

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara merupakan sebuah organisasi yang bertugas untuk mewujudkan kepentingan umum di wilayah hukum sesuai dengan batasan yang ditetapkan oleh undang-undang dan kesepakatan bersama. Untuk menjalankan fungsi tersebut, negara memerlukan aparatur atau pegawai pemerintah yang akan melaksanakan tugasnya. Fungsi pemerintah beserta aparturnya adalah untuk memberikan pelayanan dan mengatur masyarakat agar tercapai kesejahteraan. Posisi dan peran pegawai negeri sangat krusial karena mereka adalah aparat negara yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan guna mencapai tujuan nasional, yaitu menciptakan masyarakat yang adil, makmur, serta seimbang antara aspek materiil dan spiritual (Eka Safitri Tiya et al., 2024)

Untuk mencapai tenaga kerja yang profesional, perusahaan sangat mengharapkan kinerja pegawai yang tinggi. Semakin banyak pegawai dengan kinerja unggul, maka efisiensi organisasi secara keseluruhan akan meningkat, dengan tujuan agar organisasi dapat bertahan dalam kompetisi global. Pegawai yang berkualitas dapat mencapai tujuan organisasi dengan melaksanakan tugas secara optimal. Kinerja mencakup berbagai aspek, seperti kualitas pekerjaan, jumlah hasil yang dicapai, ketepatan waktu, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik sangat penting untuk efektivitas organisasi, terutama dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Menurut (Yahya & Ahmad Yani, 2023) kinerja memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu instansi, terutama kinerja pegawai yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai yang baik atau buruk dapat berdampak langsung pada kinerja keseluruhan instansi. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai, maka semakin besar kontribusinya terhadap kemajuan dan perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan efektivitas organisasi, lebih dari sumber daya lainnya. Hal ini semakin terasa penting di era sekarang, di mana tuntutan terhadap pengelolaan SDM yang berkualitas semakin meningkat, terutama di sektor publik, seiring dengan perubahan menuju negara yang lebih maju dan demokratis. Motivasi juga memainkan peran yang tidak kalah penting. Salah satu kunci keberhasilan pegawai adalah motivasi yang tinggi. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka akan cenderung bekerja lebih keras, lebih produktif, dan lebih kreatif.

Motivasi adalah dorongan emosional yang mendorong seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan suatu hal. Ketika seseorang merasa termotivasi, semangat yang ada dalam dirinya akan mendorongnya untuk mencapai tujuan tersebut. Namun, sebagai manusia, ada kalanya seseorang mengalami penurunan kinerja yang membuatnya kurang produktif, sehingga menghalangi penyelesaian pekerjaan yang ada. Kondisi seperti ini sering terjadi dan memiliki dampak yang signifikan terhadap tempat kerja atau organisasi. Jika para pekerja atau pegawai tidak merasa termotivasi, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja perusahaan

yang pada akhirnya berujung pada kemalasan. Motivasi bisa muncul dari berbagai faktor, seperti kepuasan terhadap lingkungan kerja, fasilitas yang disediakan, insentif dan bonus yang diberikan perusahaan (Akbar Abbas, 2023).

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang, yang sebelumnya dikenal dengan nama Kantor Cabang Imigrasi Padang berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman No. J.M/40/1955 tanggal 13 September 1955, kemudian berganti nama menjadi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang merupakan salah satu unit pelaksana teknis keimigrasian di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, yang memiliki tanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Keimigrasian sendiri adalah bagian penting dari penyelenggaraan administrasi negara yang mendukung proses pembangunan di Indonesia. Untuk melaksanakan fungsi keimigrasian, pemerintah menetapkan kebijakan terkait keimigrasian. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang memiliki peran yang sangat krusial, yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam berbagai hal yang terkait dengan dokumen perjalanan, intelijen, visa, serta menyediakan sarana untuk mendukung pelaksanaan fungsi, status, dan izin tinggal.

Selain itu, kantor ini juga terlibat dalam penyelidikan, proses penindakan, hubungan kerja sama internasional, pengawasan lintas batas, dan pengelolaan sistem informasi keimigrasian. Keimigrasian juga fokus pada layanan pembuatan

paspor dan Surat Perjalanan Republik Indonesia (SPRI), serta memastikan kepuasan konsumen dalam proses pelayanan yang diberikan.

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang mempunyai Data Jumlah Pegawai yang dapat dilihat pada table sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
Per Januari – Mei 2024**

NO	Bidang	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	TOTAL
1	Kepala Kelas I TPI Padang	1	0	1
2	Seksi Teknologi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian (Infokim)	11	5	16
3	Seksi Lalu Lintas Keimigrasian (Lantaskim)	15	7	22
4	Seksi Izin Tinggal dan Status Keimigrasian (Intaltuskim)	12	8	20
5	Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian (Inteldakim)	11	6	17
6	Sub Bagian Tata Usaha	10	4	14
JUMLAH		60	30	90

Sumber :Laporan Jumlah Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota Padang Per Januari – Mei 2024

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang mempunyai total jumlah pegawai 90 orang, sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pada bidang Seksi Lalu Lintas Keimigrasian (Lantaskim), terdapat 15 pegawai laki-laki dan 7 pegawai perempuan, sehingga totalnya mencapai 22 orang. Meskipun komposisi gender di unit ini terlihat, motivasi kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti tujuan pribadi, kepuasan kerja, peluang pengembangan, dan penghargaan yang diterima, daripada sekadar perbedaan jumlah gender. Namun, jika lingkungan kerja tidak mendukung keragaman atau kurang inklusif, hal tersebut dapat menurunkan motivasi pegawai. Secara umum,

meskipun jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dalam bidang tertentu, faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kesempatan untuk pengembangan karier, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

Menurut (Wibowo, 2020) Motivasi memegang peran yang sangat penting. Salah satu faktor penentu keberhasilan karyawan dan perusahaan adalah tingkat motivasi yang tinggi. Motivasi ini membutuhkan semangat yang besar untuk menyelesaikan tugas-tugas, dan untuk memicu semangat kerja tersebut, perusahaan perlu memenuhi kebutuhan karyawan agar mereka dapat bekerja dengan optimal. Motivasi sendiri merupakan dorongan yang mendorong serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Elemen-elemen yang terkandung dalam motivasi mencakup unsur-unsur yang dapat membangkitkan, mengarahkan, menjaga, serta menunjukkan intensitas, bersifat berkelanjutan, dan memiliki tujuan yang jelas.

Motivasi adalah sekumpulan sikap yang berkaitan dengan cara untuk memicu semangat kerja bawahan, agar mereka bersedia bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilannya demi mencapai tujuan perusahaan. Motivasi ini sangat penting, karena diharapkan dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan tekun dan penuh semangat, sehingga produktivitas kerja yang tinggi dapat tercapai.

Selain motivasi kerja, *Self Efficacy* juga memiliki peran penting menurut (Mahsunah & Musbikhin, 2023) *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang

terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu. Setiap individu memiliki kepercayaan bahwa dirinya mampu menyelesaikan tantangan yang dihadapinya. Sementara itu, kepercayaan diri merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk menghadapi berbagai tantangan hidup kapan saja dan di mana saja, serta mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan realistis dalam hidupnya.

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang mempunyai Data Kinerja Pegawai yang dapat dilihat pada table sebagai berikut

Tabel 1. 2 Analisis Data Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang Periode Tahun 2019-2021

No	Indikator kinerja	Tahun (%)			keterangan
		2019	2020	2021	
1.	Orientasi Pelayanan	81.00	82.00	82.00	Meningkat
2.	Integritas	91.00	92.00	92.00	Meningkat
3.	Komitmen	80.00	81.00	81.00	Meningkat
4.	Disiplin	80.00	81.00	81.00	Meningkat
5	Kerja sama	80.00	81.00	81.00	Meningkat

Sumber : Data Kepegawaian Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang per 2019 -2021

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang pada periode 2019 – 2021 memiliki hasil kinerja pegawai yang meningkat, yaitu pada tahun 2019 dengan persentase dari indikator menunjukkan kalau orientasi pelayanan 81,00%, integritas 91,00%, komitmen 80,00%, disiplin 80,00% dan juga kerja sama 80,00% dan pada tahun 2020 menunjukkan peningkatan yang dimana untuk orientasi pelayanan 82,00%, integritas 92,00%, komitmen 81,00%, disiplin 81,00% dan kerja sama 81,00%, menunjukkan

peningkatan yang cukup bagus serta pada tahun 2021 menunjukkan kesamaan dengan tahun sebelumnya yaitu orientasi pelayanan 82,00%, integritas 92,00%, komitmen 81,00%, disiplin 81,00% dan kerja sama 81,00%.

Kantor Imigrasi kelas I TPI Padang memiliki peran yang sangat penting yaitu sebagai jasa pelayanan pada masyarakat dalam segala hal yang menyangkut permasalahan dalam bentuk dokumen perjalanan, intelijen, visa dan sarana untuk melancarkan pelaksanaan fungsi, status dan perizinan tinggal, penyelidikan, proses penindakan, hubungan kerja sama luar negeri, lintas batas, serta keimigrasian sistem informasi. Keimigrasian juga berfokus pada pembahasan mengenai pelayanan dan pengurusan paspor dan Surat Perjalanan Republik Indonesia (SPRI) serta pelayanan konsumen terhadap kepuasan yang diberikan.

Untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas-tugas tersebut, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang melaksanakan berbagai kegiatan dan proses operasional yang memerlukan banyak tenaga kerja sebagai elemen utama dalam menjalankan fungsi organisasi. Oleh karena itu, kantor ini juga membuka kesempatan kerja bagi masyarakat, yang pada gilirannya dapat berkontribusi terhadap perekonomian masyarakat.

Berikut ini adalah data absensi pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang dari bulan Januari hingga Mei 2024:

**Tabel 1. 3 Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI
Padang Per Januari – Mei 2024**

No	Bulan	Jumlah Absensi Pegawai Januari - Mei					Total	Total Persentase (%)
		Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan	Dinas Luar Half Day	Dinas Luar Full		
1	JANUARI	0	26	0	0	40	66	19,64%
2	FEBRUARI	0	25	0	3	41	69	20,54%
3	MARET	0	20	0	6	37	63	18,75%
4	APRIL	0	14	0	12	42	68	20,24%
5	MEI	0	20	0	4	46	70	20,83%
Jumlah							336	100,00%

Sumber : Data Kepegawaian Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota Padang Tahun 2024

Dari presentasi absensi Pegawai kantor imigrasi kelas I TPI Padang pada periode Januari hingga Mei 2024, terlihat bahwa masih terdapat jumlah pegawai yang cukup tinggi yang absen karena cuti, dinas luar half day, dan dinas luar full. Tingkat Absensi tertinggi terjadi pada bulan Mei dengan angka mencapai 20,83%, sementara absensi terendah tercatat pada bulan Maret dengan angka 18,75%. Hal Ini menunjukkan bahwa masih ada kurangnya keterikatan pegawai dengan perusahaan, yang berdampak pada keengganan mereka untuk selalu hadir dan memberikan kontribusi secara sukarela.

Berdasarkan data tingkat absensi pegawai di atas, dapat dilihat bahwa tingkat absensi masih cukup tinggi dan terus meningkat. Untuk mencapai target maksimal absensi, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang menetapkan bahwa seharusnya tidak ada pegawai yang absen. Oleh karena itu, tingginya tingkat absensi ini menunjukkan adanya masalah yang menyebabkan ketidakhadiran pegawai yang signifikan. Ada berbagai faktor yang menyebabkan pegawai tidak masuk kerja,

yang umumnya dapat dibedakan menjadi dua kategori: absen karena keadaan yang tidak dapat dihindari, dan absen akibat menurunnya disiplin serta moral kerja pegawai. Tinggi rendahnya tingkat absensi pegawai berpengaruh langsung terhadap pencapaian target produksi. Semakin tinggi tingkat absensi, semakin sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi ini tentu merugikan organisasi karena dapat berdampak pada penurunan *Self Efficacy* secara keseluruhan.

Menurut (Imaniyati & Fadhilah, 2023) berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berperan penting dalam membantu seseorang mencapai tujuannya dengan adanya rasa percaya diri. Selain itu, *self efficacy* juga memiliki beberapa peran yang mempermudah individu dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta dalam menghadapi tantangan atau kesulitan selama proses tersebut. Menurut (Imaniyati & Fadhilah, 2023).

Menurut (Laksmi et al., 2021), efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas pada tingkat tertentu. Konsep ini penting bagi setiap orang untuk memahami sejauh mana potensi yang dimilikinya. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tindakan atau memenuhi kewajiban yang diharapkan dari dirinya.

Begitu juga dilihat berdasarkan Absensi Terlambat dapat dilihat berikut ini:

Tabel 1. 4 Data Absensi Terlambat Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang Per Januari – Mei 2024

Keterangan	BULAN				
	Januari	Februari	Maret	April	Mei
Terlambat	37	20	23	23	28
Pegawai	30	25	20	18	38
Honorar	5	3	6	7	4
% Keterlambatan	25%	27%	19%	18%	18%

Sumber : Data Absensi Terlambat Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota Padang Tahun 2024

Dari table diatas terlihat bahwa tingkat keterlambatan kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang di bulan Januari 25% di bulan Februari menjadi meningkat 27% di bulan Maret menurun menjadi 19% di bulan April dan Mei menurun mencapai angka 18%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase keterlambatan pegawai ini menunjukkan bahwa terlihat adanya motivasi mengalami penurunan di bulan Januari dan Februari.

Selain motivasi kerja, *self efficacy* juga memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, karena seseorang akan dapat memaksimalkan potensi dirinya jika memiliki efikasi diri yang kuat. Dalam konteks pekerjaan di bidang kesehatan, seseorang akan menjalankan tugasnya dengan lebih baik jika didorong oleh rasa percaya diri yang tinggi. Kepercayaan diri ini menjadi kunci utama keberhasilan, karena individu merasa memiliki kemampuan atau kapabilitas yang dapat membantunya dalam membuat keputusan dan menghadapi situasi yang sulit. (Saputra & Fernos, 2023)

Self efficacy adalah keyakinan individu bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dan mencapai tujuan yang diinginkan sesuai

dengan hasil yang diharapkan. Dengan adanya *self efficacy*, seseorang akan lebih termotivasi untuk meraih hasil yang optimal dalam pekerjaannya. Kepercayaan terhadap kemampuan diri dan keyakinan bahwa keberhasilan selalu dapat dicapai membuat seseorang lebih tekun dalam bekerja dan berusaha memberikan hasil terbaik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berperan penting dalam meningkatkan kinerja.

Mencapai visi dan misi perusahaan tidaklah semudah membalikkan telapak tangan. Para pegawai, dalam hal komitmen terhadap organisasi atau perusahaan, masih sangat bergantung pada sikap dan tanggung jawab pribadi masing-masing. Hubungan antara pegawai dan organisasi atau perusahaan dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu tuntutan yang dihadapi oleh organisasi adalah agar pegawai menunjukkan komitmen terhadap tempat kerja mereka.

Komitmen organisasi adalah sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat aktif dalam usaha-usaha untuk mencapai misi, nilai, dan tujuan organisasi (Rizal et al., 2023). Komitmen terkait erat dengan hubungan emosional yang kuat terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan menunjukkan adanya rasa percaya dan penerimaan yang mendalam terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan merasa lebih nyaman di lingkungan kerja dan lebih loyal terhadap pekerjaannya.

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung dengan organisasi dan memiliki keinginan untuk terus berkontribusi secara aktif di dalamnya. Di sisi lain, komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai kondisi di mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu dan berniat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Gerald Rapar, 2020)

Pegawai tetap menjadi bagian dari organisasi karena adanya kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi adalah kewajiban yang memang harus dilakukan. Komitmen dapat terwujud ketika setiap individu dalam organisasi menyadari hak dan kewajibannya, tanpa memandang jabatan atau kedudukan masing-masing. Hal ini karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja bersama dari semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Ida & Frans, 2020) Komitmen individu dalam bekerja sangat penting untuk mencapai hasil dan kualitas kerja yang baik dalam organisasi. Tanpa adanya komitmen, setiap individu dalam organisasi cenderung akan bertindak sesuai dengan kehendaknya sendiri, tanpa memperhatikan kepentingan organisasi yang menaunginya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variable intervening pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Motivasi pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang dalam kinerjanya belum optimal.
2. Keyakinan pegawai terhadap kemampuan diri (*self efficacy*) yang belum maksimal dapat menghambat kinerja.
3. Belum maksimal komitmen organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.
4. Masih banyaknya pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang yang bersifat individual dalam bekerja.
5. Belum optimalnya *self efficacy* dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya.
6. Belum optimalnya *self efficacy* pegawai yang berdampak pada kinerjanya.
7. Indikasi komitmen organisasi pegawai belum optimal.
8. Kinerja belum optimal pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
9. Pengawasan pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang masih belum optimal.
10. Belum optimalnya *self efficacy* menyebabkan pegawai merasa tidak yakin atas kemampuan diri dalam menjalankan tugasnya.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan pengaruh Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* (X) sebagai variable independent, dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variable dependent,

serta Komitmen Organisasi sebagai variable intervening (Z) pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dirumuskan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
2. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
4. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.
6. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variable intervening pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.
7. Bagaimana *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variable intervening pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkapkan :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
2. Pengaruh *Self Efficiency* terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
4. Pengaruh *Self Efficiency* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
5. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.
6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variable intervening pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.
7. Pengaruh *Self Efficiency* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variable intervening pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama di bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh motivasi kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja Pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.

2. Kegunaan Praktis

Adapun manfaat yang akan diperoleh dalam penelitian ini bagi beberapa pihak, antara lain:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk memperluas pengetahuan terkait dengan bidang yang telah penulis pelajari dan tekuni, serta memberikan kontribusi pemikiran dalam menganalisis pengaruh motivasi kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pembelajaran dan penerapan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam fokus pada sumber daya manusia.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembacanya, terutama bagi mereka yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi landasan atau referensi untuk penelitian berikutnya, serta dapat memperkaya pustaka bagi mereka yang tertarik untuk mendalami ilmu pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi bagi penelitian berikutnya serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi permasalahan serupa.