

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi birokrasi yang sudah berjalan sejak Tahun 2008, dinilai belum mampu memberikan perubahan yang berarti dalam tataran pemerintahan baik di pusat maupun daerah. Sebagaimana reformasi bermakna perubahan terhadap sebuah sistem yang sudah ada, aparatur pemerintah dituntut untuk dapat menyesuaikan diri terhadap upaya-upaya perubahan sebagai bagian dari pelaksanaan reformasi birokrasi. Peran strategis aparatur pemerintah sebagai pelaksana reformasi birokrasi di Indonesia menuntut aparatur pemerintah untuk tidak hanya melibatkan perubahan perilaku dan proses pembelajaran terhadap perubahan itu sendiri, tetapi juga menyangkut pengambilan-pengambilan keputusan secara profesional yang berdampak pada terlaksananya reformasi birokrasi (Dwiyanto, 2022).

Keberhasilan suatu organisasi tidak luput dari peranan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi baik pemerintahan maupun organisasi. Melihat pentingnya peran ASN, maka kualitas ASN menjadi aspek yang harus diperhatikan. Pembinaan ASN harus dilakukan dengan sebaik-baiknya dalam mencapai dan mewujudkan kualitas ASN berdasarkan kepada perpaduan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Hal ini memberi peluang bagi ASN yang mempunyai kecakapan dan prestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat dalam membina karier sebuah organisasi (Sedarmayanti, 2019).

Adanya sumber daya manusia (SDM) yang terbatas akan menghambat bagi pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya di sektor pemerintahan merupakan suatu keharusan dari suatu organisasi birokrat. Terhambatnya pencapaian tujuan organisasi tersebut salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan organisasi yang penuh gejolak dan tantangan. Hal ini sangat membutuhkan kemampuan dan kemauan dari pegawai untuk selalu mengikuti arah perubahan dan perkembangan yang terjadi secara berkesinambungan. Suatu organisasi dalam mengantisipasi gejolak dan ketidakpastian perubahan itu dihadapkan pada situasi yang kompetitif. Suatu organisasi untuk dapat bertahan dalam lingkungan yang kompetitif dituntut untuk dapat menyeimbangkan antara kepentingan organisasi dan kepentingan individu. Kesinambungan ini diperlukan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2019).

Kinerja organisasi pemerintah di sektor publik menjadi topik berbagai kajian di bidang sumber daya manusia baik yang diselenggarakan oleh institusi pemerintahan, praktisi, maupun akademisi. Kinerja dalam organisasi dianggap menjadi salah satu tolak ukur dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Zainal, 2019). Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja) yang berarti hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2019), terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Mengacu pada pendapat tersebut, maka penelitian ini adalah mengenai kinerja dengan melibatkan aspek profesionalisme, motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan.

Upaya mewujudkan tata pemerintahan yang baik memerlukan profesionalisme dari aparatur pemerintah. Profesionalisme menekankan pada kemampuan, keterampilan, dan keahlian aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang responsif, transparan, efektif, dan efisien. Profesionalisme mencerminkan kompetensi aparatur yang dapat efektif apabila didukung oleh tingkat pengetahuan yang sesuai berdasarkan latar belakang pendidikan serta tanggung jawab beban kerja (Daengs, 2022). Hal ini juga mencerminkan potensi pejabat baik dari segi kemampuan maupun perilaku, termasuk loyalitas, inovasi, produktivitas, dan kreativitas. Menurut (Sedarmayanti, 2019), profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan mutu keahlian serta wewenang yang berkaitan dengan kehidupan seseorang. Menurut (Robbins & Judge, 2019), profesionalisme adalah suatu istilah yang mengacu pada sikap mental yang berupa komitmen dari para anggota suatu profesi untuk selalu mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Profesionalisme merupakan komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan senantiasa mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya. Pegawai profesional adalah pegawai yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan menganggapnya penting bagi karirnya. Pegawai profesional peduli untuk menganalisis bagaimana pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, memahami bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan organisasi secara keseluruhan, dan percaya diri dalam berbagi ide, tujuan, dan antusiasme dengan orang lain. Ketika seseorang dikatakan profesional, secara umum hal tersebut berimplikasi pada cara pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, profesionalisme bukan sekedar gambaran pekerjaan atau cara mencapai tujuan pekerjaan, melainkan sikap atau cara yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan atau mencapai tujuan. Tingkat profesionalisme yang tinggi secara otomatis menghasilkan kinerja atau output dengan kualitas yang baik. Penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja diantaranya (Candra et al., 2023; Fachmi et al., 2021; Ichsan & Nasution, 2022; Sitepu et al., 2024; Yusuf et al., 2021). Temuan berbeda diperoleh (Candana et al., 2024; Idrus & Setiyadi, 2020) yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kinerja telah menjadi jantung manajemen publik dalam beberapa dekade terakhir. Fenomen empiris memberikan gambaran bahwa sektor publik tidak berkinerja baik dan sektor publik harus belajar dari manajemen sektor swasta untuk meningkatkan produktivitas. Fokus pada input dan proses harus digantikan dengan fokus pada *output* dan *outcome*. Upaya meningkatkan produktivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) memunculkan beberapa aspek yang dipertaruhkan. Bagaimana organisasi sektor publik dapat memotivasi ASN sebagai

karyawannya merupakan pertanyaan kunci dalam manajemen publik yang patut mendapat perhatian. Memotivasi pegawai publik untuk membantu orang lain dan menjaga kepentingan publik juga penting untuk menciptakan masyarakat sipil yang kuat dan penuh kasih sayang. *Public services motivation* (PSM) adalah salah satu dari sedikit perkembangan ilmiah di bidang administrasi publik yang mungkin cukup substansial untuk memenuhi kriteria ini (Boyd, 2023) PSM dapat dimaknai sebagai orientasi individu untuk memberikan layanan kepada masyarakat dengan tujuan berbuat baik bagi orang lain dan masyarakat (Homberg & Costello, 2019). Boyd (2023) mendefinisikan PSM sebagai “keyakinan, nilai-nilai dan sikap yang melampaui kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi, yang menyangkut kepentingan entitas politik yang lebih besar dan yang memotivasi individu untuk bertindak sesuai kebutuhan”. Pegawai yang bermotivasi tinggi, yang didorong oleh keyakinan bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan yang lebih besar dan komunitas yang lebih luas, dapat meningkatkan efektivitas pemberian layanan publik dengan sumber daya pemerintah yang terbatas. Oleh karena itu, PSM jelas menjadi perhatian para praktisi yang berupaya meningkatkan efektivitas organisasi publik dan meningkatkan praktik perekrutan dan retensi pegawai. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa PSM umumnya dikaitkan dengan pekerjaan dan kinerja yang lebih baik (Bayram & Zoubi, 2020; Fijianto & Kusmiyanti, 2023; Hakim & Hamid, 2021; Jia et al., 2022; Sarnacchiaro et al., 2019). Hasil penelitian yang inkonsisten diperoleh (Hairudin, 2025) yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi serta (Hermawati et al., 2024; Winarsih, 2019; Yulis & Mary, 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kompetensi terkait dengan segala yang diketahui manusia tentang dirinya maupun lingkungannya. Hal ini diperoleh manusia melalui panca indra melalui rangkaian-rangkaian pengalaman manusia itu sendiri. Yusuf (2021) berpendapat bahwa kompetensi merupakan khasanah kekayaan mental yang secara langsung atau tidak langsung dapat memperkaya kehidupan manusia. Dengan kompetensi manusia dapat memecahkan berbagai macam permasalahan yang dihadapinya sehingga kompetensi itu memiliki arti yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Menurut Daengs (2022) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (*job tasks*) (Moeheriono, 2019). Kompetensi merupakan alat yang digunakan sebagai panduan oleh organisasi yang menggunakan pendekatan kompetensi dalam manajemen SDM-nya. Hasil penelitian Mc. Clelland (dalam Mahmudi, 2019) menunjukkan bahwa kompetensi berhasil memprediksi kinerja atau prestasi kerja individu dalam pekerjaan. Kompetensi terkait dengan peran SDM dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi tentu hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif organisasi itu sendiri. Penelitian yang mengkaji hubungan kompetensi terhadap profesionalisme dan kinerja diantaranya (Kusiani et al., 2021; Lianasari & Ahmadi, 2022; Nisa, 2020; Sinambela et al., 2020; Siri et al., 2020; Zuhro, 2021).

Hasil penelitian yang inkonsisten diperoleh (Hadisantoso et al., 2020; Ratnasari et al., 2019; Utomo et al., 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja.

Siagian (2019) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepemimpinan. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan pada sebuah organisasi pemerintahan, salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan. Melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Dwiyanto, 2023). *Servant leadership* (kepemimpinan yang melayani) telah diakui sebagai filosofi kepemimpinan yang mengatasi masalah etika. Sebagai bidang penelitian yang sedang berkembang, *servant leadership* menghubungkan kepemimpinan dengan etika, kebajikan, dan moralitas (Buana & Supartha, 2023). Blanchard et al. (2018) mengkonseptualisasikan tentang *servant leadership* sebagai gaya yang berbeda memperkenalkan aliran penelitian baru dalam literatur kepemimpinan. Fokusnya kemudian bergeser dari kepribadian pemimpin ke kepribadian orang lain dan mengarah pada konsep kepemimpinan di mana pemimpin melayani orang lain sekaligus berlatih mendengarkan, membangun konsensus, dan memberikan pandangan ke depan. Schein (2020) menggambarkan “kepemimpinan yang baik” sebagai kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat, membangun komitmen, memotivasi, dan memobilisasi karyawan.

Membangun organisasi yang hebat membutuhkan gaya kepemimpinan yang menggabungkan kekuatan dengan kerendahan hati, perusahaan-perusahaan terbaik ini mengakui pentingnya memenuhi kebutuhan karyawan dan menetapkan nilai-nilai kemanusiaan melalui kepemimpinan untuk mencapai kinerja yang baik. Oleh karena itu, organisasi-organisasi saat ini mencari pemimpin yang berpusat pada manusia dan dapat menggunakan kekuasaan mereka dengan cara yang responsif secara etis dan positif. Selain itu, Westbrook & Peterson (2022) menunjukkan bahwa organisasi dengan *servant leadership* orang-orangnya memiliki pegawai yang lebih puas, berkomitmen, dan berkinerja lebih baik. Penelitian dengan perhatian khusus pada peran *servant leadership*, mengutamakan kebutuhan orang lain untuk mendorong hasil organisasi yang positif diantaranya (Ariyanti et al., 2021; Bayram & Zoubi, 2020; Kurniawan, 2019; Saleem et al., 2020; Simamora et al., 2019). Temuan penelitian yang menjadi *gap research* yaitu (Agatha & Go, 2021; Apriyanti et al., 2021; Hariyono & Andreani, 2020) yang menyatakan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gambaran mengenai pencapaian kinerja pelayanan perangkat daerah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember dapat dilihat dari indikator kinerja yaitu berkurangnya jumlah korban bencana, berkurangnya kerugian akibat bencana, dan kesiapan masyarakat menghadapi bencana. Berikut tabel target dan realisasi BPBD Kabupaten Jember pada tahun 2019-2023.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Penanggulangan Bencana
Daerah Kabupaten Jember

Sasaran Strategis	Target	Realisasi				
		2019	2020	2021	2022	2023
Meningkatkan kesiapsiagaan bencana	100%	14,0%	16,7%	92,8%	98,8%	98,8%
Peningkatan responsif tanggap darurat bencana	100%	13,0%	42,7%	92,8%	95,3%	95,3%
Pemulihan Daerah Terdampak	100%	29,0%	92,7%	58,1%	99,9%	99,9%

Sumber: (Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember, 2024)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 tentang target serta realisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember cukup baik dengan apa yang telah dicapai selama kurun waktu 5 tahun yaitu dari 2019-2023 terjadi peningkatan realisasi sasaran strategis. Namun realisasi sasaran strategis masih belum terealisasi sepenuhnya, sehingga harus menjadi perhatian pimpinan dan mendiskusikan dengan para bawahan apa yang menjadi kendala dan dapat menjadi bahan evaluasi untuk tahun yang akan datang. Pencapaian realisasi sasaran strategis pada BPBD Kabupaten Jember merupakan bentuk dari pencapaian kinerja organisasi yang tentunya tidak dapat dilepaskan dari kinerja pegawai. Berikut ini gambaran kinerja ASN BPBD Kabupaten Jember.

Tabel 1.2
Evaluasi Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember

No	Status	Sangat Kurang	Kurang	Butuh Perbaikan	Baik	Sangat Baik
1.	ASN	-	-	-	24	-
2.	Non ASN	-	3	7	56	-
Total		-	3	7	80	-

Sumber: (Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember, 2024)

Tabel 1.2 memberikan ilustrasi mengenai hasil evaluasi kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember baik ASN maupun non ASN. Mengacu pada tabel tersebut secara umum dapat dilihat bahwa kinerja pegawai sudah baik, namun masih ada 3 pegawai yang mendapatkan penilaian kategori kurang dan 7 pegawai yang mendapatkan penilaian kategori butuh perbaikan. Berdasarkan wawancara penulis dengan beberapa pegawai BPBD Kabupaten Jember bahwa pencapaian kinerja yang belum optimal tidak terlepas dari aspek profesionalisme pegawai serta sikap pemimpin yang cenderung santai sehingga terhadap bawahan tidak ada perhatian khusus yang diberikan pemimpin yang dimana berdampak pegawai tidak disiplin dalam jam kerja karena tidak ada *punishment* yang diberikan oleh pimpinan serta tidak ada gairah ataupun semangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan hanya sebatas menuntaskan kewajiban.

Dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja di atas, kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari berbagai kendala-kendala yang dapat menghambat tercapainya visi dan misi organisasi. Kendala-kendala tersebut terjadi dari baik internal maupun dari eksternal organisasi. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember Tengah memiliki banyak program dan target yang mesti dicapai sebagai pengukuran kinerja pegawainya. Pelaksanaan program tingkat keberhasilannya juga ditentukan

oleh faktor anggaran, artinya pelaksanaan program tersebut masih disesuaikan dengan anggaran yang ada, jika dibandingkan dengan banyaknya sasaran yang belum terlayani dari kegiatan yang ada. Namun dikarenakan keterbatasan anggaran yang tersedia, menjadikan program yang disusun oleh BPBD Kabupaten Jember menjadi kurang optimal. Kurang optimalnya pencapaian tujuan organisasi juga tidak terlepas dari faktor kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember.

Fenomena kinerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember yang kurang optimal juga tidak terlepas dari masalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan profesionalisme. Implikasi dari kurang optimalnya kinerja pegawai dapat dilihat dari masih banyaknya ASN terkesan menganggur dan sering keluar saat jam kerja. Mengacu pada data laporan tahunan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi tahun 2022 BPBD Kabupaten Jember tercatat sebesar 98,43% sehingga rencana yang telah ditetapkan tersebut tidak sepenuhnya berhasil dikerjakan atau direalisasikan oleh pegawai BPBD Kabupaten Jember. Permasalahan kinerja pegawai merupakan masalah yang serius untuk disikapi. Kinerja ASN akan berdampak terhadap pelayanan publik yang saat ini masih banyak dijumpai kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat baik yang disampaikan melalui media massa maupun secara langsung, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparat pemerintah. Mengacu pada uraian di atas serta melihat pada fenomena yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember, maka penelitian ini berusaha mengkaji tentang pengaruh *public service motivation*, kompetensi, dan *servant leadership* terhadap kinerja pegawai dengan profesionalisme sebagai variabel *intervening* pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini mengacu pada keberadaan *research gap* dan *fenomena gap*. *Research gap* ditemukan dari beberapa riset empiris yang mengkaji tentang antededen kinerja pegawai dengan melibatkan berbagai variabel independen, yang memperoleh temuan beragam ada yang signifikan (didukung) dan adapula yang tidak signifikan (tidak didukung). Inkonsistensi atau perbedaan temuan penelitian ini menjadi *research gap* yang mendorong perlunya dilakukan penelitian lanjutan. Penelitian ini menyertakan *intervening* variabel yaitu profesionalisme pegawai sebagai bentuk novelty dan model pengujian yang melibatkan *public service motivation*, kompetensi, dan *servant leadership*.

Selanjutnya, berkaitan dengan *fenomena gap* dimana penelitian ini menjadikan BPBD Kabupaten Jember sebagai objek penelitian. Fenomena kinerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember masih dinilai kurang optimal yang dapat dipengaruhi oleh beberapa masalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan profesionalisme. Kinerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember sebagaimana aparat pemerintah pada instansi lainnya tentunya menjadi perhatian publik karena berkaitan dengan pelayanan publik, sehingga kinerja ASN yang kurang optimal akan berdampak terhadap tidak optimalnya pelayanan publik. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dan ditetapkan adalah:

1. Apakah *public service motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai BPBD Kabupaten Jember?

2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai BPBD Kabupaten Jember?
3. Apakah *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai BPBD Kabupaten Jember?
4. Apakah *public service motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember?
5. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember?
6. Apakah *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember?
7. Apakah profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember?
8. Apakah *public service motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember dengan mediasi profesionalisme?
9. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember dengan mediasi profesionalisme?
10. Apakah *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember dengan mediasi profesionalisme?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *public service motivation* terhadap profesionalisme pegawai BPBD Kabupaten Jember.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap profesionalisme pegawai BPBD Kabupaten Jember.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap profesionalisme pegawai BPBD Kabupaten Jember.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *public service motivation* terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember.
8. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *public service motivation* terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Jember dengan mediasi profesionalisme.
9. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Jember dengan mediasi profesionalisme.
10. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Jember dengan mediasi profesionalisme.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan acuan dan referensi bagi kalangan akademis, khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, sehingga mampu menambah wawasan dan pengetahuan bagi yang membaca.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dokumen akademik dan menambah pengetahuan terhadap pembaca terkait tentang konsep *public service motivation*, kompetensi, *servant leadership*, profesionalisme, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi Instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember dalam mengevaluasi kinerja pegawai, serta menilai aspek yang berkaitan dengan *public service motivation*, kompetensi, *servant leadership*, dan profesionalisme.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember dalam merumuskan kebijakan berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai, pengoptimalan profesionalisme pegawai serta kinerja instansi secara keseluruhan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

