

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan ataupun kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi rumah sakit ataupun organisasi lainnya. Dalam zaman globalisasi mengharuskan setiap organisasi atau perusahaan untuk mampu berkompetisi, sehingga mampu bertahan dalam persaingan global. Strategi yang harus di siapkan dalam berkompetisi adalah dengan cara meningkatkan kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Arokiasam, 2016).

Pegawai negeri sipil 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 professional, terampil, terbuka dan beroreintasi pelayanan kepada masyarakat.

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

Tetapi penilaian terhadap pegawai negeri saat ini masih memperlihatkan fenomena yang tidak menggembirakan. *Image negative* yang diperlihatkan Pegawai Negeri Sipil Indonesia yang sangat menonjol di mata masyarakat adalah

penyelewengan internal misalnya *in efisiensi* 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.

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 BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai, 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 sabar dalam membantu masyarakat yang mengalami kesulitan, kelambanan dan kurang tepat dalam memberikan pelayanan.

Penataan tatanan fungsi-fungsi organisasi tersebut sangat bergantung kepada peranan dan perilaku pemimpin dalam mengarahkan dan menetapkan kebijakan-kebijakan organisasi dalam menghadapi dan mengantisipasi dampak dari globalisasi. Pemimpin betul-betul dituntut dapat menggerakkan dan memengaruhi bawahan agar memiliki kesiapan baik daya saing maupun kompetensi kompetitif agar mampu menjadikan organisasinya menjadi pelaku atau subjek bukan menjadi objek.

Menurut Rivai (2005) Kepemimpinan yang dipakai dalam era spesialisasi dan pengejaran profit semata (seringnya dalam jangka waktu pendek), kini tidak layak dan pantas lagi untuk dipakai dalam era pengetahuan dan keterpaduan, pendekatan baru dalam kepemimpinan, yaitu yang secara simultan bisa meningkatkan pertumbuhan pribadi karyawan serta memperbaiki kualitas dan pelayanan institusi dengan diupayakannya keterlibatan secara pribadi dari setiap anggota organisasi dalam proses pembuatan keputusan serta perilaku yang beretika dan bertanggung jawab maka membutuhkan pendekatan baru dalam dunia kepemimpinan. Oleh karena itu, pemimpin memiliki kemampuan dalam menerapkan perilaku atau gaya kepemimpinan yang sesuai dan dapat menjawab tantangan pada era globalisasi.

Pemimpin dengan perilaku atau gaya kepemimpinan mengabdikan (*servant leadership*) dipandang mampu menjawab tantangan Organisasi yang bergerak di bidang Pelayanan Publik. Kemudian kepemimpinan yang sesuai dan dapat menjawab tantangan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Pemerintah di Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah kepemimpinan *Servant Leadership*.

Hasil penelitian yang dilakukan McCann et al (2010) terhadap karyawan rumah sakit didapatkan hasil bahwa *servant leadership* mempengaruhi Kinerja Karyawan Rumah Sakit ini melalui penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Jones, 2012; Phillips & Gully, 2012; Mohammad, Al Zeaud, & Batayneay, 2011; Stringer, 2006). Selain itu, *servant leadership* memiliki korelasi yang signifikan dengan kepuasan.

Sejarah *servant leadership* yang sangat cocok dengan organisasi Pemerintahan dan organisasi lain. Greenleaf (2012) dipandang sebagai peloporyang menghasilkan pemikiran tentang tentang kepemimpinan, yang dikenal dengan teori *servant leadership*. Menurut Spears (2013) bahwa pemikiran Greenleaf tentang *servant leadership* tersebut disebabkan banyak orang di perusahaan, lembaga-lembaga, dan organisasi non profit atau nirlaba mencari cara baru yang lebih baik untuk mengintegrasikan kerja dengan pertumbuhan pribadi dan spiritualnya. Greenleaf mengkombinasikan unsur-unsur kepemimpinan terbaik berdasarkan pelayanan yang diberikan pemimpin kepada orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

Greenleaf (2012) menggambarkan filosofi kepemimpinan baru yang disebut *servant leadership*. Greenleaf melihat *servant leadership* merupakan perilaku atau gaya kepemimpinan karismatik yang dipengaruhi oleh moral. Kepemimpinan dengan *servant leadership* memiliki karakteristik memengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, berupa: *humanity, relational power, autonomy, moral development of followers*, dan *emulation of leader's service orientation*. Kemudian, Spears (2012) memperjelas pendapat tentang *servant leadership* Greenleaf dengan beberapa karakteristik lainnya, yaitu : *listening, empathy, healing, awareness, persuasion, conceptualization, foresight, stewardship, commitment to the growth of people*, dan

community building. Lebih lanjut Barbuto dan Wheeler (2012) melengkapi perilaku kepemimpinan servant leadership berdasarkan kedua pendapat diatas, yaitu karakteristik *calling*.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, prinsip kepemimpinan servant leadership yang dikemukakan Greenleaf, bahwa *servant leadership* mendasarkan perilaku pemimpin dalam memengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi berdasarkan pada tanggung jawab dengan memberikan pelayanan kepada bawahan dan meletakkan kepentingan bawahan di atas kepentingan pemimpin. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Richard et al (2017) menjelaskan bahwa *servant leadership* lebih mengutamakan pelayanan dan mendorong hubungan yang baik dengan mengembangkan atmosfer *dignity* dan *respect*, membangun komunitas dan kerja tim dan mendengarkan rekan dan karyawan.

Kondisi tersebut tentu saja tidak berdiri sendiri, ada tiga faktor yang potensial mempengaruhinya, yakni *servant leadership*, 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.

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., 2012). 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 memberikan keuntungan yang cukup bagi Pegawai dapat menyebabkan permasalahan bagi Pegawai yang dapat terbawa kelingkungan keluarga.

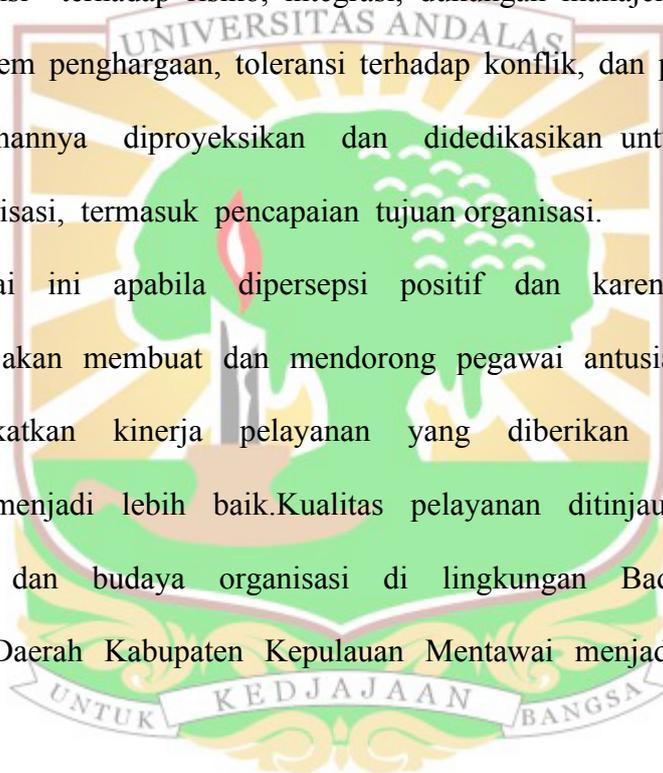
Oleh karena itu, Pegawai harus mendapatkan perlakuan dan prosedur pelaksanaan kerja dalam kondisi yang nyaman, sehingga ada faktor *human resources practice* dalam Persepsi Dukungan Organisasi yang dapat dirasakan oleh

Pegawai dalam organisasi tersebut. Kondisi ini jelas akan membuat Pegawai lebih merasa berharga keberadaannya dalam system kinerja organisasi tersebut (Einsberger*etal.*, 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 Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai 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.



Pemerintah sebagai organisasi nirlaba mempunyai tujuan bukan mencari keuntungan, tetapi untuk menyediakan layanan yang terbaik untuk masyarakatnya. Pemerintah akan berusaha semaksimal mungkin untuk melayani dan melakukan tugas-tugasnya dalam mengelola daerahnya. Sistem pemerintahan di Indonesia berubah sejak adanya reformasi. Perubahan yang cukup signifikan sebagai akibat dari reformasi adalah pemberian otonomi bagi daerah dalam menjalankan kewenangan yang tadinya dipegang oleh pemerintah pusat dan sekarang harus dikelola oleh masing-masing daerah. Otonomi daerah ini juga diikuti dengan perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah, perimbangan tersebut berupa dana alokasi umum dan dana alokasi khusus. Pelaksanaan otonomi daerah tentang Pemerintah Daerah, dan Undang-Undang No. 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan ditandai dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.

Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 mengatakan Otonomi daerah adalah merupakan hak dan wewenang serta kewajiban daerah otonom untuk mengatur, mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan otonomi daerah pada saat ini sangat diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta akuntabilitas sektor publik di Indonesia, otonomi daerah di laksanakan maka pemerintah sebagai pimpinan daerah diwajibkan untuk mencari berbagai alternatif pemasukan yang digunakan untuk pembangunan tanpa mengurangi harapan masih adanya bantuan dan bagian (*sharing*) dari Pemerintah Pusat dan memakai dana masyarakat yang sesuai dengan prioritas dan aspirasi masyarakat.

Undang-undang Nomor Tahun 2003 menggariskan, wujud pertanggung jawaban pengelolaan keuangan daerah adalah penyajian laporan keuangan, yakni

pemerintah harus mampu menyediakan semua informasi keuangan relevan secara jujur dan terbuka kepada masyarakat, disebabkan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah adalah dalam rangka melaksanakan amanat rakyat.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2014 yang mengatur tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/ Daerah serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 yang mengatur Pedoman Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah, pemanfaatan adalah penggunaan barang-barang milik daerah yang tidak dimanfaatkan dengan tugas pokok dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) baik itu dalam bentuk sewa ataupun pinjam pakai, dalam bentuk kerjasama pemanfaatan, dalam bentuk bangunan serba guna dengan tidak mengubah status kepemilikan.

Laporan keuangan pemerintah daerah yang disajikan menunjukkan akuntabilitas pemerintah atas pengelolaan sumberdaya yang dipercayakan oleh rakyat haruslah memenuhi kualitas yang diinginkan, yaitu: (a) Laporan keuangan harus mempunyai informasi yang relevan, antara lain: memiliki umpan balik, memiliki manfaat prediktif, tepat waktu dan lengkap (b) Laporan keuangan harus mempunyai informasi yang andal, antara lain: penyajian jujur, dapat diverifikasi, dan netralitas (c) Laporan keuangan harus mempunyai informasi yang dapat dibandingkan (d) Laporan keuangan harus mempunyai informasi yang dapat dipahami. Terkait dengan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan daerah tersebut, hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) menunjukkan kecenderungan yang memprihatinkan, yaitu adanya kecenderungan kualitas laporan keuangan yang semakin memburuk. Terlihat dengan adanya penurunan untuk opini yang baik yaitu “Wajar Dengan Pengecualian (WDP)” sementara itu justru ada

peningkatan untuk opini yang tidak baik, yaitu “Tidak Wajar (TW)”. Hal tersebut juga berarti laporan keuangan yang dapat dipercaya atau diandalkan dalam pengambilan keputusan semakin sedikit (kecenderungan menurun). Sebaliknya, laporan keuangan yang tidak dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan semakin banyak (kecenderungan naik). Menurut Sutaryo (2010) menyatakan bahwa pengelolaan aset daerah bukanlah pekerjaan yang mudah.

Berdasarkan hasil pemeriksaan BPK terhadap Laporan Laporan hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) seluruh tingkat mulai dari Propinsi sampai ke Kabupaten dan Kota di seluruh Sumatera Barat tahun anggaran 2012 sampai 2016 mendapatkan hasil yang beraneka ragam seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Hasil Pemeriksaan BPK terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Kabupaten Se Sumatera Barat dalam Lima Tahun Anggaran 2012 s.d 2016

No	Kabupaten/Kota	Opni BPK Perwakilan Sumatera Barat Tahun				
		2012	2013	2014	2015	2016
Subauditorat Sumatera Barat I						
1	Provinsi Sumatera Barat	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP
2	Kota Pariaman	WTP DPP	WDP	WDP	WTP	WTP
3	Kabupaten Sijunjung	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP
4	Kabupaten Pesisir Selatan	WDP	WTP DPP	WTP DPP	WTP	WTP
5	Kabupaten Solok	WDP	WDP	WDP	WDP	WDP
6	Kabupaten Solok Selatan	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP
7	Kota Solok	WTP DPP	WDP	WDP	WDP	WTP
8	Kota Sawahlunto	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP
9	Kabupaten Dharmasraya	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP
10	Kabupaten Kepulauan Mentawai	WDP	WDP	WDP	WDP	WDP
SUBAUDITORAT SUMATERA BARAT II						
11	Kota Padang	WTP DPP	WDP	WTP DPP	WTP	WTP
12	Kabupaten Padang Pariaman	WDP	WTP DPP	WTP DPP	WTP	WTP
13	Kabupaten Pasaman	WDP	WTP DPP	WTP DPP	WTP	WTP
14	Kabupaten Pasaman Barat	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP
15	Kabupaten Agam	WDP	WDP	WTP DPP	WTP	WTP
16	Kota Padang Panjang	WTP DPP	WTP DPP	WDP	WDP	WTP
17	Kota Bukittinggi	WDP	WTP DPP	WTP DPP	WTP	WTP
18	Kabupaten Tanah Datar	WTP DPP	WTP	WTP	WTP	WTP

19	Kota Payakumbuh	WDP	WDP	WTP DPP	WTP	WTP
20	Kabupaten Lima Puluh Kota	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP

Sumber: BPK RI Perwakilan Sumatera Barat, 2017

Pada tahun 2012 tidak ada satupun daerah yang ada di Sumatera Barat baik tingkat propinsi sampai tingkat kabupaten kota yang mendapatkan opini WTP dari BPK perwakilan Sumatera Barat yang paling tinggi hanya WTP DPP sebanyak 5 daerah sedangkan 15 pemerintah daerah lainnya hanya mendapat WDP, Kemudian pada tahun padatahun 2013 mengalami perubahan dimana Pemerintah Propinsi Sumatera Barat dan pemerintah Kabupaten Tanah datar mendapatkan opini WTP, sedangkan yang mendaptkan WTP DPP 5 pemerintah kabupaten dan kota dan sisanya mendapatkan opini WDP sebanyak 13 perintah kabupaten dan kota. Selajutnya pada tahun 2014 yang mendaptkan WTP tidak mengalami perubahan yaitu Propinsi Sumatera Barat dan pemerintah Kabupaten Tanah Datar, sedangkan yang mendapatkan opini dari BPK dengan predikat WTP DPP mengalami peningkatan sebanyak 7 pemerintah kabupaten dan kota dan sebanyak 11 kabupaten dan kota mendapatkan WDP.

Pada tahun 2016, jumlah daerah yang mendapatkan WTP mengalami kenaikan yang sangat mengembirkan dari 20 mulai dari tingkat propinsi sampai daerah kabupaten dan kota 13 daerah mendapat penghargaan WTP, 7 daerah WDP sedangkan daerah yang mendapatkan opini dari BPK WTP DPP tidak ada. Selanjutnya pada tahun 2016 daerah yang mendapatkan opini WTP dari BPK mengalami peningatan yaitu menjadi 18 daerah sedangkan 2 daerah lainnya yaitu daerah Kabupaten Solok dan Kabupaten Kepulauan Mentawai mendapatkan opini dari BPK perwakilan Sumatera Barat dengan predikat WDP.

Dari Tabel 11 menunjukkan bahwa laporan keuangan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai belum pernah memperoleh predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Hal ini antara lain terjadi karena Pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai belum tertib.

Menjalankan kegiatan dan program kerjanya pegawai kantor BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai melakukan koordinasi dengan instansi lain yang terkait baik vertikal maupun horizontal serta *stake holders* 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.

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 tanp 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.

Berkaitan dengan tingkat pelayanan dan kinerja pegawai kantor BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai harus mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara professional. Professionalis pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya diperlukan sebagai prasarat tercapainya tujuan organisasi. Kondisi tersebut akan terwujud apabila setiap diri pegawai memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tabel. 1.2
Kehadiran Pegawai Kantor Kantor BAPPEDA
Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2017

Bulan	Izin		Sakit		Terlambat	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	9	0,39	1	0,04	8	0,35
Februari	14	0,61	4	0,18	9	0,39
Maret	7	0,31	9	0,39	3	0,13
April	8	0,35	2	0,09	5	0,22
Mei	7	0,31	1	0,04	3	0,13
Juni	3	0,13	9	0,39	6	0,26
Juli	12	0,53	3	0,13	9	0,39
Agustus	3	0,13	7	0,31	9	0,39
September	14	0,61	3	0,13	3	0,13
Oktober	15	0,66	2	0,09	8	0,35
November	11	0,48	1	0,04	3	0,13
Desember	12	0,53	5	0,22	6	0,26

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 mkl; BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai terlambat datang ke kantor pada pagi hari dan akan berdampak terhadap ketepatan dan tidak selesainya pekerjaan mereka sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. salah satu peyebanya adalah. Hampir 40% Peawai Berdomisili di Kota Padang Sehingga banyak yang minta Izin

Dari permasalahan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul peneliti **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi dan Servant Leadership Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Mentawai”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Mentawai
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Mentawai
3. Bagaimana pengaruh Servant Leadership terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Mentawai

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagaiberikut:

1. Mengetahui pengaruh Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Mentawai
2. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Mentawai
3. Mengetahui pengaruh Servant Leadership terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Mentawai

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. **Bagi Instansi**

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan masukan dalam hal pelatihan, meningkatkan Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi dan Servant Leadership terhadap kinerja PNS di Kantor BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai

2. Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan serta meningkatkan kemampuan dalam memahami, menganalisis instansi khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

3. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan kajian terkait dengan Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi dan Servant Leadership Terhadap Kinerja PNS

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Konseptual

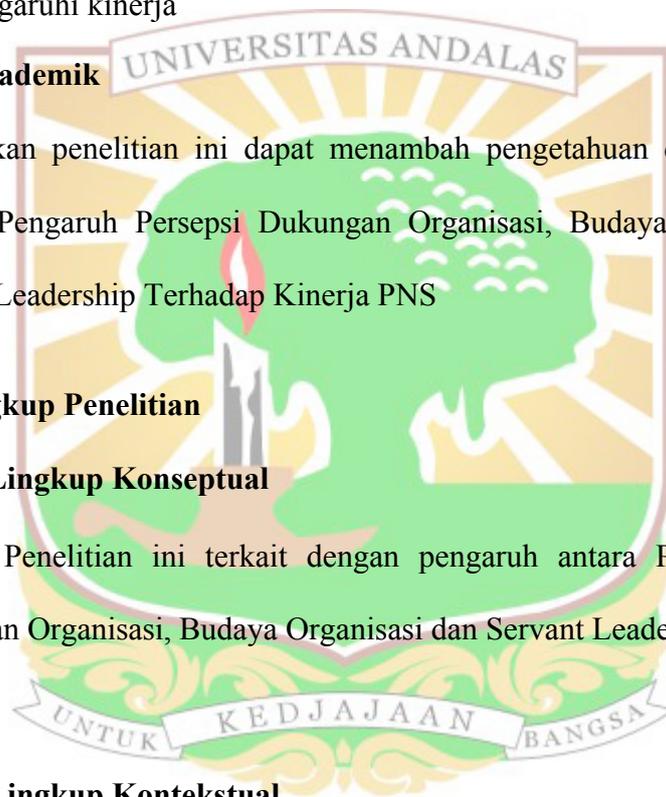
Konsep Penelitian ini terkait dengan pengaruh antara Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi dan Servant Leadership Terhadap Kinerja PNS

2. Ruang Lingkup Kontekstual

Penelitian ini berfokus kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil yang masih aktif bekerja pada di Kantor BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1. Pada bab pendahuluan terdapat pembahasan 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, Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi dan Servant Leadership 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, defenisi 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.