BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh setiap organisasi. Keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi dalam jangka panjang sangat bergantung pada kinerja pegawai yang ada di dalamnya. SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja semata, melainkan sebagai modal strategis yang berperan dalam menentukan arah perkembangan organisasi.[2]

Salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM dapat dilihat dari kinerja pegawai, karena kinerja mencerminkan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan standar yang diharapkan organisasi. SDM yang berkualitas adalah pegawai yang memiliki keterampilan, keahlian, dan sikap profesional yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting untuk memastikan proses pendayagunaan SDM berjalan efektif. Dari perspektif ilmu ekonomi, MSDM bukan hanya berfokus pada pengembangan keterampilan dan keahlian,

[2] Wehelmina Rumawas, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Manado: Unsrat Press, 2018), hlm. 5.

tetapi juga pada pembangunan motivasi kerja pegawai agar dapat mencapai kinerja maksimal.[3]

Di lingkungan pemerintahan daerah, Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tulungagung memegang peranan yang sangat penting dan strategis. Sekretaris dewan sebagai pimpinan pada Kantor DPRD Kabupaten Tulungagung memiliki tanggung jawab penting dalam mendukung pelaksanaan fungsi-fungsi kelembagaan DPRD. Peran utamanya adalah membantu pimpinan DPRD dalam menjalankan tugas-tugas penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya dalam aspek administrasi kesekretariatan DPRD, administrasi perencanaan dan keuangan DPRD, dukungan penyelenggaraan tugas dan fungsi DPRD bidang legislasi serta dukungan penyelenggaraan tugas dan fungsi DPRD bidang penganggaran dan pengawasan.[4] Dalam melaksanakan tugas tersebut, Sekretaris Dewan dibantu oleh para pegawai sekretariat agar proses pelayanan administrasi dan operasional lembaga dapat berjalan secara efektif dan efisien. Selain itu, Sekretaris Dewan juga berperan dalam memimpin, mengoordinasikan, serta memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai di bawahnya untuk memastikan setiap pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan tujuan organisasi.[5] Dengan demikian, keberhasilan kinerja pegawai pada Kantor

---

[3] *Ibid.,* hlm. 6.

[4] SOTK 2019 PERBUP Nomor 54 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.

[5] Nanda Pramana Putra dan Andi Fitriadi Dharma, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat," *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 7, no. 1 (2023): 63–75, diakses pada 27 Oktober 2025, dalam https://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/82/56.

Sekretariat DPRD sangat bergantung pada kemampuan manajerial dan kepemimpinan sekretaris dewan dalam mengatur sumber daya manusia demi menunjang kelancaran roda pemerintahan daerah.

Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya, diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.[6] Kinerja pegawai menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menjaga dan meningkatkan kinerja merupakan hal fundamental bagi setiap organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang rendah akan berdampak pada kegagalan dalam mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks instansi Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung dilihat dari fakta lapangan dan dilakukannya survei oleh peneliti masih ditemukannya permasalahan seperti ada beberapa pegawai yang masih menunda penyelesaian pekerjaan, kurang teliti dalam bekerja, dan belum maksimalnya penyelesaian tugas sesuai target yang telah ditentukan.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai agar pegawai memiliki kinerja yang baik, antara lain adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang mampu memengaruhi dan menggerakkan orang lain atau anggotanya untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[7] Dalam sebuah organisasi pemimpin merupakan seseorang yang memiliki peran

---

[6] Eko Budiyanto dan Muhammad Mochklas, *Kinerja Karyawan: Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*, (Serang: CV. AA. Rizky, 2020). hlm. 9.

[7] Sobry Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*, (Lombok: Holistica, 2018), hlm. 6.

penting. Setiap pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan untuk mengembangkan kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau strategi yang digunakan pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, mengelola, dan memengaruhi bawahannya.[8] Gaya tersebut mencerminkan bagaimana pemimpin berinteraksi dengan anggota organisasinya. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan bisa meningkatkan semangat kerja. Pegawai yang merasa didukung dan dihargai oleh atasannya cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, sementara kepemimpinan yang tidak efektif justru bisa menghambat potensi dan menurunkan produktivitas. Inilah mengapa pengaruh gaya kepemimpinan menjadi hal yang penting dalam upaya peningkatan performa kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pra-observasi dari peneliti, pimpinan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung (Sekretaris Dewan atau Kepala Bagian) rutin memberikan disposisi dan arahan formal untuk setiap anggota kedewanan. Namun, sebagian pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah memiliki alur dan prosedur kerja yang jelas sehingga pegawai lebih terbiasa bekerja berdasarkan SOP yang ada. Akibatnya, ketika pimpinan memberikan arahan atau disposisi, beberapa pegawai kurang memberikan perhatian penuh karena menganggap pekerjaan tetap dapat diselesaikan sesuai kebiasaan kerja yang telah berjalan.

[8] Anna Wulandari dan Heru Mulyanto, *Kepemimpinan*, (Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta), hlm. 8.

Kondisi ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai terhadap arahan pimpinan masih belum optimal dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Motivasi kerja juga menjadi faktor internal lain yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat individu melakukan suatu perbuatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.[9] Motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak utama yang mendorong individu untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Pegawai yang termotivasi bukan hanya memenuhi tuntutan pekerjaan minimum, tetapi secara proaktif mencari cara untuk meningkatkan diri dan berkontribusi lebih pada tujuan organisasi. Motivasi yang kuat mendorong terciptanya keterlibatan (*engagement*), yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Tanpa adanya motivasi, pegawai cenderung merasa lesu, yang dapat berujung pada tingginya angka ketidakhadiran, tingkat perputaran (*turnover*) yang tinggi, dan penurunan inovasi. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk memahami, memelihara, dan meningkatkan motivasi pegawainya sebagai investasi krusial dalam mencapai kinerja organisasi yang unggul dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil pra-observasi peneliti, sebagian pegawai terlihat memiliki semangat kerja yang baik terutama ketika terdapat kegiatan rapat atau agenda DPRD yang padat. Akan tetapi, masih terdapat pegawai yang belum memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal

[9] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Revisi ed., PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 143–145.

dan meningkatkan standar kinerjanya. Selain itu, belum adanya apresiasi dan penghargaan secara berkala bagi pegawai yang memiliki kinerja baik menyebabkan sebagian pegawai kurang terdorong untuk menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi.

Faktor berikutnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup sekumpulan nilai, norma, dan praktik bersama yang dijalankan oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman bagaimana pegawai bekerja dan berinteraksi satu sama lain. Semakin kuat budaya organisasi yang mendukung nilai organisasi, semakin besar kemungkinan pegawai menunjukkan perilaku yang selaras dengan tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.[10] Nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan inovasi sering kali menjadi bagian penting dari budaya organisasi yang efektif. Selain itu, budaya yang positif dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi karena pegawai merasa memiliki dan dihargai. Namun, budaya organisasi yang lemah atau tidak sesuai dengan perkembangan zaman dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat terlihat dari rendahnya semangat kerja, tingginya tingkat konflik, serta kurangnya adaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk membangun budaya yang adaptif, terbuka terhadap perubahan, dan selaras dengan visi serta misi yang ingin dicapai.

[10] Djoko Soelistya et. al., *Budaya Organisasi dalam Praktik*, (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2016), hlm. 9.

Berdasarkan hasil pra-observasi, budaya organisasi di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung cukup mendukung terciptanya kerja sama antarpegawai. Namun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang kurang aktif dalam berinisiatif ketika menyelesaikan pekerjaan dan lebih menunggu arahan dari atasan. Selain itu, komunikasi antarbagian terkadang belum berjalan secara maksimal sehingga menyebabkan keterlambatan penyampaian informasi pekerjaan tertentu.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi, disiplin kerja juga menjadi faktor untuk memengaruhi kinerja pegawai. Kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta menaati norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja.[11] Disiplin yang baik mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya. Sikap ini dapat menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan motivasi, serta membantu tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus berupaya untuk menumbuhkan dan menjaga kedisiplinan yang baik di antara bawahannya. Keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin sering kali diukur dari sejauh mana ia mampu menciptakan kedisiplinan yang tinggi di lingkungan kerjanya. Namun demikian, mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja bukanlah hal yang mudah karena terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhinya.

[11] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya* Manusia, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014). hlm. 193.

Berdasarkan hasil pra-observasi peneliti, sebagian besar pegawai telah mematuhi aturan kerja yang berlaku, namun masih ditemukan beberapa pegawai yang datang terlambat saat pagi karena beberapa pegawai menganggap kepatuhan hanya sebatas formalitas pemenuhan absensi tanpa diikuti moral kerja yang mendalam. Selain itu, ada beberapa pegawai yang terlambat kembali ke meja kerja pasca jam istirahat berakhir, karena longgarnya pengawasan langsung dari pimpinan setelah jam istirahat dan tidak adanya sanksi administratif yang tegas. Serta masih ada sebagian pegawai yang menunda pekerjaannya.

Fenomena di atas diperoleh dari peneliti saat melaksanakan magang mandiri pada bulan Februari tahun 2025 di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. Secara umum kinerja pegawai di lingkungan instansi tersebut tergolong cukup baik. Namun demikian, masih terdapat beberapa permasalahan yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung masih perlu ditingkatkan lagi, Oleh karena itu, instansi tersebut perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, khususnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

Selain fenomena empiris yang ditemukan di lapangan, urgensi penelitian ini diperkuat oleh adanya inkonsistensi hasil (*research gap*) dari berbagai penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Pada variabel gaya kepemimpinan, penelitian yang dilakukan oleh Riyan Sagita Yudistira dan Adelina Suryati menemukan bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,[12] namun temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian Aziz Setyawan dan Wasis Bagasworo yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[13] Inkonsistensi serupa terjadi pada variabel motivasi kerja, dari penelitian Moh Aep dan Nanda Purnama membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,[14] sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Viola Diane de Johnnie Putri justru menemukan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.[15] Lebih lanjut, inkonsistensi juga terjadi pada variabel budaya organisasi, di mana penelitian yang dilakukan oleh Muqtafin menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,[16] sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Agustinus Demanto, Rolland E. Fanggidae, dan Clarce S. Maak menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan

---

[12] Riyan Sagita Yudistira dan Adelina Suryati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Padma Soode Indonesia," *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi* 1192, no. 3 (2 Oktober 2024): 304–317, diakses pada 25 September 2025, dalam https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/3751/3609.

[13] Aziz Setyawan dan Wasis Bagasworo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan)," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan* 6, no. 1 (17 Januari 2022): 31–37, diakses pada 25 September 2025, dalam https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/view/231/205.

[14] Moh Aep dan Nanda Purnama, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Medion Ardhika Bhakti Kab. Bandung Barat," *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 5, no. 2 (2 April 2025): 727-741, diakses pada 25 September 2025, dalam https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/gemilang/article/view/2532/2188.

[15] Viola Diane de Johnnie Putri, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Universitas Islam Negeri Salatiga," *Jurnal Ilmiah Bisnis, Manajemen dan* Akuntansi 5, no. 1 (Januari 2025): 19-28, diakses pada 25 September 2025, dalam https://jurnal.unw.ac.id/index.php/jibaku/article/view/3685/2554.

[16] Muqtafin, "Pengaruh Budaya Organisai Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Anugerah," *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang* 7, no. 1 (18 Juni 2024): 8–13, diakses pada 25 Oktober 2025 dalam https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/2426/157.

terhadap kinerja karyawan.[17] Terakhir, pada variabel disiplin kerja, penelitian yang dilakukan oleh Selfi Ariesni dan Lise Asnur menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,[18] tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Basyid yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[19] Perbedaan temuan dari para peneliti terdahulu ini membuktikan bahwa arah pengaruh keempat variabel tersebut tidak bersifat mutlak dan sangat bergantung pada karakteristik objek, metode analisis, serta lingkungan instansi tempat penelitian dilakukan.

Kondisi tersebut menjadi penting untuk dikaji secara ilmiah agar dapat diketahui faktor-faktor dominan yang memengaruhi perbedaan tingkat kinerja antarpegawai. Dalam organisasi pemerintahan seperti Kantor Sekretariat DPRD, kinerja yang tidak seragam dapat menimbulkan ketidakefisienan dalam pelayanan dan menghambat pencapaian target organisasi. Oleh sebab itu, diperlukan pendekatan manajerial yang berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui gaya kepemimpinan yang efektif, peningkatan motivasi kerja, penguatan budaya organisasi, serta penegakan disiplin kerja.

---

[17] Agustinus Demanto, Rolland E. Fanggidae, and Clarce S. Maak, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Tarus Kaupaten Kupang *The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at Tarus Community Health Center, Kupang Regency*," *Jurnal Ekonomi & IlmuSosial* 6, no. 1 (27 Februari 2025): 1–11, diakses pada 25 Oktober 2025, dalam https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/16982/7606,

[18] Selfi Ariesni dan Lise Asnur, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel" *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* 7, no. 2 (10 Juli 2023): 306–312, diakses pada 25 Oktober 2025, dalam https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH/article/view/72957/28354.

[19] Abdul Basyid, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kurnia" 7, no. 1 (18 Juni 2024): 44–49, diakses pada 25 Oktober 2025, dalam https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/2431.

Dari uraian di atas, peneliti terdorong untuk mengkaji lebih lanjut apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja dapat dijadikan indikator penting dalam menilai kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. Sehingga, kondisi yang terjadi di lapangan dan inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tulungagung.**

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan yang dapat diidentifikasikan adalah sebagi berikut:

a. Masih ditemukan pegawai yang menunda penyelesaian tugas, kurang teliti dalam bekerja, serta belum maksimal mencapai target yang ditentukan.
b. Adanya kendala komunikasi dan pemahaman arah kerja, di mana dalam kondisi tertentu sebagian pegawai kurang memahami instruksi pimpinan sehingga pekerjaan harus dikonfirmasi ulang.
c. Rendahnya dorongan internal pegawai untuk meningkatkan standar kerja secara optimal, serta belum adanya sistem apresiasi atau penghargaan berkala bagi pegawai berprestasi.
d. Lemahnya inisiatif mandiri pegawai yang cenderung pasif atau selalu menunggu arahan atasan, serta belum maksimalnya alur komunikasi lintas subbagian yang memicu keterlambatan informasi.
e. Masih ditemukan pegawai yang datang terlambat saat pagi hari maupun terlambat kembali ke meja kerja pasca jam istirahat berakhir.
f. Adanya perbedaan hasil (*gap*) pada penelitian terdahulu mengenai arah dan signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Batasan Penelitian

Batasan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Penelitian ini hanya berfokus pada empat variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.
b. Objek penelitian dibatasi pada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.
c. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan data primer dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung dan dianalisis menggunakan teknik statistik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, maka permasalahan yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:[20]

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung?

[20] Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 66.

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang serta perumusan masalah yang telah disampaikan, penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian yang dilakukan diharapkan bisa untuk menambah kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini juga bisa menjadi rujukan tambahan untuk pengembangan teori-teori terkait perilaku organisasi dan kepemimpinan, serta memberikan dasar ilmiah bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan.

b. Bagi Instansi Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tulungagung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa informasi maupun saran yang berguna bagi instansi dalam menentukan langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui perbaikan gaya

kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja, sehingga tujuan instansi dapat tercapai secara optimal.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi ketika melakukan kajian serupa di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan kajian replikasi atau pengembangan terhadap model penelitian ini, disarankan untuk melakukan uji coba instrumen (*pilot test*) secara berlapis atau berulang (*re-testing*) apabila ditemukan butir pernyataan yang tidak valid pada tahap awal. Proses uji pilot tersebut idealnya dilakukan pada kelompok responden uji coba yang berbeda sebelum instrumen final disebarkan kepada responden utama. Langkah prosedural ini penting untuk menjamin akurasi psikometris instrumen secara mutlak sejak dini dan meminimalkan risiko bias pengukuran pada data penelitian.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada kajian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai pada kantor tersebut. Fokus penelitian hanya pada variabel yang ditetapkan, tanpa membahas faktor lain di luar

lingkup tersebut. Penelitian juga terbatas pada periode dan lokasi yang telah ditentukan sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain di luar objek penelitian.

G. Penegasan Variabel

1. Penegasan Konseptual

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang individu berdasarkan standar atau indikator tertentu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.[21] Dengan demikian, kinerja dalam penelitian ini diartikan sebagai tingkat keberhasilan dan produktivitas yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan aktivitas pelayanan publik serta operasional harian di lingkungan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.

b. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan mengacu pada pola perilaku unik yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi.[22] Dengan demikian, gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diartikan sebagai perilaku dan pendekatan seorang atasan dalam mengelola serta

[21] Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*…, hlm. 50.

[22] Ahmad Azmi, *Teori dan Dasar Kepemimpinan*, (Makassar: Mitra Ilmu, 2021), hlm. 50.

mengarahkan pegawainya di lingkungan kerja Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.

c. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi Kerja adalah dorongan energi psikologis yang muncul dari dalam (internal) maupun rangsangan dari lingkungan kerja (eksternal), yang berfungsi untuk memberi arah, intensitas, dan durasi pada perilaku individu.[23] Dorongan ini memastikan bahwa upaya kerja yang dilakukan pegawai secara konsisten diarahkan menuju pencapaian sasaran strategis organisasi.

d. Budaya Organisasi (X_3)

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang memengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.[24] Dengan demikian, budaya organisasi dalam penelitian ini diartikan sebagai nilai-nilai dan kebiasaan kerja yang berkembang di lingkungan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung yang menjadi pedoman dalam bertindak.

e. Disiplin Kerja (X_4)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi.[25]

---

[23] Humaidi, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja*, (Banjarmasin: Publisher, 2024), hlm. 47.

[24] Djoko Soelistya et. al., *Budaya Organisasi dalam Praktik*, (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2022, hlm. 9.

[25] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*…, hlm.193.

Dalam konteks penelitian ini, disiplin kerja diartikan sebagai sikap patuh dan tanggung jawab pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Penegasan Operasional

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai dioperasionalkan sebagai hasil kerja pegawai yang ditunjukkan melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.[26] Secara operasional, kinerja pegawai diukur melalui indikator seperti *individual initiative* (inisiatif perorangan), *risk tolerance* (toleransi terhadap resiko), *control* (pengawasan), dan *management support* (dukungan manjemen), *communication pattern* (pola komunikasi).[27]

b. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan mengacu pada pola perilaku unik yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Secara operasional, gaya kepemimpinan diukur melalui indikator seperti *telling* (memberi arahan), *selling* (meyakinkan dan memotivasi), *participating* (melibatkan pegawai), dan *delegating* (pendelegasian tugas).[28]

---

[26] Novia Ruth Silaen, et. al, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021), hlm. 6.

[27] Djoko Soelistya et. al, *Budaya Organisasi dalam Praktik*…, hlm. 248 – 249.

[28] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*…, hlm. 171.

c. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Secara operasional, motivasi kerja diukur melalui indikator seperti *need for achievement* (kebutuhan akan prestasi), *need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi), dan *need for power* (kebutuhan akan kekuasaan).[29]

d. Budaya Organisasi (X_3)

Budaya organisasi dioperasionalkan sebagai nilai, norma, kebiasaan, dan pola perilaku yang dianut dan dijalankan oleh pegawai Sekretariat DPRD dalam aktivitas kerja sehari-hari. Secara operasional, budaya organisasi diukur melalui indikator seperti inisiatif perorangan, toleransi terhadap risiko, pengawasan, dukungan manajemen, dan pola komunikasi.[30]

e. Disiplin Kerja (X_4)

Disiplin kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan standar kerja yang berlaku di lingkungan Sekretariat DPRD. Secara operasional, disiplin kerja diukur melalui indikator seperti tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin,

[29] Darwin Lie, et. al., *Perencanan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022), hlm. 111.

[30] Soelistya et. al, *Budaya Organisasi dalam Praktik*, (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2022, hlm. 248 – 249.

balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.[31]

H. Sistematika Penulisan

Berdasarkan buku pedoman penyusunan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, sistematika penulisan skripsi disusun secara sistematis sebagai berikut:

1. Bagian Awal

   Pada bagian awal penelitian ini terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, lembar persetujuan, lembar pengesahan, pernyataan keaslian, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi, dan abstrak.

2. Bagian Utama

   Pada bagian utama pada penelitian ini terdiri dari enam bab, yaitu:

   a. BAB I PENDAHULUAN, berisi: latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, penegasan vaiabel, serta sistematika penulisan skripsi.

   b. BAB II LANDASAN TEORI, berisi: teori-teori yang membahas variabel/sub variabel (*grand theory*), penelitian terdahulu, kerangka teori, dan hipotesis penelitian.

[31] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 46.

c. BAB III METODE PENELITIAN, berisi: pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi, sampling, dan sampel penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, serta tahapan penelitian.
d. BAB IV HASIL PENELITIAN, berisi: deskripsi data dan pengujian hipotesis.
e. BAB V PEMBAHASAN, berisi: penjelasan serta penguatan atas temuan penelitian, selanjutnya membandingkan temuan penelitian dengan teori dan penelitian terdahulu yang kredibel.
f. BAB VI PENUTUP, berisi: kesimpulan dan saran.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir penelitian ini terdiri dari daftar rujukan, lampiran, dan daftar riwayat hidup.