

B A B I

PENDAHULUAN

1.1.Latar belakang

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan(Robbins, 2016). Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing orang yang ada didalam serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Sehingga setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup. Sehingga pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar oganisasi dapat tetap eksis.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi . Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut (P, 2016) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Sedangkan menurut Menurut(Wibowo, 2015) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi

kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Veithzal, 2015) Ketika kinerja karyawan meningkat, hal ini akan menyebabkan efektivitas organisasi (P, 2016). Tingginya tingkat kinerja individu pada suatu organisasi menunjukkan apa yang dilakukan oleh individu tersebut Organisasi yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif, untuk meningkatkan kinerja karyawan, dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya (Prawirosentono, 2016). Sumbangan yang terbesar bagi organisasi demi tercapainya kinerja organisasi yang optimal serta fungsi-fungsi organisasi dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan (J.H, 2015)

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dan berkembang. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup

organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja seseorang dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya faktor gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja untuk mendorong para karyawan untuk mempunyai hasil pekerjaan yang baik serta sesuai dengan standar yang ditetapkan(Gibson, 2015),.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kerinci Nomor 06 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Lain sebagai Bagian Dari Perangkat Daerah Kabupaten Kerinci (Lembaran Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2010 Nomor 6). Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci dibentuk untuk melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan dibidang pencegahan dan pengelolaan penanggulangan bencana sesuai amanat Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4732) dan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4828).

Dalam menjalankan tugas pokok, fungsi dan pelayanan kepada masyarakat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci mempunyai beberapa permasalahan, diantaranya sebagai berikut: 1.faktor internal mencakup :a.Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang belum memadai dan belum ada

tenaga ahli kebencanaan; b. Anggaran operasional yang kurang memadai sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi BPBD kurang optimal; c. Belum tersedianya Dana Siap Pakai pada DPA Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci yang hanya digunakan berdasarkan penetapan status tanggap darurat oleh Kepala Daerah. d. Belum optimalnya keterpaduan dalam manajemen penanggulangan bencana di daerah. e. Belum adanya Forum Pengurangan Resiko Bencana (PRB) Daerah; f. Belum adanya regulasi yang mengatur tentang rehabilitasi dan rekonstruksi Pascabencana Daerah.

2. Faktor eksternal mencakup a. Kondisi geografis dan luas wilayah mengakibatkan sulitnya akses; b. Masih banyak penduduk yang tinggal di daerah rawan bencana (bencana tanah longsor dan banjir); c. Masih kurangnya peran serta masyarakat, dunia usaha dalam pengurangan resiko bencana; e. Kegiatan pembangunan yang belum berwawasan bencana;

Untuk meminimalkan permasalahan yang ada maka perlu ada alur kerja yang jelas dan terprogram yang akan dilaksana oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci. Sebelum menetapkan program kerja maka Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci perlu penetapan tujuan. Dengan penetapan tujuan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci mempunyai gambaran tentang apa yang harus dilakukan.

Adapun tujuan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci adalah a. Terwujudnya kesadaran, kemampuan dan kesiapan (Aparatur dan Masyarakat) dalam upaya penanggulangan Bencana Melalui Peningkatan Kapasitas di Tingkat Kecamatan dan Desa. b. Terwujudnya sistem penyelenggaraan

Penanggulangan Bencana yang baik; c.Terwujudnya Sistem Koordinasi Penanganan Pasca Bencana.d Meningkatkan kinerja Aparatur untuk mewujudkan pelayanan prima.

Tujuan yang telah ditetapkan, perlu dijabarkan menjadi suatu rumusan yang lebih terukur, jelas dan spesifik. Sasaran adalah penjabaran dari tujuan yang ditetapkan setiap tahunnya dan dijabarkan kedalam program dan dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci setiap tahunnya.Program yang dilaksanakan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci tahun 2019 terdiri atas 8 program dengan 32 kegiatan.

Begitu banyaknya program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci untuk mengujutkan tujuan yang sudah ditetapkan, tentu sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci secara keseluruhan akan meningkat sehingga Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci akan dapat mencapai tujuannya, pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan masyarakat, berkurangnya jumlah keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan pegawai dan tercapainya target yang optimal.

Salah satu ukuran kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci adalah pelaksanaan program-program yang sudah direncanakan setiap tahunnya. Dibawah ini dapat disajikan program serta kegiatan dan hasil pencapaian setiap program tersebut.

Tabel 1.1.
Capaian Indikator Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah
Kabupaten Kerinci Tahun 2019

Program	Kegiatan	URAIAN KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	
				RUPIAH	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5	6
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran		593,181,906	554,032,716	93.40
	1	Penyediaan jasa surat menyurat	500,000		-
	2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	23,800,000	22,328,000	93.82
	3	Penyediaan jasa administrasi keuangan	69,948,000	69,816,000	99.81
	4	Penyediaan jasa kebersihan kantor	19,224,000	18,224,000	94.80
	5	Penyediaan alat tulis kantor	20,890,500	19,880,500	95.17
	6	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	22,125,000	21,525,000	97.29
	7	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	2,600,000	2,600,000	100.00
	8	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	4,320,000	3,960	0.09
	9	Penyediaan makanan dan minuman	163,284,000	143,284,000	87.75
	10	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	239,220,406	229,219,756	95.82
	11	Peningkatan administrasi ketatausahaan dan asset	27,270,000	27,151,500	99.57
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		168,612,000	168,595,750	99.99
	1	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	32,500,000	32,500,000	100.00
	2	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	12,000,000	12,000,000	100.00
	3	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	99,112,000	99,110,750	100.00
	4	Rehabilitasi sedang/berat kendaraan dinas/operasional	25,000,000	24,985,000	99.94
III	Program peningkatan disiplin aparatur		14,300,000	14,300,000	100.00

	1	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	14,300,000	14,300,000	100.00
IV	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur		49,000,000	29,000,000	59.18
	1	Pendidikan dan pelatihan formal	49,000,000	29,000,000	59.18
V	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan		57,493,292	55,406,792	96.37
	1	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	18,427,592	17,342,592	94.11
	2	Penyusunan Program dan pelaporan	39,065,700	38,064,200	97.44
VI	Program Peningkatan Kesiapsiagaan Penanggulangan Bencana		273,091,100	269,429,011	98.66
	1	Pemantauan dan Penyebarluasan Informasi Potensi Bencana	185,043,400	183,766,111	99.31
	2	Pelatihan dan Simulasi Kesiapsiagaan Bencana	48,168,600	46,787,800	97.13
	3	Pembinaan dan Pembentukan Desa Tangguh Bencana	39,879,100	38,875,100	97.48
VII	Program Peningkatan Tanggap Darurat Bencana		849,632,750	802,716,225	94.48
	1	Penyediaan Logistik dan Peralatan	508,270,800	484,618,800	95.35
	2	Operasional Pusat Pengendalian Operasi Penanggulangan Bencana (PUSDALOP)	20,563,350	18,562,825	90.27
	3	Koordinasi Penanganan Darurat Bencana	26,713,100	25,713,100	96.26
	4	Pengkajian Kejadian Bencana Secara Cepat dan Tepat	294,085,500	273,821,500	93.11
VII I	Program Rehabilitasi dan Rekonstruksi		107,788,952	105,781,663	98.14
	1	Monitoring evaluasi dan pelaporan rekonstruksi	63,105,611	62,102,411	98.41
	2	Monitoring evaluasi dan pelaporan rehabilitasi	44,683,341	43,679,252	97.75
JUMLAH			2,113,100,000	1,999,262,157	94.61

Sumber : Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2019

Dari tabel 1.1. diatas terlihat masih banyak kegiatan yang sudah direncanakan diawal tahun belum bisa direalisasikan sampai akhir tahun atau masih banyak kegiatan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci tahun 2019 belum dapat terealisasi secara maksimal, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal .

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci diduga diantaranya Gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja .

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci adalah *servant leadership*. *Servant Leadership* (kepemimpinan melayani) yaitu sebuah konsep kepemimpinan yang timbul dari perasaan tulus dalam hati untuk menjadi pihak pertama yang melayani orang lain.. adanya perasaan yang seperti itulah yang memunculkan keinginan untuk menjadi pemimpin..Sedangkan menurut(S., 2015) menjelaskan *Servant Leadership* (kepemimpinan melayani) sebagai kepemimpinan yang melayani dengan mengembangkan aspek moral dan membangun kerja tim. *Servant Leadership* didefinisikan sebagai sebuah gaya kepemimpinan yang melayani para karyawannya. Ia akan menempatkan kebutuhan pengikutnya sebagai prioritas utama dan memperlakukan bawahan sebagai rekan kerja (Sapengga, 2016). Menurut Graham (Sapengga, 2016), konsep kepemimpinan yang melayani adalah suatu konsep kepemimpinan yang paling berkarisma dari segi moral.

Pengaruh *Servant Leadership* diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi pegawai supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa (*what*) yang harus dikerjakan, tetapi juga mengarahkan mereka bagaimana (*how*) melaksanakan perintah pemimpin, dengan demikian upaya yang dilakukan pemimpin adalah

bagaimana dia mampu mempengaruhi bawahannya yang berada di dalam unit kerjanya. Adanya hubungan *Servant Leadership* dengan kinerja pegawai sudah dibuktikan oleh para peneliti diantaranya adalah(Sapengga, 2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan *Servant Leadership* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto, Penelitian yang dilakukan oleh(Akbar & Nurhidayati, 2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepemimpinan hamba (*Servant Leadership*) terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa Semakin tinggi *servant leadership*, semakin tulus pula pemimpin yang mampu melayani bawahannya,Sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh(Kurniawan, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa servant leadership dapat meningkatkan persepsi budaya organisasional dan kinerja karyawan, selain itu juga persepsi budaya organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada PT. Tata Mulia Nusantara Indah .

Selain itu kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh pimpinan. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja(Hasibuan, 2015) .Menurut (Handoko, 2016) pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai

inisiatif. Menurut (Wibowo, 2015) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sedangkan (P, 2016) menjelaskan Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran padapatan pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Wursono, 2015). Permasalahan yang terlihat pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci adalah tidak jelasnya kompensasi yang diterima oleh pegawai terutama pegawai honorer. Tenaga honorer pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci sangat dibutuhkan bukan saja di kantor terutama pada saat terjadinya bencana. Kurang jelasnya kompensasi yang mereka terima berdampak terhadap kinerja yang mereka berikan terhadap pekerjaannya. Akibatnya hasil kerjanya kurang memuaskan.

Beberapa hasil penelitian membuktikan adanya hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Setiawan & Mujiati, 2016) menemukan Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. Sedangkan (Nuraeni et al., 2019), dalam penelitiannya menemukan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Penelitian (Tri Suryani, 2020) menunjukkan Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gayo Lues

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk. Mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi organisasi. Kinerja pegawai sangat berdampak pada maksimalnya kinerja organisasi. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja organisasi dalam persaingan di era globalisasi ini (Wibowo, 2015). Menurut (Gunawan, 2015), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Tingkat Kepuasan kerja yang tinggi yang dirasakan oleh pegawai akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Ketidakpuasan dan rendahnya tingkat kepuasan karyawan dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidاكلancaran suatu perusahaan juga semua proses yang ada didalamnya. Hal itu ditandai dengan adanya tingginya tingkat absensi, keterlambatan, kesenjangan, memperlambat pekerjaan bahkan sampai dengan penolakan perintah dari atasan. Adanya pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan oleh beberapa peneliti di antaranya adalah (Changgriawan, 2017) hasil penelitiannya menemukan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. Penelitian yang dilakukan oleh (Tri Suryani, 2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gayo Lues. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Prasetio, 2020), dimana hasil

penelitiannya menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas penulis tertarik melakukan penelitian dan disajikan dalam bentuk tesis dengan judul “**Pengaruh *Servant Leadership* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci** “

1.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan literatur Manajemen Sumberdaya Manusia, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai/karyawan diantaranya adalah.

1. Terdapat indikasi rendahnya kinerja pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci
2. *Servant Leadership* pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci belum sesuai dengan yang diharapkan pegawai
3. Kompensasi yang diterima pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci belum sesuai dengan harapan .
4. Kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci masih rendah
5. Komunikasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci belum efektif.

6. Komitmen pegawai terhadap organisasi masih rendah dan belum mampu meningkatkan kinerja mereka
7. Kepuasan kerja sebagian pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci masih rendah
8. Pengawasan yang dilakukan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci belum terskedul dengan baik
9. Disiplin kerja sebagian pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci masih rendah baik waktu kedatangan maupun pulang.
10. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci belum maksimal
11. Budaya organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci belum tertata dengan baik.
12. Iklim kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci belum kondusif
13. Sikap pegawai terhadap tugas dan tanggungjawabnya masih negatif
14. Lingkungan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci belum kondusif.
15. Pengembangan karir yang dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci belum terstruktur dengan baik.

1.2. Batasan Masalah

Dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka penelitian ini dibatasi hanya mengenai *Servant Leadership* (X1), kompensasi (X2) dan sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja (Z) sebagai variable intervening dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Faktor diluar variabel tersebut diabaikan.

1.3. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh *Servant Leadership* secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci ?.
2. Adakah pengaruh kompensasi secara parsial kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci?.
3. Adakah Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci?.
4. Adakah pengaruh *Servant Leadership* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci?.
5. Adakah pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci?.

6. Adakah pengaruh *Servant Leadership* secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi?.
7. Adakah pengaruh kompensasi cecar tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi?.

1.4. Tujuan dan manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh *Servant Leadership* secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci .
2. Pengaruh kompensasi secara parsial kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci.
3. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci.
4. Pengaruh *Servant Leadership* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci.
5. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci.

6. Pengaruh *Servant Leadership* secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi.
7. Pengaruh kompensasi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi.

1.4.2..Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Secara teoritis
 - a. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia.
 - b. Memberikan tambahan informasi kepada peneliti di bidang sumber dayamanusia khususnya mengenai peningkatan kinerja pegawai.
2. Secara praktis.

Memberikan bahan masukan kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci tentang kajian *Servant Leadership*, kompensasi dan kepuasan kerja,dan kinerja Pegawai