

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era reformasi dan percepatan transformasi digital pelayanan publik, organisasi sektor publik dihadapkan pada tuntutan peningkatan kinerja yang semakin tinggi. Pemerintah dituntut untuk mampu menghadirkan pelayanan yang cepat, akurat, transparan, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Robbins & Coulter (2020) menjelaskan bahwa manajemen ialah proses mengatur, merencanakan, mengarahkan, dan mengatur sumber daya organisasi untuk berhasil dan efisien mencapai tujuan. Sejalan dengan pandangan tersebut, Osborne dan Brown (2021) menegaskan bahwa keberhasilan organisasi publik sangat ditentukan oleh kualitas pengelolaan manajemen internal yang mampu menanggapi perubahan lingkungan eksternal secara adaptif. Oleh karena itu, manajemen menjadi fondasi utama dalam mengarahkan seluruh aktivitas organisasi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur negara.

Di Indonesia, tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik semakin menguat pasca implementasi Reformasi Birokrasi yang diamanatkan dalam Perpres No. 81 Tahun 2010. Direktorat Jenderal Imigrasi sebagai instansi pelayanan publik yang strategis menghadapi tantangan ganda, di satu sisi harus memberikan pelayanan keimigrasian yang cepat, akurat, dan profesional kepada masyarakat, di sisi lain harus

menjalankan fungsi penegakan hukum keimigrasian dengan integritas tinggi. Kondisi ini menuntut kinerja pegawai yang tidak hanya memenuhi standar administratif, tetapi juga responsif terhadap dinamika pelayanan dan penegakan hukum yang terus berkembang.

Dalam perkembangan manajemen modern, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dipandang strategis karena fokus pada pengelolaan manusia sebagai aset utama organisasi. Dessler (2020) mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu serangkaian kebijakan dan praktik yang dibutuhkan untuk mengelola aspek kepegawaian agar selaras dengan tujuan organisasi. Pandangan ini didukung oleh Armstrong (2021) yang menegaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diarahkan untuk menjamin ketersediaan pegawai yang memiliki kompetensi, loyalitas, dan motivasi kerja tinggi sehingga mampu menghasilkan kinerja optimal. Dalam konteks organisasi sektor publik, praktik MSDM tidak semata-mata menitikberatkan pada efektivitas dan efisiensi kerja, melainkan juga menekankan aspek akuntabilitas, integritas, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai menjadi indikator fundamental dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Mangkunegara (2020) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang dirampungkan oleh pegawai saat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan tugas yang diberikan. Definisi tersebut sejalan dengan Aguinis (2023) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai

mencerminkan sejauh mana pegawai mampu mencapai target kerja yang ditetapkan organisasi melalui perilaku kerja yang produktif dan berorientasi hasil. Pada organisasi publik, kinerja pegawai memiliki implikasi secara eksplisit terhadap kualitas pelayanan publik dan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap suatu institusi pemerintah.

Salah satu determinan signifikan yang berperan dalam membentuk kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Northouse (2021) menyatakan bahwa cara seorang pemimpin mempengaruhi, membimbing, dan menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi disebut sebagai gaya kepemimpinannya. Yukl (2020) menambahkan efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh kapasitas pemimpin dalam menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya dengan karakteristik bawahan serta dinamika organisasi. Dalam organisasi sektor publik yang beroperasi dalam kerangka birokrasi, kepemimpinan yang menekankan partisipasi, komunikasi terbuka, serta penguatan kapasitas sumber daya manusia dinilai efektif dalam meningkatkan motivasi kerja sekaligus kinerja aparatur.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi memiliki fungsi yang krusial sebagai landasan dalam membentuk pola perilaku kerja serta memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Budaya organisasi dipahami sebagai kumpulan nilai, kepercayaan, serta asumsi fundamental yang disepakati dan dianut secara kolektif oleh anggota organisasi, yang berfungsi sebagai pedoman dalam berperilaku dan bertindak. Pandangan ini diafirmasi oleh (Denison, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan

positif dapat mengkontruksi keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi, sehingga mendorong peningkatan kinerja. Di organisasi pemerintah, budaya yang menekankan profesionalisme, disiplin, dan orientasi pelayanan publik sangat dibutuhkan untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Dalam beberapa tahun terakhir, *engagement* pegawai banyak dipelajari sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Schaufeli (2020) *Employee engagement* dikonstruksikan sebagai keadaan psikologis konstruktif yang dicirikan oleh pancaran energi (*vigor*), komitmen (*dedication*), dan keterhanyutan dalam pekerjaan (*absorption*). Konsep ini mencerminkan tingkat keterikatan emosional dan kognitif pegawai terhadap aktivitas kerjanya. Penelitian Bakker (2018) mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi umumnya menunjukkan performa yang lebih optimal, frekuensi ketidakhadiran yang lebih rendah, serta loyalitas dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Dari data Gallup (2023) menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* di sektor publik secara global masih relatif rendah dibandingkan sektor swasta, yang berdampak pada rendahnya produktivitas dan kualitas layanan publik.

Secara konseptual, hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *employee engagement*, dan kinerja pegawai dapat dipahami sebagai satu kesatuan sistem kerja. Faktor organisasional yang positif, seperti gaya kepemimpinan yang suportif dan budaya organisasi yang

kondusif, menjadi stimulus penting yang dapat meningkatkan keterikatan emosional pegawai (*employee engagement*). Ketika pegawai merasa terikat dan dihargai, mereka akan terdorong secara internal untuk meningkatkan performa kerja mereka (Bakker & Demerouti, 2017). Oleh karena itu, *employee engagement* berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh faktor organisasional terhadap kinerja individu.

Sejumlah studi sebelumnya mengemukakan bahwa capaian kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, baik melalui pengaruh langsung maupun yang dimediasi oleh faktor-faktor psikologis individu pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Syarah et al., (2025) pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang menemukan bahwa kepemimpinan yang bersifat demokratis belum menunjukkan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai apabila tidak didukung oleh faktor internal pegawai yang kuat. Namun, variabel *empowerment* terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran variabel perantara sangat penting dalam menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, khususnya di lingkungan instansi keimigrasian yang memiliki karakteristik birokrasi dan regulasi yang ketat.

Sejalan dengan hal tersebut, (Rustikarini, 2021) mengungkapkan bahwa *employee engagement* mampu berperan sebagai variabel mediasi antara gaya kepemimpinan dan loyalitas pegawai. Meskipun objek dan variabel dependen berbeda dengan penelitian ini, hasil penelitian tersebut

memperkuat argumen bahwa kepemimpinan tidak hanya memengaruhi output kerja secara langsung, tetapi juga membentuk keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa dihargai, dilibatkan, dan dipimpin secara efektif cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan loyalitas.

Penelitian Andrian Hamzah & Sitorus (2021) secara lebih mendalam mengkaji keterkaitan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai dengan menempatkan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap *employee engagement*, dan selanjutnya *employee engagement* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menariknya, hasil penelitian juga mengungkap bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menegaskan bahwa *employee engagement* berperan strategis sebagai mekanisme psikologis yang memediasi hubungan antara aspek struktural organisasi dan capaian kinerja pegawai.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Gunawan & Widagda K (2025) juga menegaskan pentingnya *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwasannya budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* dan selanjutnya memengaruhi perilaku kerja ekstra (*organizational citizenship behavior*). Temuan ini memperkuat pandangan bahwa budaya

organisasi yang kuat tidak hanya memengaruhi perilaku formal pegawai, tetapi juga membentuk keterlibatan emosional dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang tidak sepenuhnya konsisten. Indah et al., (2022) mengemukakan bahwa walaupun keterlibatan pegawai secara konsisten memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, budaya organisasi hanya menunjukkan kontribusi yang relatif terbatas terhadap keterlibatan pegawai. Variasi hasil tersebut mengindikasikan bahwa relasi antara budaya organisasi, keterlibatan pegawai, dan kinerja bersifat kontekstual, dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan kerja, jenis industri, serta dinamika organisasi. Atas dasar itu, dibutuhkan kajian lanjutan dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya pada instansi keimigrasian yang ditandai oleh struktur birokrasi, intensitas beban kerja yang tinggi, dan kompleksitas tuntutan pelayanan publik.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diidentifikasi adanya kesenjangan penelitian (*research gap*). Pertama, sebagian besar studi terdahulu masih berfokus pada organisasi sektor swasta atau instansi non-keimigrasian, sehingga hasilnya belum sepenuhnya mencerminkan kondisi organisasi publik yang memiliki struktur hierarkis dan regulasi ketat. Kedua, hasil penelitian terkait peran *employee engagement* sebagai variabel mediasi menunjukkan temuan yang belum konsisten, terutama dalam mengkaji keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Ketiga,

penelitian yang secara spesifik mengkaji kombinasi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur masih sangat terbatas.

Peneliti memilih Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur yang merupakan salah satu unit pelaksana teknis Direktorat Jenderal Imigrasi yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan keimigrasian kepada masyarakat. Tingginya volume pelayanan dan tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan menuntut kinerja pegawai yang optimal, kepemimpinan yang efektif, serta budaya organisasi yang mendukung profesionalisme dan integritas. Namun, dalam realitanya, dinamika kepemimpinan, budaya kerja, dan tingkat keterlibatan pegawai di lingkungan instansi pemerintah sering kali menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kinerja pegawai, peneliti menyajikan data capaian kinerja Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur Tahun 2025 yang bersumber dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP). Data ini digunakan sebagai indikator awal dalam melihat capaian kinerja organisasi secara kuantitatif. Adapun rincian realisasi capaian kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur Tahun 2025 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Realisasi Capaian Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur Tahun 2025

Sasaran Strategis	Indikator Utama	Target	Realisasi	Capaian (%)	Keterangan
Peningkatan kualitas layanan keimigrasian	Indeks kualitas layanan keimigrasian	91	99.234	109,05%	Melampaui target
Optimalisasi penegakan hukum keimigrasian	Indeks penegakan hukum keimigrasian	90.80	92.822	100,78%	Target tercapai
Peningkatan pelayanan reformasi birokrasi	-	3.51	3.98	128,39%	Sangat baik
Rata-rata capaian kinerja		-	-	108,01%	Kinerja tinggi
Realisasi		100%	97.65%	97,65%	Efisien

Sumber: LKJIP Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur

Berdasarkan data capaian kinerja Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur Tahun 2025 menunjukkan hasil kinerja yang sangat baik dengan rata-rata capaian sebesar 108,01%. Secara rinci, terdapat tiga indikator utama yang menggambarkan kinerja organisasi. Pertama, Indeks Kualitas

Layanan Keimigrasian mencapai 109,05% (99,234 dari target 91), melampaui target yang ditetapkan. Kedua, Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian mencapai 100,78% (92,822 dari target 90,80), menunjukkan target tercapai dengan baik. Ketiga, Peningkatan Pelayanan Reformasi Birokrasi mencapai 128,39% (3,98 dari target 3,51), jauh melampaui target dan menunjukkan komitmen kuat terhadap reformasi birokrasi.

Berdasarkan hasil observasi awal serta wawancara dengan pimpinan dan juga pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur, ditemukan indikasi bahwa peningkatan motivasi kerja pegawai masih sangat bergantung pada arahan langsung dari pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan kerja pegawai cenderung bersifat instruksional dan belum sepenuhnya tumbuh dari kesadaran serta keterikatan internal terhadap pekerjaan dan organisasi.

Dinamika kerja di instansi tersebut ditandai oleh tingginya volume pelayanan, tuntutan ketepatan waktu, serta tekanan untuk memenuhi standar kualitas pelayanan publik. Dalam aspek kepemimpinan, pimpinan dinilai memiliki peran sentral dalam mengatur alur kerja dan pengambilan keputusan. Namun, terdapat perbedaan persepsi pegawai terkait sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu mendorong partisipasi, komunikasi dua arah, dan keterlibatan pegawai dalam proses kerja sehari-hari.

Dari sisi budaya organisasi, nilai-nilai kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan, dan hierarki kerja tampak dominan dalam aktivitas organisasi. Budaya tersebut di satu sisi mampu menjaga keteraturan dan kepastian prosedur, tetapi di sisi lain berpotensi membatasi ruang inovasi dan inisiatif pegawai. Kondisi ini memengaruhi tingkat *employee engagement*, di mana sebagian pegawai menunjukkan dedikasi tinggi terhadap tugas, namun belum sepenuhnya merasa terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaan mereka.

Employee engagement di lingkungan Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur tampak dipengaruhi oleh bagaimana pimpinan memberikan dukungan, apresiasi, dan kesempatan pengembangan kepada pegawai. Perbedaan persepsi pegawai terhadap praktik kepemimpinan tersebut berpotensi memengaruhi tingkat keterlibatan pegawai, di mana sebagian pegawai cenderung bekerja secara normatif dan berorientasi pada pemenuhan kewajiban formal.

Secara konseptual, gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang mendukung seharusnya mampu membangun *employee engagement* yang kuat, yang selanjutnya berdampak positif dan berkelanjutan terhadap kinerja pegawai. Namun, kondisi empirik di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan kondisi ideal tersebut. Capaian kinerja yang tinggi secara kuantitatif belum sepenuhnya diikuti oleh keterlibatan pegawai yang optimal secara psikologis dan emosional.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan teori (gap teori), yaitu perbedaan antara konsep teoretis yang menyatakan bahwa kinerja pegawai yang tinggi harus didukung oleh *employee engagement* yang kuat, dengan realitas empirik di mana keterlibatan pegawai belum sepenuhnya terbangun secara berkelanjutan. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *employee engagement*, dan kinerja pegawai belum terintegrasi secara optimal dalam praktik organisasi, khususnya pada konteks instansi publik dengan karakteristik birokratis dan hierarkis seperti instansi keimigrasian.

Berdasarkan kesenjangan teori tersebut, diperlukan penelitian empiris untuk menguji kembali relevansi dan mekanisme hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui peran *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) karena secara khusus mengkaji peran *employee engagement* sebagai variabel mediasi dalam konteks Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur, yang hingga saat ini masih relatif jarang dikaji secara empiris. Sebab daripada itu, peneliti mempunyai ketertarikan untuk mengajukan topik penelitian disertai judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penguraian latar belakang di atas maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Capaian kinerja organisasi yang tinggi (108,01%) belum didukung oleh optimalisasi proses kerja internal pegawai, di mana sebagian pegawai bekerja secara normatif tanpa menunjukkan keterlibatan emosional dan psikologis yang mendalam (*low engagement*).
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya mampu mendorong partisipasi aktif, komunikasi dua arah, motivasi, dan pengakuan terhadap kontribusi pegawai secara konsisten, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui peningkatan *employee engagement* belum teridentifikasi dengan jelas.
3. Budaya organisasi cenderung menekankan kepatuhan dan hierarki namun kurang memberikan ruang bagi partisipasi, keterbukaan komunikasi, kepercayaan, inovasi, dan pengambilan risiko yang konstruktif, sehingga dimensi budaya organisasi yang paling berpengaruh terhadap *employee engagement* dan kinerja pegawai belum teridentifikasi secara empiris.
4. Tingkat *employee engagement* pegawai masih bervariasi dalam hal semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan konsentrasi terhadap pekerjaan (*absorption*), serta belum jelasnya faktor-faktor

organisasional yang dapat meningkatkan *engagement* di lingkungan Kantor Imigrasi.

5. Belum adanya pemahaman empiris yang komprehensif mengenai keterkaitan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *employee engagement* dalam mendukung kinerja pegawai secara berkelanjutan di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini, yang berfokus pada kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Non TPI Kelas III Cianjur, merupakan bagian dari investigasi manajemen sumber daya manusia. Dengan menggunakan keterlibatan pegawai sebagai variabel mediasi, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh langsung dan tidak langsung dari budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Objek penelitian difokuskan pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur sebagai instansi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan keimigrasian, sedangkan subjek penelitian mencakup pegawai yang aktif bekerja selama periode penelitian berlangsung. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *employee engagement*, dan kinerja pegawai. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden, yang selanjutnya dianalisis secara statistik guna memperoleh gambaran empiris sesuai dengan tujuan penelitian.

Penelitian ini dibatasi pada beberapa aspek sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada seluruh kantor imigrasi atau instansi pemerintah lainnya.
2. Responden penelitian dibatasi pada pegawai aktif, baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun pegawai non-ASN, yang bekerja pada unit kerja di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur.
3. Variabel penelitian dibatasi hanya pada gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *employee engagement*, dan kinerja pegawai, tanpa memasukkan variabel lain seperti kompensasi, disiplin kerja, beban kerja, kepuasan kerja, atau motivasi kerja.
4. Informasi yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori: data primer, yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada peserta, dan data sekunder, yang berasal dari dokumen institusi resmi seperti profil organisasi dan informasi umum tentang pegawai.
5. Penelitian ini dibatasi pada kondisi dan persepsi pegawai pada saat penelitian berlangsung, sehingga perubahan kebijakan atau kondisi organisasi di luar periode penelitian tidak menjadi bagian dari pembahasan.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian, antara lain :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *employee engagement* pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur?
5. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur?
6. Bagaimana peran *employee engagement* dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur?
7. Bagaimana peran *employee engagement* dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan, antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *employee engagement* pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana peran *employee engagement* dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non-TPI Cianjur.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana peran *employee engagement* dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur.

F. Manfaat Penelitian

Harapan peneliti daripada penelitian ini ialah nantinya mempunyai implikasi sebagaimana berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan studi ini akan memperdalam pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan budaya perusahaan, keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi, kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris mengenai peran *employee engagement* dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik, serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan ruang bagi peneliti untuk memahami secara lebih mendalam hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *employee engagement*, dan kinerja pegawai melalui pendekatan empiris. Selain itu, proses penelitian ini juga menjadi sarana pengembangan kemampuan akademik peneliti, khususnya dalam mengaplikasikan teori-teori manajemen sumber daya manusia ke dalam praktik penelitian ilmiah. Penelitian ini merupakan salah satu persyaratan akademik yang harus dipenuhi dalam rangka menyelesaikan pendidikan strata satu (S1).

b. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya referensi dan literatur akademik dalam bidang kajian

manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan bagi mahasiswa dan civitas akademika yang akan melakukan penelitian dengan tema yang relevan, sehingga dapat mendorong pengembangan penelitian berkelanjutan di bidang yang sama.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi pimpinan dan manajemen Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Temuan ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kualitas kepemimpinan, memperkuat budaya organisasi yang positif, serta meningkatkan keterlibatan kerja pegawai (*employee engagement*) guna mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh instansi keimigrasian.

G. Jadwal Penelitian

Tabel 1.2 Jadwal Penelitian

Tahapan Penelitian	2025	2026					
	Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Penyusunan Proposal							
Konsultasi							
Revisi Proposal							
Pengumpulan Data							
Analisis Data							
Penulisan Akhir Naskah Skripsi							
Pendaftaran Munaqasyah							
Munaqasyah							
Revisi Skripsi							

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai alur pembahasan serta substansi penelitian yang dilakukan. Adapun sistematika penulisan skripsi disusun sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan landasan teori yang mendukung penelitian, yang mencakup:

- a. Konsep dan teori yang berkaitan dengan manajemen, manajemen sumber daya manusia, teori gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *employee engagement*, serta kinerja pegawai.
- b. Kajian penelitian terdahulu
- c. Pembahasan hubungan antarvariabel penelitian
- d. Penyusunan kerangka pemikiran serta perumusan hipotesis penelitian.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode dan pendekatan penelitian yang digunakan, yang meliputi:

- a. Desain penelitian;
- b. Populasi dan sampel penelitian;
- c. Jenis dan sumber data;
- d. Teknik pengumpulan data;
- e. Definisi operasional variabel; dan
- f. Teknik analisis data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan data lapangan, yang meliputi:

- a. Gambaran umum Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Cianjur;
- b. Deskripsi data penelitian;
- c. Hasil pengujian dan analisis data; serta
- d. Pembahasan hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori dan temuan penelitian terdahulu.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran-saran yang ditujukan bagi pihak perusahaan, akademisi, dan peneliti selanjutnya.

6. DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini memuat daftar sumber referensi yang digunakan dalam penyusunan skripsi, baik berupa buku, jurnal ilmiah, maupun sumber lain yang relevan.

7. LAMPIRAN

Bagian ini berisi instrumen penelitian seperti kuesioner, data hasil penelitian, hasil uji statistik, serta dokumen pendukung lain.