari para Pegawai mengenai berbagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi baik yang menguntungkan maupun merugikan bagi mereka. Persepsi Dukungan Organisasi menghasilkan suatu perasaan wajib bagi Pegawai untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi dengan pengharapan bahwa kinerja yang tinggi akan dicatat dan dihargai yang dapat memberikan dampak positif kepada kepuasan kerja (Eisenberger, 2011).

Persepsi Dukungan Organisasi sendiri didefinisikan sebagai sejauh mana Pegawai menilai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan Pegawai (Eisenberger, 2010). Menurut (Eisenberger, 2012). organisasi yang tidak produktif dan tidak memberi keuntungan yang cukup bagi Pegawai dapat menyebabkan permasalahan bagi Pegawai yang dapat terbawa ke lingkungan keluarga.

Oleh karena itu, Pegawai harus mendapatkan perlakuan dan prosedur pelaksanaan kerja dalam kondisi yang nyaman, sehingga ada faktor *human resources practice* dalam Persepsi Dukungan Organisasi yang dapat

dirasakan oleh Pegawai dalam organisasi tersebut. Kondisi ini jelas akan membuat Pegawai lebih merasa berharga keberadaannya dalam sistem kinerja organisasi tersebut (Einsberger *et al.*, 2010).

Sedangkan budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi sebagai modal untuk memecahkan berbagai persoalan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, dalam budaya organisasi terkandung nilai-nilai dasar seperti inisiatif individu, toleransi terhadap risiko, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, identifikasi, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi, yang keseluruhannya diproyeksikan dan didedikasikan untuk memecahkan persoalan organisasi, termasuk pencapaian tujuan organisasi.

Nilai-nilai ini apabila dipersepsi positif dan karena itu dirasakan menyenangkan akan membuat dan mendorong pegawai antusias dalam bekerja, dapat meningkatkan kinerja pelayanan yang diberikan sehingga kualitas pelayanannya menjadi lebih baik. Kualitas pelayanan ditinjau dari perspektif kepemimpinan dan budaya organisasi di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat menjadi menarik untuk diteliti.

Nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai pengaruh terhadap kinerja karyawan

budaya organisasi yang ada di dalam suatu organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda dengan organisasi lainnya.

Kinerja dapat melebihi harapan maka pelanggan akan merasa sangat puas. Pelanggan yang sangat puas akan menjadi pelanggan setia, menjadi marketing dan membeli lebih banyak ketika perusahaan memperkenalkan produk baru dan memperbarui produk-produk yang ada, membicarakan hal-hal yang baik tentang perusahaan dan menjadi advokat di saat orang lain menjelekan produknya, memberi perhatian yang lebih sedikit pada merek dan iklan para pesaing serta kurang peka terhadap harga, menawarkan gagasan tentang jasa atau produk kepada perusahaan dan membutuhkan biaya pelayanan yang lebih kecil di bandingkan biaya pelayanan baru karena transaksinya rutin (Kotler, 2012).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Yusoff (2011), dimana pada perusahaan di Malaysia mendukung bahwa budaya organisasi di perusahaan tersebut berpengaruh terhadap kinerja perusahaannya, dan budaya organisasi yang mempengaruhinya adalah jarak kekuasaan, individualism dan maskulinitas

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji keterlibatan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka penulis merumuskan permasalahan yang diteliti antara lain

1. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas secara umum tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat
2. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat



#### 1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan masukan dalam hal pelatihan , meningkatkan Pengaruh Keterlibatan kerja, Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat
2. Dapat menambah ilmu pengetahuan serta meningkatkan kemampuan dalam memahami, menganalisis instansi khususnya faktor faktor yang mempengaruhi kinerja.
3. Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan kajian terkait dengan Pengaruh Keterlibatan kerja, Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

#### 1.5 Batasan Masalah

Konsep Penelitian ini terkait dengan pengaruh antara Keterlibatan kerja , Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.

Penelitian ini berfokus kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil yang masih aktif bekerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat baik PNS dan Non PNS.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan kerangka sebagai berikut :

- BAB 1. Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan pada penelitian ini
- BAB 2. Merupakan bab tinjauan literatur yang terdiri dari pembahasan teori dalam penelitian. Dalam hal ini mencakup teori, Konsep Keterlibatan kerja, Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja penelitian terdahulu serta kerangka konseptual.
- BAB 3. Merupakan bab metode penelitian yang membahas tata cara penelitian secara teknis, seperti desain penelitian, pendekatan penelitian populasi dan sampel, jenis sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, metode analisis dengan menggunakan SPSS, dan teknik analisis data.
- BAB 4. Merupakan bab pembahasan hasil penelitian secara komprehensif. Dengan terlebih dahulu menjabarkan deskripsi responden, membahas pengujian data, hasil pengujian hipotesis yang dilengkapi analisis ilmiah terhadap output penelitian berdasarkan hasil pengolahan data SPSS.

BAB 5. Merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

Kesimpulan substansial yang didapat dari hasil penelitian ini serta saran yang direkomendasikan untuk berbagai pengambil kebijakan (stakeholder) serta peneliti berikutnya terkait topik ini.

