

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat berlokasi di Jl. Kawalayaan Indah II No.4 Soekarno Hatta Bandung, Jawa Barat. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat adalah lembaga yang bertanggung jawab dalam mengelola dua bidang yaitu bidang perpustakaan dan kearsipan. Lembaga ini menyediakan berbagai layanan yang relevan dan bermanfaat bagi masyarakat seperti, Layanan Perpustakaan Digital Candil, Perpustakaan keliling sosialisasi layanan perpustakaan, Pencarian buku perpustakaan melalui OPAC (*Online Public Access Catalog*) dan Sistem Informasi Dokumen Elektronik Jawa Barat (SIDEBAR).

1.1.2 Sejarah Singkat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Sepanjang sejarahnya, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat berganti nama beberapa kali. Pada awalnya bernama Perpustakaan Negara yang didirikan tanggal 23 Mei 1956 berdasarkan surat keputusan menteri pendidikan pengajaran dan kebudayaan nomor 29103/S di 19 provinsi, termasuk Bandung yang berlokasi di Jl. Diponegoro. Pada tanggal 6 Desember 1967 berdasarkan surat keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 095/1967, lembaga perpustakaan ditetapkan sebagai induk organisasi perpustakaan Negara. Setelah empat tahun kemudian, pada 29 Mei 1979, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan surat keputusan nomor 095/0/1979 yang mengubah Perpustakaan Negara menjadi Perpustakaan Wilayah. Namun, pusat organisasinya tetap Pusat Pembinaan Perpustakaan, dan pada 6 Maret 1989, Presiden menggabungkan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia dan Pusat Pembinaan Perpustakaan.

Nama Perpustakaan Daerah Jawa Barat berubah lagi menjadi Perpustakaan Nasional Provinsi Jawa Barat sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 50 tahun 1997 tentang Perpustakaan Nasional RI. Perpustakaan Nasional Provinsi Jawa

Barat awalnya merupakan unit vertikal dari Perpustakaan Nasional Republik Indonesia di ibukota provinsi. Namun, dengan keluarnya Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2002 pada tanggal 12 April 2002, Perpustakaan Nasional Provinsi Jawa Barat berubah nama menjadi Perpustakaan Nasional Provinsi Jawa Barat. Ini terjadi karena Otonomi Daerah yang diatur oleh Undang-undang nomor 22 tahun 2000 dan Undang-undang nomor 25 tahun 2000.

Selain itu, sejarah lembaga kearsipan daerah dimulai dengan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Barat No. 29 Tahun 1990, yang menetapkan organisasi dan tata kerja Kantor Arsip Daerah Provinsi Jawa Barat pada tanggal 4 Mei 1990. Keputusan ini didasarkan pada izin prinsip Gubernur Nomor 011/1856/Ortak, yang sekarang menjadi Undang-undang Republik Indonesia No.43 Tahun 2009, dengan tembusan kepada Arsip Nasional Republik Indonesia untuk mendapatka Menurut Pedoman Pembentukan KAD Provinsi Jawa Barat, Kepmendagri No.4 Tahun 1991, menetapkan: "Pembentukan Kantor Arsip Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat SOTK Kantor Arsip Daerah Tingkat I Jawa Barat".

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat No. 2 tahun 1991 dan No. 3 tahun 1991 tentang Pembentukan Kantor Arsip Daerah Provinsi Jawa Barat, Kantor Arsip Daerah diresmikan pada 23 Desember 1992. Gubernur KDH Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat meresmikan Gedung Kantor Arsip Daerah di Jalan Kawaluyaan II No.4 Soekarno Hatta pada tanggal 19 Agustus 1998. Setelah Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah dan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1999 tentang Pertimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah diberlakukan, lembaga kearsipan mengalami perubahan. Ini terbukti dengan penerbitan Peraturan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 06 tahun 2002 tanggal 12 April 2002.

Perangkat daerah ini diubah menjadi Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat (BAPUSIPDA Jabar) pada tahun 2008. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 22 Tahun 2008 menetapkan organisasi dan tata kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah, dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat (Lembaga Daerah

Tahun 2008 Nomor 21 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 56). Perda No. 22/2008 kemudian diubah oleh Perda No. 15/2001 tentang Perubahan atas Perda No. 22/2008. Kemudian pada tahun 2016, berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 06 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat membentuk Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat (DISPUSIPDA JABAR).

1.1.3 Logo Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Berikut merupakan logo dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada gambar 1.1 dibawah ini:



Gambar 1.1 Logo Dispusipda Jawa Barat

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat (2024)

1.1.4 Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, sebagai berikut:

a. Visi

“Perpustakaan Mencerdaskan Masyarakat dan Kearsipan Pilar Akuntabilitas”

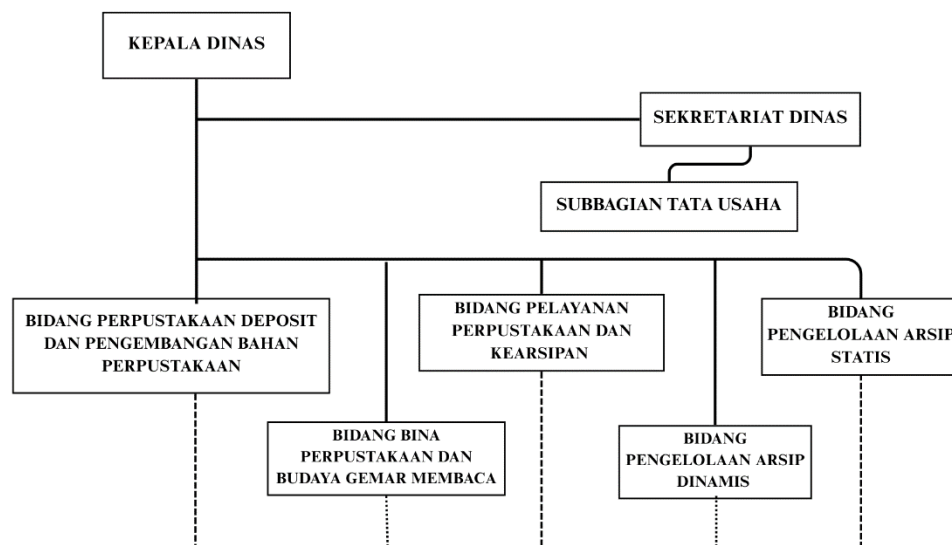
b. Misi

1. Mewujudkan pembudayaan kegemaran membaca masyarakat.
2. Menyediakan arsip sebagai alat bukti autentik penyelenggaraan pemerintah dan sumber informasi publik.
3. Mengembangkan dan melestarikan bahan perpustakaan dan arsip untuk kepentingan IPTEK.

4. Meningkatkan pelayanan perpustakaan dan kearsipan berbasis TIK.
5. Meningkatkan pembinaan perpustakaan dan kearsipan.

1.1.5 Struktur Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Berikut merupakan struktur organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada gambar 1.2 dibawah ini:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Dispusipda Jawa Barat

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Jawa Barat (2024)

Berdasarkan struktur organisasi di atas berikut adalah uraian tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat:

- a. Kepala Dinas: bertanggung jawab untuk mengelola, mengkoordinasikan, membina, mengendalikan, dan menyelenggarakan urusan perpustakaan dan kearsipan yang dimiliki oleh Daerah Provinsi. Kepala Dinas juga memiliki wewenang untuk melaksanakan tugas dekonsentrasi dan pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- b. Sekretariat Dinas: bertanggung jawab dalam perencanaan dan pelaporan, keuangan dan aset, kepegawaian, dan umum. Sekretariat juga bertanggung jawab untuk membantu Kepala Dinas mengatur bidang-bidang.

- c. Sub-bagian Tata Usaha: bertanggung jawab atas penganggaran dan tata usaha, bendahara, penyusunan neraca aset, verifikasi. Sub-bagian Tata Usaha juga bertanggung jawab atas keuangan dan aset, serta pengelolaan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan Dinas.
- d. Bidang Perpustakaan Deposit dan Pengembangan Bahan Perpustakaan: memiliki tugas utama dalam menjalankan urusan pemerintahan dalam bidang tersebut.
- e. Bidang Bina Perpustakaan dan Budaya Gemar Membaca: bertanggung jawab dalam pengkajian bahan kebijakan teknis dan fasilitas Bidang Bina Perpustakaan dan Budaya Gemar Membaca.
- f. Bidang Pelayanan Perpustakaan dan Kearsipan: bertanggung jawab atas penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pelayanan perpustakaan dan kearsipan.
- g. Bidang Pengelolaan Arsip Dinamis: bertanggung jawab untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kearsipan, termasuk aspek arsip dinamis, seperti pengkajian bahan fasilitasi dan sosialisasi; Pengkajian penyusutan arsip, pengamanan dan akses arsip dinamis; Pedoman pengelolaan arsip dinamis berbasis TI dan komunikasi; Pemetaan kelembagaan kearsipan; Serta penataan arsip inaktif.
- h. Bidang Pengelolaan Arsip Statis bertanggung jawab untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kearsipan, termasuk aspek pengelolaan arsip statis. Aspek-aspek ini termasuk koordinasi pelaksanaan urusan pemerintahan Provinsi Bidang Pengelolaan Arsip Statis, pembinaan dan pengawasan arsip eksternal, kerjasama pengelolaan arsip statis, alih media arsip statis, autentifikasi arsip statis setelah alih media.

1.2 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, mendorong perubahan signifikan di berbagai sektor, termasuk sektor organisasi pemerintahan. Adanya perubahan ini organisasi pemerintah dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi dan bertahan di lingkungan persaingan yang ketat. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang tepat sebagai strategi dalam

menghadapi persaingan yang ketat saat ini. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi suatu organisasi pemerintahan maupun swasta karena memegang peran sebagai penggerak operasional dan pelaksana kebijakan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan unsur strategis dalam upaya mewujudkan kinerja optimal suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2020:10), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu dan seni dalam mengelola peranan dan hubungan tenaga kerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara lebih efektif dan efisien. Selain berperan dalam pengelolaan hubungan dan peran, manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab membentuk perilaku positif pegawai untuk mendukung terciptanya kinerja yang optimal. Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas menjadi faktor penting dalam memaksimalkan kinerja organisasi, mengingat sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam setiap aktivitas operasional yang menentukan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Dispupda) Provinsi Jawa Barat merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang perpustakaan dan kearsipan. Dalam menjalankan tanggung jawabnya, Dispupda berfokus pada berbagai aspek, seperti pengelolaan perpustakaan deposit, pengembangan bahan perpustakaan, pembinaan dan promosi budaya gemar membaca, serta pengelolaan arsip dinamis dan arsip statis yang menjadi kewenangan daerah provinsi. Sebagai lembaga layanan publik yang berperan dalam meningkatkan akses informasi serta literasi masyarakat, Dispupda memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan yang optimal untuk meningkatkan kepuasan layanan publik.

Dalam upaya meningkatkan kualitas layanan publik, kinerja organisasi menjadi faktor yang sangat menentukan. Oleh karena itu, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat perlu melakukan berbagai upaya strategis dalam mencapai kinerja organisasi yang maksimal, salah satunya melalui peningkatan kinerja pegawai untuk mendukung keberlangsungan seluruh aktivitas kerja di lingkungan organisasi. Menurut Hasibuan (2020:94) bahwa kinerja

merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan didasari oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain, peningkatan kinerja pegawai secara langsung mempengaruhi organisasi, karena semakin tinggi kualitas kinerja pegawai, maka semakin maksimal juga kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu dalam penelitian Monica, Darna, dan Nursloli (2023) menyatakan bahwa kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi, semakin tinggi peningkatan kinerja individu akan semakin optimal juga pencapaian efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai akan berdampak positif terhadap organisasi karena dapat meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat pencapaian tujuan organisasi, serta meningkatkan kualitas pelayanan kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah sebagai lembaga pelayanan masyarakat.

Kinerja merupakan prestasi atau pencapaian dari seseorang yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dibebankan (Marwansyah, 2021:228). Oleh karena itu, menarik bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Dispusipda) Provinsi Jawa Barat. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena menentukan efektivitas dan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan organisasi secara keseluruhan (Kurniawan, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan organisasi bergantung pada seberapa maksimal pencapaian kinerja pegawai. Apabila pencapaian kinerja pegawai optimal, maka organisasi tersebut dianggap berhasil mencapai tujuan. Sebaliknya apabila kinerja para pegawai tidak optimal dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, maka organisasi akan menghadapi tantangan dalam mencapai tujuan.

Kinerja organisasi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawainya, termasuk di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Dispusipda) Provinsi Jawa Barat. Sebagai instansi pelayanan publik, Dispusipda memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan informasi dan kearsipan yang prima kepada masyarakat. Kualitas layanan tersebut tidak dapat dilepaskan dari kinerja aparatur yang menjalankannya. Dalam konteks manajemen sumber daya

aparatur negara, pemerintah telah menetapkan kerangka hukum melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menekankan pentingnya sistem penilaian kinerja berbasis objektivitas. Berdasarkan Pasal 76 undang-undang tersebut, penilaian kinerja ASN dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan unit organisasi, dengan memperhatikan aspek target, capaian, hasil, manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya sangat dipengaruhi oleh kontribusi individu ASN. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam menciptakan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Dispusipda) Provinsi Jawa Barat, dapat dilihat dari pencapaian kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Dispusipda) Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan. Data pencapaian kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Dispusipda) Provinsi Jawa Barat ditunjukkan pada tabel 1.1 di bawah ini. Capaian kinerja organisasi mencerminkan capaian kinerja sumber daya manusia yang berarti bahwa jika kinerja sumber daya manusia tinggi, mencerminkan kinerja organisasi yang tinggi juga. Kinerja organisasi menjadi cerminan langsung dari kualitas kinerja pegawai yang ada di dalamnya, yang berdampak pada efektivitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

Dengan Kriteria Penilaian kinerja pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 1.2 Kriteria Penilaian Kinerja

No	Predikat	Nilai Absolut	Interpretasi
1	AA	> 90 – 100	Sangat Memuaskan
2	A	> 80 – 90	Memuaskan
3	BB	> 70 - 80	Sangat Baik
4	B	> 60 – 70	Baik

5	CC	> 50 – 60	Cukup (Memadai)
6	C	> 30 – 50	Kurang
7	D	0 – 30	Sangat Kurang

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (2023)

Berikut merupakan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 dan 2023 yang merupakan gambaran mengenai pencapaian kinerja organisasi dengan didasari oleh Rencana Strategis Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Pelayanan Dispusipda Provinsi Jawa Barat

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	2022			2023		
			Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %
1	Meningkatnya Kegemaran Membaca Masyarakat	Indeks Membaca Masyarakat	63 Poin	61,49 Poin	97,60%	64 Poin	69,06 Poin	107,91%
		Nilai Tingkat Kegemaran membaca Masyarakat	71 Poin	70,01 Poin	98,73%	72 Poin	70,47 Poin	97,88%
2	Tertibnya Arsip Perangkat Daerah	Persentase Perangkat Daerah Yang Mengelola Arsip Secara Tertib	45 Persen	73,68 Persen	163,73%	76,31 Persen	94,73 Persen	124,14%
		Nilai laporan Audit Kearsipan Internal	Kategori BB	Kategori B	75%	Kategori AA	Kategori A	125%
3	Meningkatnya ketersediaan Sumber Arsip Kesejarahan	Persentase Penyelamatan dan Pelestarian Arsip Statis	68 Persen	68 Persen	100%	88 Persen	88 Persen	100%
		Persentase Akuisisi dan Pelestarian Arsip Statis	50 Persen	68 Persen	100%	68 Persen	68 Persen	100%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (2023)

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1.1 diatas menggambarkan pencapaian kinerja pelayanan Dispusipda pada tahun 2022 sampai tahun 2023.

Diketahui bahwa dari capaian kinerja indikator strategis Dispusipda mengalami penurunan. Hal ini ditunjukkan pada data indikator kinerja Nilai Tingkat Kegemaran membaca Masyarakat dari segi pencapaian kinerja mengalami penurunan sebesar 0,86% dari tahun sebelumnya yaitu Tahun 2022 sebesar 98,73% dan Tahun 2023 menjadi 97,88%. Selain itu penurunan juga terjadi pada indikator kerja Persentase Perangkat Daerah Yang Mengelola Arsip Secara Tertib dari segi pencapaian kinerja menurun sebanyak 39,59% dari tahun sebelumnya yaitu Tahun 2022 sebesar 163,73 % dan Tahun 2023 menjadi 124,14%. Selain itu pada indikator kerja Persentase Penyelamatan dan Pelestarian Arsip Statis dan Persentase Akuisisi dan Pelestarian Arsip Statis tidak mengalami penurunan maupun peningkatan dari segi pencapaian kinerja.

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas diketahui bahwa kinerja pelayanan Dispusipda Jabar mengalami penurunan capaian kinerja yang terjadi pada indikator Nilai Tingkat Kegemaran membaca Masyarakat dan Persentase Perangkat Daerah Yang Mengelola Arsip Secara Tertib. Berdasarkan analisis efisiensi yang dilakukan oleh Dispusipda menyebutkan bahwa tidak tercapainya Nilai Tingkat Kegemaran Membaca Masyarakat Jawa Barat karena kurangnya koleksi nasional dan naskah kuno yang dilestarikan. Jumlah koleksi buku sebanyak 17.982 eksemplar sedangkan yang dibutuhkan sebanyak 24.386 eksemplar. Adanya fenomena penurunan kinerja organisasi ini mengindikasikan rendahnya kinerja pegawai, yang tercermin dari tidak tercapainya dua sasaran strategis Dispusipda akibat turunnya capaian indikator kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik masih belum optimal, sebagaimana terlihat dari pencapaian kinerja pelayanan organisasi yang belum memadai.

Berdasarkan kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan publik belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang perbaikan yang perlu dilakukan oleh Dispusipda untuk meningkatkan pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh. Menurut pendapat (Edison et al., 2017), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain komunikasi, kompetensi, motivasi, pengakuan, kompensasi, sistem atau prosedur, pemimpin, kepemimpinan, budaya

perusahaan, dan lingkungan. Dari beberapa faktor tersebut, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan budaya organisasi yang dimiliki.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Gunawan, Alifia dan Adji (2022), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut Erri, Lestari dan Asymar (2021) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan dapat lebih maksimal.

Sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, maka gaya kepemimpinan memegang peranan penting meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Busro (2018:226), gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mengendalikan bawahan secara efektif agar mampu bekerja atas kesadaran dan kesukarelaannya untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam mengatur dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Apabila gaya kepemimpinan diterapkan sesuai dengan keadaan dan budaya organisasi yang kondusif maka dapat memberikan motivasi kerja pada karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan maupun organisasi.

Peneliti memperoleh kesempatan untuk mengamati secara langsung dinamika kerja di lingkungan organisasi, khususnya dalam hal pola kepemimpinan yang diterapkan selama menjalani kegiatan magang di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Dispusipda) Provinsi Jawa Barat. Dalam proses observasi tersebut, peneliti melihat interaksi antara pimpinan dan bawahan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya tercermin dari instruksi formal yang diberikan, tetapi juga dari bagaimana pemimpin membangun komunikasi, memberikan motivasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Dalam beberapa kesempatan, peneliti juga melihat langsung bagaimana arahan yang jelas dan sikap kepemimpinan yang responsif dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan menunjukkan komitmen terhadap tugasnya.

Selain itu, untuk mengetahui bagaimana kondisi gaya kepemimpinan yang saat ini terjadi di dalam Dispusipda, peneliti melakukan wawancara kepada Pimpinan Bidang Humas Ibu Zuharin Isana. Dari hasil wawancara diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dispusipda menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional, di mana pimpinan berupaya menginspirasi dan memberdayakan pegawai dengan menciptakan hubungan kerja yang kolaboratif, memberikan motivasi, serta mendorong inovasi dan pengembangan diri pegawai. Menurut Suwatno (2019:107) Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi, memotivasi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama, serta meningkatkan kebanggaan dan diri dan kepercayaan diri mereka (Putri dan Meria, 2022).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan positif dan peningkatan kinerja organisasi melalui pemberdayaan dan inspirasi terhadap pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional tersebut dikenal mampu membangkitkan inspirasi, memberikan visi yang jelas, dan menciptakan hubungan emosional antara pemimpin dan karyawan (Kim et al., 2023). Kepemimpinan ini tidak hanya menekankan pencapaian target, tetapi juga mengedepankan nilai-nilai seperti visi yang kuat, motivasi inspiratif, pemikiran inovatif, serta perhatian terhadap pengembangan individu (Bakker et al., 2023).

Dalam konteks Dispusipda, penerapan gaya kepemimpinan transformasional menjadi sangat penting dalam menghadapi penurunan capaian indikator strategis pelayanan publik, khususnya pada indikator Tingkat Kegemaran Membaca Masyarakat dan Persentase Perangkat Daerah yang Mengelola Arsip Secara Tertib. Pemimpin transformasional berperan dalam memotivasi pegawai

untuk secara aktif menjangkau masyarakat dan menumbuhkan minat baca melalui berbagai program literasi. Salah satunya adalah pelaksanaan sosialisasi budaya baca di sekolah-sekolah dan komunitas masyarakat melalui program Perpustakaan Keliling (Pusling) serta KOLECER (Kotak Literasi Cerdas), yaitu inovasi perpustakaan mini yang ditempatkan di ruang-ruang publik sebagai sarana memperkuat budaya literasi masyarakat Jawa Barat.

Selain itu, dalam mengatasi keterbatasan koleksi buku nasional dan naskah kuno yang dilestarikan, pemimpin dapat mendorong keterlibatan aktif pegawai untuk mengumpulkan koleksi nasional dan naskah kuno dengan melalui salah satu program WAJJIT (Wakaf Buku Jabar Juara Lierasi) sebagai upaya peningkatan ketersediaan jumlah bahan pustaka atau buku koleksi untuk didistribusikan kepada perpustakaan tingkat provinsi hingga desa, sebagai fasilitas untuk mendorong minat baca masyarakat.

Sementara itu, dalam konteks pengelolaan arsip yang masih belum tertib di sejumlah perangkat daerah, Pemimpin transformasional berperan penting dalam mewujudkan tertibnya pengelolaan arsip di perangkat daerah dengan mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas layanan informasi, akses, dan pelayanan kearsipan yang efektif dan efisien di tingkat daerah melalui optimalisasi digitalisasi arsip dengan memanfaatkan Jaringan Informasi Kearsipan Nasional (JIKN). Dengan demikian, pengelolaan arsip menjadi lebih transparan, terintegrasi, dan mudah diakses oleh publik maupun pemangku kepentingan lainnya. Adanya kepemimpinan yang visioner, inspiratif, dan memberdayakan menjadi kunci penting dalam membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap tantangan serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas secara berkelanjutan. Untuk lebih mengetahui keadaan gaya kepemimpinan dari sisi bawahan, peneliti melakukan penyebaran pra-kuesioner, dengan hasil yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.2 Pra Kuesioner Gaya Kepemimpinan di Dispusipda

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS

A. Motivasi Inspiratif (<i>Inspirational Motivation</i>)						
1	Pemimpin di instansi dapat menjelaskan visi dan misi instansi dengan jelas dan menarik	-	3	6	5	-
		-	20%	46,7%	33,3%	-
B. Pengaruh Ideal (<i>Idealized Influence</i>)						
2	Peminpin menjadi panutan, menunjukkan integritas dan komitmen terhadap tujuan organisasi	-	-	3	9	2
		-	-	21,4%	64,3%	14,3%
C. Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)						
3	Pemimpin di instansi mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif	-	-	3	10	2
		-	-	21,4%	71,4%	14,3%
D. Perhatian Individual (<i>Individualized Consideration</i>)						
4	Pemimpin di Instansi memberi perhatian personal, kepercayaan, dan dukungan sesuai potensi individu	-	-	8	6	-
		-	-	57,1%	42,9%	-

Sumber: Data Olahan Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra kuesioner untuk mengetahui kondisi gaya kepemimpinan yang terjadi saat ini, diketahui bahwa pada dimensi Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*), sebagian besar responden 80% menyatakan cukup setuju hingga setuju bahwa pemimpin memiliki kemampuan menjelaskan visi dan misi dengan jelas dan menarik. Namun demikian, sebanyak 20% responden yang tidak setuju, yang menunjukkan perlu adanya peningkatan dalam menyampaikan visi dan misi secara lebih inspiratif bagi seluruh pegawai. Selanjutnya, pada dimensi Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*) menunjukkan

mayoritas responden setuju sebanyak 78% bahwa pemimpin menjadi panutan serta menunjukkan integritas dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Kemudian pada dimensi Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), mayoritas 78,5% responden setuju bahwa pemimpin mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif. Sedangkan pada dimensi Perhatian Individual (*Individualized Consideration*), sebagian besar responden cukup setuju 57,1% bahwa pemimpin memberikan perhatian personal, kepercayaan, dan dukungan sesuai potensi individu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional telah diterapkan dengan cukup baik, namun belum sepenuhnya efektif, sehingga masih terdapat ruang untuk perbaikan pada beberapa aspek.

Salah satu keberhasilan kinerja pegawai adalah ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan perusahaan yang dimilikinya (Khan et al., 2023). Sebagaimana dikemukakan (Muis et al., 2018) bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan kumpulan elemen yang membentuk karakteristik dan cara kerja sebuah organisasi atau perusahaan yang tidak dapat dilihat atau dirasakan secara langsung, akan tetapi dapat dirasakan dalam lingkungan kerja, interaksi antar karyawan, dan kebijakan serta praktik manajemen yang diterapkan. Menurut pendapat Sutrisno (2019:1), budaya organisasi merupakan perangkat *system* nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*). Pada dasarnya, budaya organisasi adalah landasan utama dalam sebuah organisasi sebagai kekuatan sosial tidak terlihat yang mampu mendorong dan memotivasi setiap individu dalam organisasi untuk bekerja secara optimal.

Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk pola perilaku pegawai agar sejalan dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan melalui budaya organisasi, setiap pegawai akan didorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan fungsi dan perannya masing-masing untuk tercapainya produktivitas dan kinerja organisasi secara lebih optimal. Budaya organisasi menjadi pedoman bagi setiap individu agar memiliki sikap dan perilaku yang sejalan dengan organisasi yang mengarah pada peningkatan kinerja

organisasi, sehingga mencegah terjadinya tindakan penyimpangan atau bertentangan dengan nilai dan norma dalam organisasi. Budaya organisasi yang dibangun dengan baik dalam sebuah organisasi berperan penting dalam membentuk pola perilaku yang positif, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menanamkan nilai-nilai dan norma yang menjadi pedoman bagi setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila budaya organisasi yang terbentuk itu kuat, maka akan membangun rasa memiliki dan komitmen anggota organisasi terhadap organisasi atau kelompok kerja, sehingga akan mendorong untuk bekerja lebih optimal dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi atau kelompok kerja.

Dengan demikian, penerapan budaya organisasi penting, karena menentukan bagaimana sikap atau cara kerja yang sesuai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, bagaimana komitmen setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan bagaimana nilai-nilai dan norma yang berlaku ditaati oleh setiap individu untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga mendorong terciptanya kinerja pegawai yang lebih optimal. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja pegawai, karena mempengaruhi pola dan sikap bekerja setiap individu dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Datau, Ahmad, dan Bokingo (2022) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. Dengan membangun budaya organisasi yang kuat secara tidak langsung turut membentuk pegawai yang berkinerja tinggi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, dalam penelitian Ahdad, Sattu, Patabang, Wulandari, dan Nathaniel (2023) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo, menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. Budaya yang diterapkan dalam suatu organisasi memiliki peran penting dalam membentuk peran dan tanggung jawab setiap pegawai dalam

menjalankan aktivitas kerja di kantor. Budaya organisasi menjadi sebuah pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab, sehingga mampu memberikan kontribusi positif dan menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi.

Oleh karena itu, pentingnya penerapan budaya organisasi yang kuat di Dispusipda Jawa Barat tidak hanya membentuk pegawai yang kompeten dan berkinerja tinggi, tetapi juga mendorong terwujudnya layanan perpustakaan dan kearsipan yang berkualitas dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Hal ini sejalan dengan peran Dispusipda sebagai instansi publik yang memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan informasi, literasi, dan pengelolaan arsip sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas hidup masyarakat Jawa Barat.

Dengan demikian, budaya organisasi menjadi pondasi penting bagi keberlangsungan organisasi, sekaligus pijakan bagi seluruh pegawai dalam mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik, profesional, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Oleh karena itu untuk mengetahui apakah budaya organisasi telah diterapkan dengan baik oleh pegawai, peneliti melakukan pra kuesioner yang hasilnya disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.3 Pra Kuesioner Budaya Organisasi Dispusipda

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
A. Inovasi dan Pengambilan Risiko						
1	Saya bekerja secara inovatif dan kreatif.	-	-	3	11	1
		-	-	20,0%	73,3%	6,7%
B. Perhatian Terhadap Detail						
2	Saya memahami secara rinci atau detail dalam setiap pekerjaan yang diberikan.	-	-	7	7	1
		-	-	46,7%	46,7%	6,7%
C. Orientasi Pada Hasil						
3	Saya mampu mencapai target organisasi	-	-	8	5	2
		-	-	53,3%	33,3%	13,3%

D. Orientasi Pada Manusia						
4	Saya mematuhi kebijakan atau norma-norma berlaku dalam organisasi.	-	-	1	10	4
		-	-	6,7%	66,7%	26,7%
E. Orientasi Pada Tim						
5	Saya dapat bekerja sama dengan tim secara baik.	-	-	6	7	2
		-	-	40,0%	46,7%	13,3%
F. Agresivitas						
6	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu.	-	1	8	4	2
		-	6,7%	53,3%	26,7%	13,3%
G. Stabilitas						
7	Saya merasa nyaman menjadi bagian dari organisasi.	-	-	11	4	-
		-	-	73,3%	26,7%	-

Sumber: Data Olahan Penulis (2025)

Berdasarkan pra-kuesioner pada tabel 1.3 untuk mengetahui kondisi budaya organisasi pada Dispusipda, diketahui bahwa pada dimensi Inovasi dan Pengambilan Risiko mayoritas responden 73,3% setuju bahwa pegawai Dispusipda bekerja dengan inovatif dan kreatif, menunjukkan bahwa lingkungan kerja cukup terbuka terhadap ide-ide baru dan pengambilan risiko. Selanjutnya dimensi Perhatian Terhadap Detail Terdapat bahwa sebanyak 46,7% responden setuju dalam hal memahami detail pekerjaan dengan baik, menunjukkan perhatian terhadap kualitas pelaksanaan tugas. Kemudian pada dimensi Orientasi Pada Hasil mayoritas responden sebanyak 53,3% cukup setuju bahwa mampu dalam mencapai target organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa masih perlu perbaikan dalam hal pencapaian kinerja hasil kerja secara lebih konsisten dan optimal. Pada dimensi Orientasi Pada Manusia terdapat 66,7% responden yang setuju dan 26,7% sangat setuju terhadap kepatuhan pada kebijakan dan norma organisasi. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Dispusipda memiliki landasan nilai yang kuat terhadap kedisiplinan dan integritas. Pada dimensi Orientasi Pada Tim dengan responden sebanyak 60% menunjukkan bahwa pegawai Dispusipda mampu bekerja sama dalam tim. Pada dimensi Agresivitas sebanyak 40% responden setuju bahwa mampu

menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu. Namun, 6,7% responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pada dimensi Stabilitas mayoritas 73,3% responden cukup setuju bahwa mereka merasa nyaman menjadi bagian dari organisasi, mengindikasikan adanya suasana kerja yang kondusif dan stabil, yang mendukung loyalitas pegawai.

Berdasarkan hasil pra-kuesioner yang dilakukan untuk mengevaluasi budaya organisasi di lingkungan Dispusipda, diketahui bahwa secara umum kondisi budaya organisasi berada dalam kategori cukup baik. Namun, masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu diperbaiki ke depannya. Diketahui bahwa terdapat responden yang tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada pegawai yang belum sepenuhnya menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang telah ditetapkan, khususnya terkait efektivitas kerja dan kedisiplinan waktu. Situasi ini mencerminkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi di Dispusipda belum berjalan secara optimal, yang pada akhirnya dapat memengaruhi pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh.

Budaya organisasi yang tidak konsisten dan tidak diterapkan secara menyeluruh berpotensi menurunkan etos kerja, rasa tanggung jawab, serta kolaborasi antarpegawai. Menurut penelitian Dileep (2025), budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Selain itu, Hamkar dan Watanyar (2024) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan, dengan misi dan keterlibatan sebagai faktor utama yang berkontribusi. Indikasi penurunan kinerja yang muncul, seperti kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, minimnya inovasi, hingga rendahnya kontribusi terhadap target organisasi, dapat diatasi melalui penguatan budaya organisasi. Penelitian Pham et al. (2024) menekankan bahwa budaya organisasi yang mencakup nilai-nilai bersama, fokus pada kehidupan manusia, gaya kepemimpinan, dan hubungan dengan lingkungan bisnis memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Oleh

karena itu, dalam konteks Dispusipda, penguatan budaya organisasi yang menekankan pada nilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan dan memastikan tercapainya indikator strategis pelayanan publik.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi salah satunya adalah mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual (Peng et al., 2023). Pada dasarnya apabila nilai-nilai organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang dianut maka pegawai akan merasa nyaman dan timbul komitmen terhadap organisasi. Semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki maka tinggi juga komitmen sehingga mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Permasalahan mengenai kinerja pegawai ini termasuk krusial. Karena keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kinerja individu karyawannya. Kinerja yang tinggi menandakan bahwa perusahaan berhasil mengelola karyawan dengan baik, sementara kinerja rendah menunjukkan kegagalan dalam pengelolaan karyawan (Alkadri, 2024). Oleh karena itu penting untuk melakukan penelitian ini, agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai untuk mengetahui keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian dari (Syurya et al., 2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Parepare. Dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, ternyata variabel kepemimpinan berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Parepare. Hal tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi pegawai sehingga meningkatkan kinerja. Selain itu, studi oleh Thariq et al. (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Hal ini menegaskan pentingnya peran

kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lebih lanjut, dalam tinjauan literturnya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan perilaku inovatif pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan dukungan akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, kreatif, dan inovatif. Selain itu, budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai-nilai yang dipercaya bisa menjadi pengikat organisasi dengan karyawan, adanya ikatan tersebut mampu memotivasi pegawai sehingga memaksimalkan kinerja. Namun berbeda dengan penelitian dari (Mardiani dan Sepdiana, 2021) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asno Horie Indonesia. Penelitian Tutu et al. (2022) juga menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Dari kesenjangan dari hasil penelitian terdahulu, maka peneliti akan melakukan penelitian sesuai dengan penjelasan latar belakang sebelumnya dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat”**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Gaya Kepemimpinan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Jawa Barat?
- b. Bagaimana Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Jawa Barat?
- c. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Jawa Barat?
- d. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Jawa Barat?

- e. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Jawa Barat?
- f. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, antara lain:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Jawa Barat.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Jawa Barat.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Jawa Barat.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Jawa Barat.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Jawa Barat.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Jawa Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dari sudut pandang aspek sebagai berikut:

1.5.1 Aspek Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu menambah wawasan yang lebih luas bagi pihak-pihak organisasi terkait terutama dalam mengembangkan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi guna meningkatkan Kinerja Pegawai.

1.5.2 Aspek Praktis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat sebagai salah satu pertimbangan dan referensi bagi pihak-pihak organisasi terkait dalam pengetahuan dan kebijakan terkait Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk memberikan gambaran awal mengenai penelitian skripsi yang dilakukan, maka dari itu disusunlah sistematika penulisan sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan gambaran objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, manfaat, tujuan dan ruang lingkup penelitian yang singkat, padat dan jelas.

b. BAB II TINJUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori yang mendukung serta berkaitan dengan topik yang dibahas dan variabel penelitian, peneliti terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, dan teknik apa saja yang digunakan dalam pengumpulan dan analisis data sehingga dapat menjawab masalah penelitian

d. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

bab ini menyajikan temuan penelitian dan ulasannya yang disusun secara terstruktur sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Bab ini terbagi menjadi dua bagian: bagian pertama menyajikan temuan penelitian, dan bagian kedua membahas atau menganalisis temuan tersebut. Dimulai dengan analisis data, dilanjutkan dengan interpretasi dalam bentuk analisis deskriptif, dan diakhiri dengan kesimpulan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan yang merangkum jawaban atas pertanyaan penelitian, yang kemudian diikuti dengan saran-saran yang berkaitan dengan implikasi atau manfaat dari penelitian tersebut.