

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki potensi besar dalam berbagai sektor, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Letak geografis yang strategis, kekayaan alam yang melimpah, serta jumlah penduduk yang besar menjadikan Indonesia sebagai negara dengan peluang pertumbuhan ekonomi yang sangat besar. Dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah terus mendorong pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di tingkat pusat, tetapi juga hingga ke tingkat desa atau nagari. Salah satu upaya nyata yang dilakukan adalah dengan membentuk Badan Usaha Milik Desa atau Nagari (BUMDes/BUMNag).

Lembaga ini hadir sebagai solusi dalam mengoptimalkan potensi ekonomi lokal setiap nagari, sekaligus menjadi penggerak ekonomi masyarakat, pencipta lapangan kerja, peningkat pendapatan, serta instrumen penguatan kemandirian ekonomi nagari. Kehadiran BUMNag juga memiliki landasan hukum, salah satunya melalui Permendagri Nomor 39 Tahun 2010.

Provinsi Sumatera Barat menjadi salah satu daerah yang cukup aktif dalam pengembangan BUMNag. Dengan sistem pemerintahan nagari yang masih kuat secara kultural dan struktural, provinsi ini dinilai potensial dalam mengimplementasikan kebijakan BUMNag. Di antara kabupaten/kota yang ada di Sumatera Barat, Kabupaten Pesisir Selatan tercatat memiliki jumlah BUMNag terbanyak, yakni 182 unit (Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan, 2024). Namun demikian, meskipun jumlahnya tinggi, sebagian

besar BUMNag di wilayah tersebut belum menunjukkan kinerja optimal. Berdasarkan data DPMD, hanya sekitar 37 BUMNag yang aktif dan berjalan lancar, sedangkan 145 lainnya mengalami stagnasi bahkan kemacetan (DPMD Pesisir Selatan, 2024).

Menurut Kholiza et al. (2023:54), BUMNag merupakan badan usaha yang dikelola oleh pemerintah nagari bersama masyarakat dengan kepengurusan yang terpisah dari pemerintah nagari. Tujuan pembentukan BUMNag, sebagaimana diatur dalam Permendagri Nomor 39 Tahun 2010, adalah untuk mengembangkan potensi wirausaha di nagari, meningkatkan kemampuan keuangan pemerintah nagari dalam penyelenggaraan pemerintahan, serta menumbuhkan pendapatan masyarakat melalui berbagai kegiatan usaha ekonomi sesuai kebutuhan dan potensi nagari. Dengan demikian, BUMNag dalam penelitian ini didefinisikan sebagai lembaga ekonomi yang dibentuk pemerintah nagari dan dikelola secara mandiri dengan tujuan mengelola aset nagari, mengoptimalkan potensi ekonomi lokal, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Permasalahan kinerja BUMNag di Kabupaten Pesisir Selatan masih menjadi perhatian serius. Berdasarkan laporan DPMD (2024), mayoritas BUMNag belum mampu menunjukkan kinerja optimal. Permasalahan tersebut tampak pada beberapa aspek. Pertama, kualitas hasil kerja belum memenuhi standar yang diharapkan, sehingga tidak berdampak signifikan terhadap pembangunan ekonomi lokal. Kedua, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan sering tidak mencapai target. Ketiga, kedisiplinan waktu masih rendah, di mana keterlambatan menjadi hal yang lumrah. Keempat, pemanfaatan sumber daya belum efisien, yang berdampak pada

efektivitas kerja. Terakhir, rendahnya inisiatif pengelola menyebabkan ketergantungan tinggi terhadap arahan atasan.

Salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya kinerja tersebut adalah efikasi diri. Banyak pengelola BUMNag tidak memiliki keyakinan diri dalam menghadapi tugas-tugas sulit, sehingga cenderung menghindar daripada menyelesaikannya. Kurangnya keyakinan pada kemampuan diri menjadikan pengelola cepat menyerah saat menghadapi hambatan. Selain itu, keterampilan yang dimiliki juga belum dapat diaplikasikan secara fleksibel pada berbagai kondisi kerja, sehingga pengelola sering pasif dalam menghadapi perubahan (DPMD Pesisir Selatan, 2024).

Selain efikasi diri, keterlibatan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Banyak pengelola tidak sepenuhnya fokus, mudah terdistraksi, dan kurang menyatu dengan pekerjaannya. Semangat kerja yang rendah menyebabkan kurangnya inisiatif, terutama ketika menghadapi pekerjaan yang berat. Dedikasi dan kebanggaan terhadap pekerjaan juga belum sepenuhnya muncul, sehingga banyak pengelola bekerja sekadar menjalankan rutinitas, bukan karena komitmen terhadap tujuan organisasi.

Faktor lain yang turut menentukan adalah gaya kepemimpinan. Minimnya kepedulian pemimpin terhadap anggota membuat bawahan merasa tidak dihargai. Dukungan emosional yang lemah berdampak pada renggangnya hubungan kerja dan suasana kerja yang tidak kondusif. Selain itu, kurangnya pemberdayaan, ketidakjelasan visi, serta rendahnya inspirasi dan motivasi dari pimpinan membuat pengelola kehilangan semangat kolektif. Kurangnya rasa saling percaya juga memperlemah koordinasi dalam tim (DPMD Pesisir Selatan, 2024).

Secara keseluruhan, BUMNag di Kabupaten Pesisir Selatan berjumlah 182 unit, dengan 37 unit berjalan lancar dan 145 unit mengalami stagnasi atau macet. BUMNag di wilayah ini mulai berdiri sejak tahun 2017, dengan struktur pengelola sederhana yang terdiri dari ketua, sekretaris, dan bendahara.

Menurut Mangkunegara dalam Damanik (2021:78), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Mardjuni dalam Handayani et al. (2024:21), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang menghasilkan output sesuai kriteria dan waktu yang ditentukan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Potensi BUMNag di Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat dari jumlah BUMNag yang ada. Berikut ini data BUMNag Kabupaten Pesisir Selatan:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah BUMNag Kabupaten Pesisir Selatan**

No	Kecamatan	Pemula	Perintis	Berkembang	Maju	Jumlah BUMNag
1	Silaut	4	5	1	-	10
2	Lunang	4	5	1	-	10
3	Ranah Ampeh Hulu Tapan	3	7	-	-	10
4	Pancung Soal	3	7	-	-	10
5	Airpura	3	7	-	-	10
6	Linggo Sari Baganti	4	10	1	1	16
7	Ranah Pesisir	4	6	-	-	10
8	Lengayang	4	5	-	-	9

**Tabel 1. 1 (Lanjutan)**  
**Jumlah BUMNag Kabupaten Pesisir Selatan**

No	Kecamatan	Pemula	Perintis	Berkembang	Maju	Jumlah BUMNag
9	Sutera	4	8	-	-	12
10	Basa Ampek Balai Tapan	3	7	-	-	10
11	Batang Kapas	3	6	-	-	9
12	IV Jurai	4	12	1	3	20
13	Bayang	4	11	1	1	17
14	Bayang Utara	2	4	-	-	6
15	Koto XI Tarusan	4	17	2	-	23
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>117</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>182</b>

*Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa 182 BUMNag yang terdiri dari 15 kecamatan di Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2024. Penurunan kinerja BUMNag di Kabupaten Pesisir Selatan disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah Tidak Adanya Dukungan dan Pandangan Yang Sama Antara Bamus (Wakil Masyarakat) Dengan Pemerintah Nagari (Wali Nagari), Wali Nagari Kurang Mendukung Dan Memberikan Support Kepada Pengurus BUMNag. Selanjutnya peneliti sajikan Data Perkembangan BUMNag Kabupaten Pesisir Selatan dilihat pada tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Data Perkembangan BUMNag Kabupaten Pesisir Selatan**

No	Nama Kecamatan	Kondisi Usaha	
		Lancar	Tidak Aktif
1	Silaut	7	3
2	Lunang	4	6
3	Ranah Ampeh Hulu Tapan	2	8
4	Pancung Soal	3	7
5	Airpura	3	7

**Tabel 1. 2 (Lanjutan)**  
**Data Perkembangan BUMNag Kabupaten Pesisir Selatan**

No	Nama Kecamatan	Kondisi Usaha	
		Lancar	Macet
6	Linggo Sari Baganti	2	14
7	Ranah Pesisir	-	10
8	Lengayang	3	6
9	Sutera	1	11
10	Basa Ampek Balai Tapan	1	9
11	Batang Kapas	1	8
12	IV Jurai	1	19
13	Bayang	5	12
14	Bayang Utara	-	6
15	Koto XI Tarusan	4	19
Jumlah		37	145

*Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Tahun 2024*

Dari tabel 1.2 dapat dilihat dari data yang menunjukkan jumlah usaha yang mengalami kondisi Tidak aktif lebih banyak dibandingkan dengan yang lancar di berbagai kecamatan. Dari total 182 BUMNag yang ada, sebanyak 145 usaha tercatat mengalami kondisi macet, sementara hanya 37 usaha yang berjalan lancar. Menurut Salman, et al. (2020:21) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan diri yang dapat memberikan pengaruh dalam penetapan tujuan. Pengelola yang percaya akan dirinya lebih memilih tugas sulit dan siap untuk mempelajari keterampilan baru. Sehingga dengan adanya efikasi diri dapat memberikan motivasi pada diri sendiri dan menjadi lebih berkomitmen. Sementara itu, Santos & Ligouri, (2019:23) Mendefenisikan efikasi diri merupakan suatu persepsi individu mengenai bagaimana mereka menanggapi suatu situasi maupun kondisi tertentu yang didasarkan pada tindakan nyata.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan atau keyakinan seseorang atas kemampuan dirinya dalam menjalankan suatu Efikasi diri berhubungan dengan kepercayaan dan keyakinan seseorang dalam melakukan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat cenderung akan berusaha dengan keras untuk menyelesaikannya. Walaupun di tengah tugas yang dilakukannya terdapat kendala yang bisa menghambatnya, ia tetap akan berjuang untuk memberikan yang terbaik.

Efikasi diri (*self-efficacy*) dan kinerja memiliki hubungan yang erat, di mana tingkat efikasi diri seseorang dapat mempengaruhi seberapa baik mereka dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerjanya, Bandura (1997).

Untuk memahami kondisi dan perkembangan kinerja BUMNag Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2024, perlu dilihat data statistik Kinerja yang menggambarkan berbagai indikator penting, seperti jumlah pengelola, partisipasi pelatihan, produktivitas, tingkat absensi, serta kepuasan masyarakat terhadap layanan.

**Tabel 1.3**  
**Data Statistik Kinerja Pengelola BUMNag Kabupaten Pesisir Selatan**

No	Kinerja	Tahun 2023	Tahun 2024
1	Jumlah Pengelola BUMNag	450 orang	470 orang
2	Presentase Pengelola mengikuti Pelatihan	60%	70%
3	Produktivitas rata-rata	5000 unit	5300
4	Tingkat absensi Pengelola	4%	3,5%
5	Kegiatan Pembinaan dan Pelatihan	8 kali	10 kali
6	Kepuasan Masyarakat terhadap layanan	78%	82%

*Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Tahun 2024*

Berdasarkan Tabel 1.3 mencerminkan adanya perbaikan dalam aspek-aspek tertentu dari kinerja BUMNag, seperti pelatihan dan kepuasan masyarakat. Namun, masih banyaknya BUMNag yang tidak aktif menunjukkan bahwa perbaikan tersebut belum menyentuh persoalan inti, seperti kelemahan dalam pengelolaan, rendahnya keyakinan diri pengelola, serta kurangnya partisipasi aktif dalam menjalankan operasional secara mandiri dan berkelanjutan.

Latar belakang pendidikan seseorang sering kali menjadi dasar dalam membentuk tingkat keyakinan diri individu dalam menghadapi pekerjaan. Pengelola dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas, mengatasi hambatan, dan mengambil keputusan secara mandiri. Keyakinan ini mencerminkan efikasi diri, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, untuk memahami potensi efikasi diri pengelola BUMNag, perlu diperhatikan terlebih dahulu komposisi tingkat pendidikan mereka sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.4 berikut.

**Tabel 1.4**  
**Data Tingkat Pendidikan Pengelola BUMNag Kabupaten Pesisir Selatan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah Pengelola</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/ SMK	350 orang	65%
D3 dan S1	141 orang	30%
S2	24 orang	5%

*Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Tahun 2024*

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pengelola BUMNag di Kabupaten Pesisir Selatan memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 350 orang atau 65%. Sementara itu, sebanyak 141 orang (30%) merupakan lulusan D3 dan S1, dan hanya 24 orang (5%) yang memiliki pendidikan



S2. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja BUMNag berasal dari jenjang pendidikan menengah, yang kemungkinan berdampak pada kualitas pengelolaan dan kapasitas kinerja organisasi. Hal ini menjadi pertimbangan penting dalam melihat keterkaitan antara latar belakang pendidikan dan efektivitas pelaksanaan tugas di lingkungan BUMNag.

Selain tingkat pendidikan, pengalaman kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi efikasi diri seseorang. Pengelola dengan pengalaman kerja yang lebih lama biasanya memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi karena telah terbiasa menghadapi berbagai tantangan dan situasi di tempat kerja. Pengalaman tersebut membantu individu membangun keyakinan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan mandiri. Untuk itu, berikut disajikan data pengalaman kerja pengelola BUMNag di Kabupaten Pesisir Selatan pada Tabel 1.5.

**Tabel 1.5**  
**Data Pengalaman Kerja Pengelola BUMNag Kabupaten Pesisir Selatan**

<b>Pengalaman Kerja</b>	<b>Jumlah Pengelola</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 2 tahun	188 orang	40%
2-5 Tahun	165 orang	35%
> 5 tahun	117 orang	25%

*Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Tahun 2024*

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar pengelola BUMNag di Kabupaten Pesisir Selatan memiliki pengalaman kerja kurang dari 2 tahun (40%). Sebanyak 35% memiliki pengalaman 2–5 tahun, dan hanya 25% yang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pengelola masih tergolong baru dalam dunia kerja. Pengalaman kerja yang rendah dapat memengaruhi efikasi diri, karena pengelola yang belum lama bekerja cenderung

masih ragu dan kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas secara mandiri. Sebaliknya, pengelola yang sudah berpengalaman cenderung memiliki keyakinan diri yang lebih kuat, sehingga lebih siap menghadapi tantangan kerja.

Menurut Handoyo & Setiawan, (2017:9) keterlibatan yang tinggi pada pengelola memberikan dampak positif pada efektivitas kerja, ketepatan waktu, dan hasil kerja. Di sisi lain, menurut Saputra & Fermayani, (2019:15) ketika organisasi memberikan pemberdayaan yang baik, pengelola merasa lebih dihargai dan berdaya, sehingga lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan temuan Lubis & Wulandari, (2020:21) peningkatan kinerja yang terjadi akibat kedua faktor ini dapat membawa dampak positif bagi pencapaian target dan visi organisasi, khususnya dalam konteks industri yang berfokus pada kualitas dan produktivitas.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan pengelola merupakan tingkat kedalaman emosional, psikologis, dan fisik seorang pengelola terhadap pekerjaannya dan organisasi tempatnya bekerja. Ini mencakup seberapa besar pengelola merasa terhubung dengan nilai dan tujuan organisasi, serta seberapa aktif mereka berpartisipasi dalam mencapai tujuan tersebut. Pengelola yang terlibat cenderung menunjukkan komitmen tinggi, bersemangat, dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Hubungan antara keterlibatan pengelola dan kinerja sangat erat dan saling mempengaruhi. Keterlibatan pengelola merujuk pada tingkat komitmen, motivasi, dan emosi yang dimiliki pengelola terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat mereka bekerja, sedangkan kinerja adalah hasil atau output yang dihasilkan oleh pengelola dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain faktor-faktor individu yang memengaruhi kinerja, *Employee Engagement* dalam organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pengelola, salah satunya melalui proses kreatif yang dihasilkan sebagai dampak dari adanya keterlibatan pengelola dalam suatu organisasi Eschleman et al., (2014:21).

Keterlibatan pengelola memberikan ruang yang lebih luas bagi karyawan untuk dapat mengekspresikan dirinya dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga akan memunculkan pemikiran kreatif dari pengelola. Menurut Gheisari et al., (2014:43) juga menyatakan bahwa keterlibatan pengelola memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pengelola dengan menitik beratkan pada faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan dan seberapa besar pengelola mendukung tujuan organisasi.

*Servant Leadership* atau kepemimpinan pelayan berdampak langsung pada kinerja pekerjanya sebab bila ia menempatkan dirinya menjadi pimpinan yang melayani pekerjanya bisa merasa dihormati. Terdapat sebagian unsur mengenai kehidupan untuk pimpinan yang bermutu dominan, pimpinan nampak sebagai motivasi guna melayani pribadinya serta memprioritaskan keperluannya tersebut Neuschel, (2018:107). Pimpinan yang mempunyai hati yang melayani ialah akuntabilitas (*accountable*) berarti semua peran, pikiran serta perkataannya bisa ditanggungkan pada publik Rivai dan Boy, (2017: 107).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan berpengaruh positif terhadap kinerja. kepemimpinan pelayan adalah pendekatan kepemimpinan dimana pemimpin berfokus pada pelayanan kepada bawahan dan

mendorong pemberdayaan pengelola. Penerapan Kepemimpinan pelayan di perusahaan dapat dilakukan dengan cara mendorong pemimpin untuk mengadopsi perilaku servant leadership melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan.

**Tabel 1.6**  
**Pra Survey Variabel Kinerja BUMNag Pesisir Selatan**

No	Pertanyaan Kinerja	Responden	Ya		Tidak	
			F	%	F	%
1.	Apakah Anda merasa pekerjaan yang Anda lakukan selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan?	30	10	33,3	20	66,7
2.	Apakah Anda mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditargetkan dalam waktu yang ditentukan?	30	23	76,7	7	23,3
3.	Apakah Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan	30	24	80,0	6	20,0
4.	Apakah Anda merasa nyaman bekerja tanpa pengawasan langsung?	30	23	76,7	7	23,3
5.	Bagaimana kemampuan Anda dalam menghadapi masalah di tempat kerja tanpa bergantung pada bantuan orang lain?	30	22	68,16	8	26,6
<b>Rata-rata dalam (%)</b>			<b>76,0%</b>		<b>31,98%</b>	

Berdasarkan Tabel 1.6 hasil pra-survey dapat dilihat bahwa rata-rata persentase jawaban responden “Ya” adalah sebesar 76,0%, sedangkan rata-rata jawaban “Tidak” adalah 31,98%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengelola BUMNag di Kabupaten Pesisir Selatan telah menunjukkan kinerja yang baik. Mayoritas responden merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

standar kualitas yang diharapkan, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta bekerja secara mandiri tanpa harus selalu bergantung pada pengawasan maupun bantuan orang lain.

Meskipun demikian, masih terdapat sebagian pengelola yang belum konsisten dalam menjaga kualitas hasil kerja dan kemandirian dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pengelola BUMNag memang cukup baik, tetapi masih membutuhkan upaya peningkatan secara berkelanjutan agar seluruh aspek pekerjaan dapat dilaksanakan secara lebih optimal. Dengan demikian, penguatan kinerja pengelola BUMNag menjadi penting untuk mendukung efektivitas pengelolaan usaha nagari dan pengembangan ekonomi masyarakat secara berkesinambungan.

**Tabel 1.7**  
**Pra Survey Efikasi Diri Pada BUMNag Pesisir Selatan**

No	Pertanyaan Efikasi Diri	Responden	Ya		Tidak	
			F	%	F	%
1.	Apakah Anda sering merasa tugas yang Anda hadapi menantang dan membutuhkan usaha ekstra untuk diselesaikan?	30	16	53,3	14	46,7
2.	Apakah Anda merasa yakin dengan kemampuan Anda saat menghadapi tugas yang sulit?	30	12	40	18	60
3.	Apakah keterampilan Anda dapat diterapkan dalam berbagai situasi kerja yang berbeda?	30	20	66,6	10	33,3
<b>Rata-rata dalam (%)</b>			<b>53,3%</b>		<b>46,6%</b>	

Berdasarkan survey awal diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel Efikasi Diri menunjukkan persentase “Ya” sebesar

53,3% dan “Tidak” sebesar 46,6%. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat efikasi diri pengelola BUMNag di Kabupaten Pesisir Selatan berada pada kategori sedang. Artinya, sebagian besar pengelola memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya, baik dalam menghadapi tugas yang menantang, menyelesaikan pekerjaan sulit, maupun menerapkan keterampilan pada situasi kerja yang berbeda.

Namun, masih terdapat hampir setengah dari jumlah responden (46,6%) yang menyatakan “Tidak”, yang berarti masih ada keraguan dan kurangnya rasa percaya diri ketika dihadapkan pada berbagai tantangan pekerjaan. Kondisi ini dapat berimplikasi pada belum optimalnya kinerja pengelola secara keseluruhan, karena efikasi diri berperan penting dalam memengaruhi motivasi, ketekunan, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara mandiri.

**Tabel 1.8**

**Pra Survey *Employee Engagement* Pada BUMNag Pesisir Selatan**

No	Pertanyaan <i>Employee Engagement</i>	Responden	Ya		Tidak	
			F	%	F	%
1.	Anda dapat terfokus sepenuhnya pada tugas yang sedang Anda kerjakan tanpa mudah teralihkan?	30	10	33,3	20	66,7
2.	Apakah Anda merasa memiliki energi dan semangat yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berat?	30	14	46,7	16	53,3
3.	3. Apakah Anda bersedia mengorbankan waktu pribadi untuk mencapai tujuan jangka panjang Anda?	30	12	40	18	60
<b>Rata-rata dalam (%)</b>			<b>40%</b>		<b>60%</b>	

Berdasarkan survey pada variabel *Employee Engagement* Seperti tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang menyatakan "Ya" terhadap keterlibatan dalam pekerjaan hanya sebanyak 10 orang (33,3%), sementara yang menjawab "Tidak" mencapai 20 orang (66,7%). Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat keterlibatan pengelola dalam kegiatan operasional BUMNag di Pesisir Selatan masih tergolong rendah. Rendahnya keterlibatan pengelola tercermin dari kurangnya fokus dalam menyelesaikan tugas, minimnya semangat dan energi dalam menghadapi pekerjaan yang berat, serta rendahnya kesediaan untuk mengorbankan waktu pribadi demi mencapai tujuan jangka panjang. Situasi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengelola belum sepenuhnya terikat secara emosional dan profesional dengan tugas yang mereka jalankan, sehingga berpotensi memengaruhi kinerja BUMNag secara keseluruhan.

**Tabel 1.9**  
**Pra Survey *Servant Leadership* Pada BUMNag Pesisir Selatan**

No	Pertanyaan <i>Servant Leadership</i>	Responden	Ya		Tidak	
			F	%	F	%
1.	Apakah Anda sering menunjukkan perhatian terhadap orang lain di sekitar Anda?	30	14	46,7	16	53,3
2.	Apakah Anda merasa diberdayakan untuk membuat keputusan dalam pekerjaan Anda?	30	10	33,3	20	66,7
3.	Apakah Anda memiliki gambaran jelas tentang tujuan jangka panjang yang ingin Anda capai?	30	11	36,7	19	63,3
4.	Apakah Anda terbuka menerima kritik konstruktif dan belajar dari orang lain?	30	16	53,3	14	46,7
5.	Apakah Anda mempercayai orang lain untuk menjalankan tugas mereka dengan baik?	30	23	76,6	7	23,3
Rata-rata dalam (%)			49,32%		50,66%	

Berdasarkan survey awal diatas dapat dilihat bahwa dari 30 orang responden tentang *Servant Leadership* dan terdiri dari 5 pertanyaan yang mewakili masing-masing indikator. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa penerapan prinsip kepemimpinan pelayan masih kurang atau belum efektif di dalam mewujudkan Kinerja BUMNag di Pesisir Selatan.

Berdasarkan hasil studi penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Alamsyah & Ardiana, (2025:43), maka penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Pengelola, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pengelola Pada Cv. Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur”, yang menyimpulkan bahwa Keterlibatan Pengelola secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengelola CV. Penelitian ini diperkuat oleh peneliti yang dilakukan oleh Nugroho & Ratnawati, (2021:23) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Pengelola Terhadap Kinerja Pengelola Dengan Voice Behaviour Sebagai Variabel Intervening” yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan Keterlibatan Pengelola memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola.

Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Thahir et al., (2022:13) “Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pengelola Bank Sulselbar Cabang Pangkep” dengan hasil penelitian menunjukkan efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian Sasmita & Frendika, (2023:4) yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di Apotek Ating Grup” yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri terhadap kinerja.



fenomena penelitian ini juga diperkuat oleh Budiastuti & Susanti, (2018:15) yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy*, *Employee Engagement*, Dan *Servant Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Swasta Di Purwokerto” dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Keterlibatan pengelola berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepemimpinan pelayan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Efikasi Diri, *Employee Engagement* dan *Servant Leadership* terhadap Kinerja BUMNag Pesisir Selatan.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja BUMNag di pesisir selatan?
2. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja BUMNag di pesisir selatan ?
3. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja BUMNag di pesisir selatan ?
4. Bagaimana pengaruh efikasi diri, *Employee Engagement* dan *Servant Leadership* terhadap kinerja BUMNag di pesisir selatan ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja BUMNag di pesisir selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja BUMNag di pesisir selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja BUMNag di pesisir selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, *Employee Engagement* dan *Servant Leadership* terhadap kinerja BUMNag di pesisir selatan.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan serta pengetahuan pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh Efikasi Diri, *Employee Engagement* Dan *Servant Leadership* terhadap kinerja BUMNag Di Pesisir Selatan

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam pengaruh Efikasi Diri, *Employee Engagement* Dan *Servant Leadership* terhadap kinerja BUMNag Di Pesisir Selatan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya di harapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan/referensi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh Efikasi Diri, *Employee Engagement* Dan *Servant Leadership* terhadap kinerja BUMNag Di Pesisir Selatan