

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan dalam peraturan daerah di atas, mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Kerjasama Investasi Daerah dan Fasilitasi Kerjasama Dunia Usaha;
2. Pelaksanaan Kebijakan Daerah di Bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Kerjasama Investasi Daerah dan Fasilitasi Kerjasama Dunia Usaha;
3. Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan Kebijakan Daerah di Bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Kerjasama Investasi Daerah dan Fasilitasi Kerjasama Dunia Usaha;
4. Pelaksanaan Administrasi Dinas di Bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Kerjasama Investasi Daerah dan Fasilitasi Kerjasama Dunia Usaha; dan
5. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut di atas, susunan organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat terdiri dari:

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, terdiri dari;

- a. Sub Bagian Program dan Keuangan
 - b. Subbag Tata Usaha dan Perlengkapan.
3. Bidang Perencanaan dan Pengembangan Iklim Penanaman Modal, terdiri dari;
 - a. Seksi Perencanaan Penanaman Modal
 - b. Seksi Deregulasi Penanaman Modal
 - c. Seksi Pemberdayaan Usaha.
4. Bidang Promosi Penanaman Modal, terdiri dari;
 - a. Seksi Pengembangan Promosi Penanaman Modal.
 - b. Seksi Pelaksanaan Promosi Penanaman Modal.
 - c. Seksi Sarana dan Prasarana Promosi Penanaman Modal.
5. Bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal dan Sistem Informasi Penanaman Modal, terdiri dari;
 - a. Seksi Pemantauan dan Pengawasan Pelaksanaan Penanaman Modal.
 - b. Seksi Pembinaan Pelaksanaan Penanaman Modal.
 - c. Seksi Pengolahan Data dan Sistem Informasi Penanaman Modal.
6. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan, terdiri dari;
 - a. Seksi Pelayanan Perizinan I.
 - b. Seksi Pelayanan Perizinan II.
 - c. Seksi Pelayanan Non Perizinan.
7. Bidang Pengaduan Kebijakan dan Pelaporan Layanan, terdiri dari:
 - a. Seksi Kebijakan dan Penyuluhan Layanan.
 - b. Seksi Pelaporan dan Peningkatan Layanan.
 - c. Seksi Pengaduan dan Informasi Layanan.

Visi Penanaman Modal Provinsi Sumatera Barat 2013 – 2032 adalah “Menjadikan Sumatera Barat sebagai Daerah Tujuan Utama Investasi di Wilayah Sumatera Yang Berdaya Saing Tinggi dan Paling Kooperatif serta Paling Menarik Untuk Mewujudkan Masyarakat Yang lebih Sejahtera dan Berkeadilan”. Misi Penanaman Modal Provinsi Sumatera Barat 2013 – 2032 sebagai berikut:

1. Meningkatkan infrastruktur di semua sektor yang menunjang untuk menjadikan Provinsi Sumatera Barat menjadi salah satu tujuan utama penanaman modal di wilayah Sumatera dan Indonesia tahun 2032.
2. Meningkatkan iklim kondusif yang berdaya saing tinggi sesuai persepsi para *stakeholders* penanaman modal bagi upaya mempercepat pengembangan dan peningkatan penanaman modal di Provinsi Sumatera Barat tahun 2032.
3. Meningkatkan kapasitas kelembagaan penanaman modal untuk mewujudkan Provinsi Sumatera Barat sebagai daerah kooperatif bagi penanaman modal di wilayah Sumatera tahun 2032.
4. Mengembangkan semua potensi yang ada dalam desain kemenarikan Penanaman Modal Provinsi Sumatera Barat untuk mewujudkan Provinsi Sumatera Barat sebagai daerah paling menarik bagi penanaman modal di wilayah Sumatera tahun 2032.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Salah satu sumber pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan adalah penanaman modal (investasi). Kegiatan investasi merupakan faktor utama sebagai pendorong tumbuh dan berkembangnya sektor-sektor lain seperti perdagangan, ekspor impor, perbankan, transportasi dan asuransi, dengan adanya investasi pada suatu daerah dapat menyerap tenaga kerja sehingga dapat mengurangi pengangguran, meningkatkan pendapatan, dan pada akhirnya akan terjadi peningkatan daya beli masyarakat. Disamping itu faktor pendidikan juga akan terpacu dan berdampak pada peningkatan sumber daya manusia (SDM). Dampak positif lainnya dengan adanya investasi akan mendorong terjadinya kegiatan lain disekitar proyek tersebut, sehingga pendapatan daerah dari sektor pajak dan retribusi akan naik atau dengan kata lain “kegiatan investasi” akan memberikan *multiplier effects*. Penanaman modal bisa dilakukan oleh pemerintah, swasta dalam negeri dan swasta asing.

Pada umumnya dampak penanaman modal yang dilakukan pemerintah tidak terlalu signifikan dalam memacu pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Penanaman

modal pemerintah biasanya selalu dihadapkan kepada permasalahan keterbatasan anggaran dan tidak jarang pula dihadapkan pada dampak *inflasioner* yang tinggi terhadap perekonomian (*crowding out effect*). Berdasarkan hal ini, maka untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan diperlukan peran swasta nasional dan swasta asing untuk menanamkan modalnya di Indonesia, khususnya di Sumatera Barat.

Penanaman Modal adalah merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar yang harus diselenggarakan oleh daerah sebagai pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang diterbitkan pada tanggal 24 Oktober 2014. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dinyatakan dicabut dan tidak berlaku lagi. Sebagai salah satu urusan wajib yang memberikan pelayanan kepada masyarakat (*public services*), pemerintah telah mengesahkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal sebagai salah satu bentuk kepastian hukum kepada para Penanam Modal baik dalam negeri maupun asing yang akan berinvestasi di Indonesia. Kebijakan tersebut pada dasarnya bertujuan untuk lebih mendorong pemerintah daerah untuk mengembangkan daerahnya secara maksimal dan efisien, sehingga mampu memberdayakan potensi yang ada pada masing-masing daerah guna mencapai kemandirian perekonomian yang akhirnya dapat meningkatkan kemakmuran masyarakat.

Seiring dengan berkembangnya era industri 4.0 atau era digital yang penuh dengan inovasi-inovasi dan ditandai dengan adanya kecerdasan buatan, teknologi yang lebih canggih mengharuskan semua bidang untuk dapat mengikuti perkembangan era informasi dan teknologi ini. Kecanggihan teknologi pada era digital ini juga menuntut SDM harus lebih berkembang dan handal dalam bidang teknologi dan informasi seperti pengetahuan tentang internet. Menurut Hariandja (2002:2), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping

faktor yang lain seperti modal. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan ini tidak lepas dari keberadaan sumber daya manusia atau *human capital* yang berperan dalam menjalankan usaha untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Moeheriono, 2009:216). Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sinergi antara perusahaan dengan karyawan harus tercipta dan selalu ditingkatkan sehingga adanya hubungan positif antara perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Colquitt *et al*, (2011:35) menyatakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, ada penyelesaian tujuan organisasi.

Jika dilihat dari pendapat ahli di atas, kinerja karyawan dan pencapaian perusahaan berbanding lurus terhadap kesuksesan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari tahun ke tahun target yang ditetapkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat semakin meningkat.

Tabel 1. 1

Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Kinerja Investasi Tahun 2016 s.d 2018

No	Uraian	2016	2017	2018
1	<i>Target Kinerja Investasi</i>			
	PMA (ribu US \$)	43.729,75	48.102,73	52.913,00
	PMDN (jutaRp.)	3.280.628,09	3.379.046,35	3.480.418,35
2	<i>Realisasi Kinerja Investasi</i>			
	PMA (ribu US \$)	79.268,10	194.425,20	180.799,70
	PMDN (jutaRp.)	3.795.575,50	1.516.964,30	2.309.449,60
3	<i>Capaian Kinerja Investasi</i>			
	PMA (ribu US \$)	181,27%	404,19%	341,69%
	PMDN (jutaRp.)	115,69%	44,89%	66,36 %

Sumber: *DPMPTSP Sumatera Barat (2019)*

Tabel 1. 2
Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Kinerja
Persentase Izin Penanaman Modal yang Direalisasikan Tahun 2016 s.d 2018

No	Uraian	2016	2017	2018
1	<i>Target Kinerja</i> Persentase Izin Penanaman Modal yang Direalisasikan	20%	22%	25%
2	<i>Realisasi Kinerja</i> Persentase Izin Penanaman Modal yang Direalisasikan	27,44%	43,15	48 %
3	<i>Capaian Kinerja</i> Persentase Izin Penanaman Modal yang Direalisasikan	137,20%	215,75%	137,20 %

Sumber: *DPMPSTP Sumatera Barat (2019)*

Berdasarkan tabel 1.1. dan 1.2. terlihat bahwa capaian kinerja investasi dan capaian kinerja persentase izin penanaman modal yang direalisasikan pada tahun 2018 mengalami penurunan. Capaian kinerja investasi untuk PMA pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 341,69% dari tahun sebelumnya sebesar 404,19%. Capaian kinerja persentase izin penanaman modal yang direalisasikan pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 137,20% dari tahun sebelumnya sebesar 2015,75%. Fenomena terjadinya data capaian kinerja ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat masih kurang optimal.

Dari data target dan realisasi di atas yang dibebankan, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat dituntut untuk tetap menjaga konsistensi realisasi terhadap target yang diberikan dengan cara mengelola SDM dengan efektif dan efisien agar perusahaan dapat berjalan optimal dan berkontribusi positif terhadap pencapaian target. Menurut Choo *et al.* (2013:4),

hubungan positif antara karyawan dengan organisasinya juga dapat mengarah kepada kinerja dan profitabilitas yang lebih baik.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan oleh penulis tentang kinerja karyawan menunjukkan adanya kinerja karyawan yang masih kurang maksimal yang dirasakan oleh beberapa karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat, yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. 3
Survei Pendahuluan Kinerja Karyawan

No	Item Pertanyaan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	17 (57%)	13 (43%)	30 (100%)
2	Memiliki tingkat keterampilan yang tinggi dalam melaksanakan tugas	19 (63%)	11 (37%)	30 (100%)
3	Dapat mencapai output pekerjaan sesuai dengan standar	17 (57%)	13 (43%)	30 (100%)
4	Taat mengikuti segala instruksi yang diberikan oleh pimpinan	18 (60%)	12 (40%)	30 (100%)
5	Memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas	19 (63%)	11 (37%)	30 (100%)
6	Dapat bekerja sama secara harmonis dengan rekan kerja	16 (53%)	14 (47%)	30 (100%)

Sumber: *Survey Pendahuluan, diolah penulis (2019)*

Berdasarkan tabel 1.3. tentang survei pendahuluan kinerja karyawan terhadap 30 karyawan menyetujui (57%) bahwa “dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu” sedangkan yang tidak menyetujui sebesar 43%. Sebanyak (63%) menyetujui bahwa karyawan “memiliki tingkat keterampilan yang tinggi dalam melaksanakan tugas” dan sebanyak 37% masih belum setuju. Karyawan yang “dapat mencapai *output* pekerjaan sesuai dengan standar” sebesar 57% sedangkan 43% belum mencapai *output* sesuai standar. Karyawan yang “taat mengikuti segala instruksi yang diberikan oleh Pimpinan” menyatakan setuju sebesar (60%) sedangkan yang tidak setuju sebesar (40%). Karyawan memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas yang disetujui sebesar (63%) sedangkan yang tidak setuju sebesar (37%). Karyawan dapat bekerja sama

secara harmonis dengan rekan kerja disetujui oleh karyawan sebesar (53%) sedangkan yang tidak setuju sebesar (47%). Berdasarkan hasil survei pendahuluan dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal.

Menurut Anitha (2013:320), suatu organisasi dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi dikarenakan adanya faktor *Employee Engagement*. Senada yang dikemukakan oleh Schiemann (2011:30), bahwa harus adanya suatu *Employee Engagement* yang merupakan salah satu faktor dari SDM untuk membawa perusahaan pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik dan konsisten. Sebaliknya menurut Winidyaningrum (2010:60), jika rasa *employee engagement* tersebut tidak ada, maka akan muncul perilaku seperti: karyawan bekerja tidak efektif dan efisien, tidak menunjukkan komitmen penuh terhadap pekerjaannya, tidak tertarik untuk melakukan perubahan dalam organisasi, serta selalu merasa khawatir terhadap segala bentuk evaluasi seperti survey kinerja.

Hal ini sesuai dengan pemberitaan media yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan di Indonesia masih rendah dengan nilai 10,1% yang berarti hanya ada satu dari sepuluh karyawan yang bersedia berkontribusi secara penuh serta memiliki kepedulian tinggi terhadap kemajuan perusahaan. Kondisi ini kalau terus berlanjut akan memiliki pengaruh yang negatif terhadap perkembangan bisnis di Indonesia (kumparan.com).

Engagement didefinisikan sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas (Schaufeli & Bakker, 2010).

Menurut Schiemann (2011:221), secara garis besar terdapat tiga unsur di dalam *Employee Engagement* yaitu : kepuasan, komitmen dan advokasi. Kepuasan karyawan terlihat dari seberapa kuat perusahaan mengikat seorang karyawan sehingga kebutuhan karyawan bisa dipenuhi oleh perusahaan, secara tidak langsung berdampak kepada

komitmen karyawan untuk tetap berada dan loyal terhadap perusahaan, dan tidak menutup kemungkinan seorang karyawan bersedia membela perusahaannya terhadap perusahaan lainnya sebagai tempat yang baik untuk bekerja. Tiga unsur ini menjadikan karyawan merasa terikat dan bekerja lebih giat, Dengan demikian, karyawan bisa memuaskan lebih banyak pelanggan sehingga memiliki pengaruh positif yang lebih kuat terhadap hasil perusahaan.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang dilakukan oleh penulis tentang *employee engagement* menunjukkan adanya *employee engagement* yang masih kurang maksimal yang dirasakan oleh beberapa karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat, yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. 4
Survey Pendahuluan *Employee Engagement*

No	Item pertanyaan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Memiliki kemampuan beradaptasi dengan baik (resiliensi) dalam menyelesaikan tugas	18 (58%)	12 (42%)	30 (100%)
2	Tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas	17 (57%)	13 (43%)	30 (100%)
3	Merasa antusias dengan tugas yang diberikan oleh organisasi	19 (63%)	11 (37%)	30 (100%)
4	Memiliki inspirasi dan tekun dalam melakukan tugas sampai selesai	16 (53%)	14 (47%)	30 (100%)
5	Memiliki perhatian penuh pada tugas yang diberikan	20 (67%)	10 (33%)	30 (100%)
6	Memiliki konsentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas	17 (57%)	13 (43%)	30 (100%)

Sumber: *Survey Pendahuluan, diolah penulis (2019)*

Berdasarkan tabel 1.4. tentang survey pendahuluan *employee engagement* terhadap 30 karyawan, yang menyetujui (58%) bahwa “Memiliki kemampuan beradaptasi dengan baik (resiliensi) dalam menyelesaikan tugas” sedangkan yang tidak menyetujui 42%. Sebanyak (57%) karyawan menyetujui bahwa “Tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas” dan belum setuju (43%). Karyawan menyetujui (63%) bahwa “Merasa antusias dengan tugas yang diberikan oleh organisasi” dan yang tidak setuju (37%). Karyawan menyetujui (53%) bahwa “Memiliki inspirasi dan tekun dalam melakukan tugas sampai selesai” sedangkan 47% belum menyetujui. Pernyataan bahwa “Memiliki perhatian penuh pada tugas yang diberikan” disetujui karyawan (67%) sedangkan yang tidak setuju (33%). Karyawan menyetujui (57%) bahwa “Memiliki konsentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas” dan tidak setuju (43%). Berdasarkan hasil survey pendahuluan dapat dikatakan bahwa *employee engagement* karyawan masih kurang maksimal.

Employee Engagement menjadi topik yang paling banyak dibicarakan dalam beberapa tahun terakhir terkait kinerja karyawan di suatu perusahaan. Menurut (Mathis dan John, 2001:100), seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang mempunyai komitmen pada organisasi akan otomatis menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran ataupun keluar masuknya karyawan (*turnover*). Menurunnya tingkat *employee engagement* terhadap perusahaan dapat dilihat dari karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Banyaknya jumlah karyawan yang melakukan *resign* atau ketidakhadiran mencerminkan tinggi rendahnya tingkat *employee engagement* karyawan. Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) merupakan salah satu faktor penentu utama yang mendorong tingkat kinerja karyawan yang tinggi pada suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pendapat di atas, ketidakhadiran karyawan masih menjadi indikasi masih rendahnya *employuee engagement* karyawan terhadap Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat. Berikut disajikan data ketidakhadiran karyawan selama 5 tahun terakhir:

Tabel 1. 5
Tingkat Kehadiran Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit		Izin		Tanpa Kabar		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
2016	122	28	23%	12	10%	4	3%	44	36%
2017	138	34	25%	16	12%	4	3%	54	39%
2018	155	40	26%	18	12%	6	4%	64	41%

Sumber: *DPMPSTP Sumatera Barat (2019)*

Data pada Tabel 1.4. menunjukkan peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2016 dapat dilihat 36%, tahun 2017 adalah 39%, tahun 2018 adalah 41%. Jika dilihat persentase per bulan Peningkatan ketidakhadiran ini dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Jika rata-rata tingkat absensi 2-3% per bulan masih dianggap baik, absensi 3% ke atas menunjukkan disiplin kerja yang buruk di dalam suatu perusahaan (Utama, 2001:93). Maka berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat termasuk tinggi. Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa tingkat *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al* (2015), Joushan *et al* (2015), Allameh *et al*, (2014), Anitha (2013), Dajani (2015) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *employee engagement*, faktor lain yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan transformasional. Northouse (2013:176) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Jenis pemimpin ini memiliki perhatian pada kebutuhan dan motif pengikut, serta mencoba membantu pengikut mencapai potensi terbaik mereka.

Teori kepemimpinan transformasional memberi bukti, bahwa ketika seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, teori ini menghasilkan keterikatan emosional para pengikut atau karyawan terhadap pemimpin. Kualitas pemimpin transformasional dapat dinilai dari dampak yang ditimbulkan oleh pemimpin terhadap para pengikut. Karyawan mengembangkan kepercayaan dan rasa hormat terhadap pemimpin transformasional dan mereka bersedia menunjukkan perilaku luar biasa untuk memenuhi harapan pemimpin mereka (Asrar-ul-Haq dan Kuchinke, 2015).

Kepemimpinan transformasional di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat masih dirasakan kurang maksimal. Berikut disajikan data survey pendahuluan tentang kepemimpinan transformasional yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. 6
Survey Pendahuluan Kepemimpinan Transformasional

No	Item pertanyaan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Yakin dengan visi dan misi yang disampaikan oleh pimpinan	20 (67%)	10 (33%)	30 (100%)
2	Pimpinan antusias dalam memberikan inspirasi untuk mencapai tujuan organisasi	18 (60%)	12 (40%)	30 (100%)
3	Pimpinan selalu optimis dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi	17 (57%)	13 (43%)	30 (100%)
4	Pimpinan mampu menumbuhkan kreativitas dan inovasi	20 (67%)	10 (33%)	30 (100%)
5	Pimpinan mengawasi dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan setiap tugas	16 (53%)	14 (47%)	30 (100%)
6	Pimpinan memberikan dorongan agar setiap karyawan dapat berprestasi	19 (63%)	11 (37%)	30 (100%)

Sumber: *Survey Pendahuluan, diolah penulis (2019)*

Berdasarkan tabel 1.6. tentang survey pendahuluan kepemimpinan transformasional terhadap 30 karyawan menyatakan menyetujui (67%) bahwa karyawan “Yakin dengan visi dan misi yang disampaikan oleh pimpinan” sedangkan

yang tidak menyetujui sebesar (33%). Karyawan menyetujui sebanyak (60%) bahwa karyawan Pimpinan antusias dalam memberikan inspirasi untuk mencapai tujuan organisasi” sedangkan yang tidak setuju sebanyak (40%). Pernyataan “Pimpinan selalu optimis dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi” disetujui karyawan sebanyak (57%) sedangkan yang tidak setuju sebanyak (43%). Sebanyak (67%) karyawan menyetujui bahwa “Pimpinan mampu menumbuhkan kreativitas dan inovasi” dan sebanyak 33% masih belum setuju. Karyawan sebesar 53% menyetujui bahwa “Pimpinan mengawasi dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan setiap tugas” sedangkan 47% belum menyetujui. Pernyataan “Pimpinan memberikan dorongan agar setiap karyawan dapat berprestasi” disetujui sebanyak (63%) dan tidak setuju sebanyak (37%). Berdasarkan hasil survey pendahuluan dapat diindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan masih kurang maksimal.

Berdasarkan data yang penulis peroleh masih banyak jumlah pimpinan di lingkungan DPMPTSP Provinsi Sumatera Barat yang belum menempuh pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang diemban. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan baik pada suatu perusahaan dapat mempengaruhi karyawan dalam hal motivasi kerja, kepuasan kerja, kepercayaan pada pimpinan sehingga karyawan lebih fokus, merasa nyaman dan bersemangat untuk mencapai tujuan bersama perusahaan dan hal ini akan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono *et al* (2014), Dewi *et al* (2018), Sougui *et al*, (2015), Paracha *et al*, (2012), Yuan *et al* (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Bapak Kiswan AT Sp yang menduduki jabatan *Kabag Tata Usaha dan Kepegawaian*, mengatakan bahwa “kinerja karyawan di DPMPTSP tidak lain adalah hasil kerja sama antar karyawan dan dengan bagian yang ada. Semua bagian harus ketergantungan agar tercapai target. Karyawan dituntut untuk disiplin dalam kehadiran jika tidak akan diberi sanksi. Di DPMPTSP ingin mengetahui pengaruh employee engagement dan transformasional kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan permasalahan di atas, *employee engagement* dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan merupakan topik yang menarik untuk diangkat dalam penelitian ini pada karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat. Untuk itu penulis tertarik mengambil judul penelitian yaitu “Pengaruh *employee engagement* dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat”.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat dikemukakan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat?
3. Seberapa besar pengaruh *employee engagement* dan kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat.
2. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat.

3. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh *employee engagement* dan kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat yang dipengaruhi oleh *employee engagement* dan kepemimpinan transformasional.

2. Bagi Telkom University

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya yaitu *employee engagement* dan kepemimpinan transformasional.

3. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian dengan tema yang sejenis dan diharapkan dapat menambahkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat memperluas obyek penelitian, sehingga diperoleh hasil yang lebih maksimal.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Dengan tujuan keefektifan dan keefisienan penelitian, maka peneliti membatasi hal-hal tertentu terkait dengan penelitian. Pembatasan ini terbagi ke dalam beberapa aspek, yaitu:

1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan objek penelitiannya adalah karyawan yang bekerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat, dengan jumlah 61 karyawan.

2. Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan. Waktu penelitian ini terhitung dimulai sejak bulan September 2020 dan berakhir pada bulan Oktober 2020.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tesis ini terbagi dalam lima bab penyajian, dimana tiap bab menyajikan perihal sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Berisi gambaran umum objek, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Memberikan uraian mengenai tinjauan pustaka penelitian, landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis dan ruang lingkup penelitian. Bab ini merupakan uraian teori yang mendasari penyusunan dalam pembahasan tesis. Dalam bab ini diuraikan secara lengkap tentang pengertian kinerja karyawan, *employee engagement* kepemimpinan transformasional, dan pengaruh *Employee Engagement* dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Menguraikan metodologi penelitian yang akan digunakan meliputi jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, pengujian validitas, pengujian reliabilitas, dan teknik analisis data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menyajikan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang sudah dilakukan, serta berisikan tentang pembahasan deskriptif dan analisis mengenai pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Memuat kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian tesis serta kajian pada bab-bab sebelumnya dan saran yang diperlukan untuk perbaikan maupun pengembangannya lebih lanjut.