

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pentingnya kinerja pegawai bagi instansi tidak dapat dipandang sebelah mata, karena kinerja pegawai tersebut menjadi pondasi bagi pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Pada dasarnya kinerja pegawai berada pada tingkat rendah, maka hal tersebut akan memberikan dampak negatif terhadap pencapaian tujuan instansi pemerintah. Hal ini disebabkan karena kinerja merupakan bagian dari aktivitas kerja yang menuntut keterlibatan langsung individu dalam melaksanakan tugas serta bertindak sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah (Chairunissah et al., 2021).

Upaya peningkatan kinerja pegawai harus diperhatikan oleh instansi dengan terus memberikan pengawasan dan evaluasi dalam perilaku kerja serta bersikap profesional (Diana & Frianto, 2021). Salah satu dari masalah utama dalam ketenagakerjaan yaitu kinerja pegawai yang rendah harapan akan kinerja pegawai instansi dalam lingkup pemerintah yang semakin baik belum menunjukkan sesuatu yang positif. penilaian kinerja penting dalam kaitannya dengan mengukur kinerja yang tepat dan akan terlihat seiring dengan hasil yang diperoleh dalam kurun waktu tertentu. Salah satu cara yang dikembangkan pemerintah untuk membantu terwujudnya good governance adalah adanya Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan kerangka kerja terstruktur yang terdiri dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur

yang bertujuan untuk menilai dan mengukur kinerja instansi pemerintah, mengintegrasikan perencanaan, penganggaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah. Sistem ini dirancang untuk memastikan pertanggungjawaban atas kinerja instansi pemerintah dan meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya publik. Berikut merupakan penilaian kategori akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan

Tabel 1. 1
Penilaian Kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan
2	A	>80 – 90	Memuaskan
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik
4	B	>60 – 70	Baik
5	CC	>50 – 60	Cukup
6	C	>30 – 50	Kurang
7	D	0 – 30	Sangat Kurang

Sumber : PERPEMPAN RB Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat nilai kategori dalam penilaian kinerja memberikan klasifikasi untuk mengidentifikasi posisi relatif suatu instansi pemerintah berdasarkan capaian kerjanya, mulai dari interpretasi sangat memuaskan hingga sangat kurang. Penilaian ini tidak hanya digunakan sebagai alat ukur , tetapi juga sebagai dasar yang dapat dievaluasi lebih lanjut dalam hal kelayakan, efisiensi, serta efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi

organisasi, penilaian tersebut menjadi bagian dari proses evaluasi yang sistematis terhadap kinerja individu pegawai. Tujuan utama dari penetapan standar nilai kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menyediakan acuan yang terstruktur mengenai ekspektasi kerja yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya standar kinerja yang terukur proses penilaian kinerja dapat dilaksanakan secara objektif dan adil, berdasarkan tingkat pencapaian terhadap indikator dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil pengukuran yang didasarkan pada capaian kinerja instansi pemerintah, khususnya yang dijalankan oleh aparatur sipil negara, dapat digunakan sebagai dasar untuk memperkuat relevansi dan keabsahan lokasi penelitian. Salah satu cara untuk mendukung hal tersebut adalah melalui pemanfaatan data peringkat SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) pada Perangkat Daerah Jawa Barat:

Tabel 1. 2
Nilai Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) Perangkat Daerah di Jawa Barat Tahun 2023

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1	Dinas Sumber Daya Air	Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Air	100%	100%
2	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	Meningkatnya kualitas Pembinaan Kesatuan Bangsa	100%	100%
3	Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	Meningkatnya Kualitas Pembinaan Kesatuan Bangsa	100%	100%
4	Inspektorat Daerah	Meningkatnya kualitas evaluasi akuntabilitas	100%	100%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
5	Dinas Kesehatan	Meningkatkan Akses Kesehatan	100%	100%
6	Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah	Terwujudnya Kepatuhan Terhadap Kebijakan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	100%	100%
7	Dinas Bina Marga Dan Penataan Ruang	Terwujudnya tata ruang wilayah Provinsi Jawa Barat yang efisien, berkelanjutan dan berdaya saing	100%	100%
8	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	Meningkatkan kesejahteraan dan jumlah penyuluh pertanian	100%	100%
9	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah	Meningkatnya hasil kelitbangan yang didiseminasikan kepada Perangkat Daerah	100%	99,92%
10.	Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil	Meningkatnya Kinerja Kelembagaan Koperasi dan Usaha Kecil	100%	99,41%
11.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Meningkatnya Kinerja Perencanaan Pembangunan Daerah	100%	99,10%
12.	Dinas Sosial	Meningkatnya Taraf Kesejahteraan Penduduk Miskin dan Rentan	100%	98,32%
13.	Badan Penghubung	Meningkatnya Pelayanan Penghubung yang prima	100%	96,63%
14.	Dinas Pendidikan	Meningkatkan Aksesibilitas, Mutu serta tata kelola Pendidikan menengah dan pendidikan khusus dan layanan khusus	100%	96,13%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
15.	Dinas Komunikasi dan Informatika	Terwujudnya pengelolaan dan layanan statistik sektoral dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah	100%	95,53%
16.	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah	Tertibnya Arsip Perangkat Daerah	100%	94,73%
17.	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	Meningkatnya ketersediaan pangan	100%	94,41%
18.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Meningkatkan kualitas pelayanan perizinan sesuai standar pelayanan publik	100%	91,24%
19.	Badan Kepegawaian Daerah	Mewujudkan ASN yang Profesional, Berintegritas, Berkinerja Tinggi	100%	89,67%
20.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Meningkatnya Ketahanan Daerah Dalam Penanggulangan Bencana	100%	87,65%
21.	Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan	Meningkatnya Daya Tarik Wisata	100%	85,63%
22.	Dinas Lingkungan Hidup	Meningkatnya kualitas air Laut	100%	85,03%
23.	Badan Pendapatan Daerah	Meningkatnya Kemandirian Keuangan Daerah	100%	79,92%
24.	Dinas Perumahan dan Permukiman	Meningkatnya akses infrastruktur dasar permukiman	100%	74,88%
25.	Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja	100%	72,90%

Sumber: E-Sakip Jawa Barat 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 tentang pengukuran kinerja dan realisasi perangkat daerah Jawa Barat pada tahun 2023 menunjukkan bahwa pengukuran kinerja dan realiasi kinerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dengan sasaran kinerja

pelatihan dan produktivitas dengan target 100% dan mendapatkan realisasi nilai terendah terakhir dibandingkan instansi lainnya. Penurunan kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dapat berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena perhatian khusus dari instansi terhadap pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan ketidak tercapaian target kinerja. Dengan kinerja pegawai yang dapat ditingkatkan secara optimal, maka Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat tidak hanya mengejar target kinerja yang telah ditetapkan, tetapi juga bersaing secara positif dengan instansi pemerintahan lainnya dalam mewujudkan strategis yang telah dirancang

Kinerja pegawai ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada instansi pemerintahan. Kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Perdana et al., 2024). Maka dari itu Meningkatkan kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam manajemen, serta keberhasilan pencapaian untuk tujuan keberlanjutan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Utoyo et al., 2024).

Dalam permasalahan kinerja pegawai peneliti masih kurang cukup untuk membuktikan penyebab dari belum optimalnya kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Maka dari itu untuk memperkuat data dan lebih meyakinkan bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat maka dilakukan pembagian kuesioner pra-survey kepada 30 responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja

Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan pernyataan yang mengindikasikan terdapat beberapa permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja pegawai yang terjadi, dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Pada Variabel Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Kualitas Kerja	2	4	11	8	5	80	2,66	
2.	Kuantitas Kerja	2	10	8	7	3	91	3,03	
3.	Tanggung Jawab	7	9	4	2	8	95	3,16	
4.	Kerjasama	4	6	10	9	1	93	3,10	
5.	Inisiatif	4	5	7	11	3	86	2,86	
Skor Rata-rata Kinerja Pegawai								2,96	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi									
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30)									
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan									

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey Oleh Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3 Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi mempunyai skor 2,96. Variabel Kinerja Pegawai Memiliki 5 dimensi yang mana terdapat dua dimensi yang memiliki poin dibawah rata-rata variabel yakni dimensi kualitas kerja yang mendapatkan nilai skor rata-rata 2.66 dan dimensi inisiatif yang mendapatkan skor rata-rata 2,86. Artinya menunjukkan kurangnya kualitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat belum berjalan maksimal. Rata rata terendah selanjutnya inisiatif dimana

pegawai kurang memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu instansi memegang peranan sangat penting.

Kinerja pegawai tidak hanya dinilai dari dimensi melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang secara potensial berkontribusi terhadap pencapaian kinerja individu. Untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan instansi, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Dalam rangka mengidentifikasi variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, maka peneliti melakukan pra survey faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun hasil yang di peroleh dari kuesioner pra survey mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Pra Sruvey Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja
Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Inspirasional	5	11	10	3	1	106	3,53
	Pengaruh Ideal	6	10	12	2	0	110	3,66
	Stimulasi Intelektual	6	13	9	2	0	113	3,76
	Perhatian Individu	7	10	11	1	1	111	3,70
Skor Rata-Rata Kepemimpinan Transformasional								3,66
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	9	10	5	5	1	111	3,70
	Lingkungan Non Fisik	10	11	6	3	0	118	3,93
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,81
<i>Self Efficacy</i>	<i>Level</i>	4	5	7	11	3	86	2,86
	<i>Strenght</i>	2	3	11	10	4	79	2,63

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
	<i>Generality</i>	3	7	14	4	2	95	3,16
Skor Rata-Rata <i>Self Efficacy</i>								2,88
<i>Employee Engagement</i>	<i>Vigor</i> (Semangat)	5	3	9	10	3	87	2,90
	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	3	4	13	9	1	89	2,96
	<i>Absorption</i> (Menyatu)	7	5	10	7	1	100	3,33
Skor Rata-Rata <i>Employee Engagement</i>								3,06
Kepuasan Kerja	Pekerjaan Itu Sendiri	7	5	10	7	1	100	3,33
	Gaji atau Upah	10	6	8	6	0	110	3,66
	Rekan Kerja	8	12	9	1	0	117	3,90
	Promosi	6	10	11	3	0	109	3,63
	SuperVisi	13	10	4	3	0	123	4,10
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja								3,72
Disiplin Kerja	Taat Aturan Waktu	8	5	9	6	2	101	3,36
	Taat Aturan Perusahaan	4	11	8	5	2	100	3,33
	Taat Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan	7	17	4	2	0	119	3,96
	Taat Terhadap Etika Kerja	8	11	4	6	1	109	3,63
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								3,57

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey Oleh Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan terhadap 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi menunjukkan bahwa variabel terendah adalah *Self Efficacy* dengan skor rata-rata 2,88 dan diikuti oleh variabel *Employee Engagement* dengan skor rata-rata 3,06. Maka dari itu dapat diketahui bahwa yang diduga penyebab kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi belum mencapai kategori

kinerja yang sangat baik. Rendahnya tingkat keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas serta keterikatan karyawan dalam hal pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil pra survey di atas penurunan kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh *Employee Engagement* Menurut (Pratiwi et al., 2023) *Employee Engagement* merupakan bentuk keterlibatan yang mencakup komitmen, antusiasme, serta kontribusi aktif karyawan terhadap Instansi tempat bekerja. Untuk dapat terlibat secara efektif dalam sistem operasional perusahaan, karyawan memerlukan kapasitas internal yang mendukung keterlibatan tersebut, baik secara emosional, kognitif, maupun perilaku.

Suatu Instansi tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari pegawainya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya melalui *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan). Menurut (Astuti & Suwandi, 2022) karyawan yang merasa terlibat dan terikat dengan instansi tempat mereka bekerja cenderung lebih produktif dan efektif dalam melakukan pekerjaannya oleh karena itu *Employee Engagement* sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di setiap instansi pemerintah.

Untuk memperkuat penelitian ini, dan untuk mengetahui bagaimana *Employee Engagement* di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jawa Barat , maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden pegawai. Berikut hasil pra survey penelitian mengenai *Employee Engagement* dapat dilihat pada tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Kuisoner Pra Survey Variabel *Employee Engagement* Pada Pegawai
Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		SS (5)	TS (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<i>Employee Engagement</i>	<i>Vigor</i>	5	3	9	10	3	87	2,90
	<i>Dedication</i>	3	4	13	9	1	89	2,96
	<i>Absorption</i>	7	5	10	7	1	100	3,33
Skor Rata-Rata								3,06
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey Oleh Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 1.5 *Employee Engagement* (Keterikatan Karyawan) pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jawa barat memperlihatkan bahwa *Employee Engagement* memiliki skor rata-rata sebesar 3,06 Hal tersebut menunjukkan jika *Employee Engagement* (keterikatan Karyawan) pada perusahaan tersebut masih tidak baik. Jika dilihat dari dimensi yang mendapatkan skor rata-rata terendah adalah *Vigor* (semangat) dengan skor rata-rata sebesar 2,9 lalu *Dedication* sebesar 2,96 serta *Absorption* (Menyatu) memiliki skor rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 3,33 Dari hasil diatas, dapat dilihat jika masih ada pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jawa Barat yang merasa tidak bersemangat bekerja di perusahaan tersebut, hal ini berdampak pada kurangnya rasa antusiasme karyawan pada pekerjaannya yang dapat mengurangi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Sudah menjadi tanggung jawab perusahaan memberikan kenyamanan baik dalam hal kepemimpinan yang efektif, kompensasi yang setara, dan lingkungan

kerja baik. Serta perusahaan perlu memperhatikan serta mengutamakan karyawan supaya terjalinnya hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan sehingga akan menumbuhkan rasa antusiasme serta rasa bangga terhadap instansi dan pekerjaannya

Adapun *Self Efficacy* merupakan factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Santri et al., 2023) *Self Efficacy* merupakan bentuk kepercayaan individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dan menunjukkan kepercayaan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan focus dan menghasilkan kinerja yang optimal. *Self Efficacy* di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jawa Barat kurangnya kepercayaan diri dalam melakukan tugasnya dan ini akan berdampak langsung pada kinerja pegawai di instansi

Self Efficacy dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu. *Self Efficacy* mengakibatkan terjadinya perubahan perilaku dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang membuat seseorang lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik dengan keyakinannya terhadap kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, *Self Efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Ridho Pratomo (2022) Berikut adalah hasil pra survey *Self Efficacy* yang diperoleh oleh peneliti dari 30 pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat sebagai sampel mengetahui dan mengukur bagaimana *Self Efficacy*. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel 1.6 berikut:

Tabel 1. 6
Hasil Kuisoner Pra Survey Variabel *Self Efficacy* Pada Pegawai Dinas
Tenaga Kerja Dan Transmigarsi Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		SS (5)	TS (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<i>Self Efficacy</i>	<i>Level</i>	4	5	7	11	3	86	2,86
	<i>Strenght</i>	2	3	11	10	4	79	2,63
	<i>Generality</i>	3	7	14	4	2	95	3,16
Skor Rata-Rata								2,88
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey Oleh Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil pra survey variabel *Self Efficacy* memiliki skor rata-rata 2,88. Dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel *Self Efficacy* dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi *Level* memiliki skor 2,86 dan *Strenght* yang memiliki skor 2,63. Dimensi *Level* berkaitan dengan kesulitan tugas dimana karyawan merasa tidak mampu untuk mengerjakan tugasnya. Sedangkan dimensi *Strenght* berkaitan dengan kekuatan dari seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan, pegawai yang tidak mampu melaksanakan tugasnya yakni tidak percaya terhadap kemampuannya hal tersebut berkaitan dengan kurangnya efikasi terhadap keberanian serta kepercayaan dirinya bahwa dia mampu untuk menyelesaikan tugas yang di berikan.

Hal ini menunjukkan bahwa dimensi *Level* dan *Strenght* mempengaruhi *Self Efficacy* yang masih perlu diperhatikan dan di perbaiki oleh setiap pegawai, masih terdapat pegawai yang kurang yakin terhadap kemampuan diri sendiri dalam

mengerjakan pekerjaan dengan berbagai tingkat kesulitan pada pekerjaan yang diberikan. Hal lain yang dimana berkaitan dengan keyakinan diri pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang sempit serta kurangnya keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tidak dapat diselesaikan sesuai dengan harapan

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik permasalahan seperti yang telah diuraikan tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh *Employee Engagement* Daan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam penelitian. Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah-masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul antara lain sebagai berikut:

1. *Employee Engagement*
 - a. Pegawai tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaanya

- b. Kurangnya Dedikasi Pegawai terhadap pekerjaan
2. *Self Efficacy*
 - a. Kurangnya rasa keyakinan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang kompleks
 - b. Karyawan masih kurang keyakinan dalam mengatasi segala tingkat kesulitan dalam pekerjaan
 3. Kinerja Pegawai
 - a. Kurangnya kualitas hasil kerja Pegawai
 - b. Pegawai kurang memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaannya

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian antara lain:

1. Bagaimana *Employee Engagement* pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana *Self Efficacy* Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat secara simultan dan parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah 16 untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Employee Engagement* Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat
2. *Self Efficacy* pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat
3. Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat
4. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat berguna secara akademis maupun praktis untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadikan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dalam pendalaman bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Sebagai ilmu pengetahuan untuk kesesuaian antara teori dan praktik khususnya terkait dengan kepuasan kerja juga dengan faktor-faktor lain.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Sesuai dengan tujuan Usulan Penelitian yang sudah dijelaskan tersebut, Usulan Penelitian memiliki banyak kegunaan yang dapat diperoleh. Usulan Penelitian yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dapat memberikan kegunaan untuk mahasiswa ataupun peneliti. Adapun kegunaan-kegunaan yang diperoleh sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti serta penerapannya dalam teori-teori yang berhubungan dengan *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai
2. Bagi Instansi Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan atau referensi sebagai acuan dalam mengoreksi sistem yang sudah ada pada instansi kedepannya agar dapat menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

3. Bagi Pihak Lain Diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi Perusahaan ataupun instansi lain yang mengalami permasalahan serupa.