

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan SDM (Sumber Daya Manusia) pada suatu instansi dianjurkan untuk memiliki pelaksana kerja (manajemen) dengan kinerja yang baik, dimana komponen masyarakat dalam bidang SDM (Sumber Daya Manusia) sangat diperlukan. Dikarenakan dalam keberlangsungan pembangunan SDM (Sumber Daya Manusia) secara terus menerus dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Perkembangan SDM (Sumber Daya Manusia) menentukan kemajuan dalam ilmu pengetahuan serta teknologi baik dinegara maju maupun dinegara berkembang.

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan adanya SDM (Sumber Daya Manusia), yang menjadi aspek penting dengan adanya seorang pemimpin atau personel. Faktor manusia selaku aktualisasi pekerjaan yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, maka dalam MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), manusia yang menjadi elemen terpenting.

Proses seleksi dilakukan untuk mendapatkan pegawai yang handal dalam menjalankan tugas dengan menyesuaikan bidang pekerjaannya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam memutuskan atau memajukan SDM (Sumber Daya Manusia) organisasi lah yang dapat menentukan keputusannya. Untuk mengurangi kelalaian yang memungkinkan seperti memilih orang yang kurang tepat dalam menjalankan pekerjaan, sebaiknya sistem seleksi dijalankan dengan baik secara terstruktur, dan terhimpun sehingga proses penentuannya dapat cepat dilakukan.

Kemampuan organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya untuk menghadapi berbagai tantangan internal maupun eksternal bergantung pada kemampuan untuk mengarahkan seluruh sumber daya yang diperlukan dalam suatu kegiatan sehingga tercapainya tujuan organisasi. Fokus pada tahap awal dari rencana kerja merupakan tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Kinerja organisasi sangat tergantung pada unsur pegawai, karena dalam mengukur kinerja organisasi harus diukur berdasarkan hasil dari kinerja pegawai.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadi bagian penting dalam SDM (sumber daya manusia) yang memiliki kontribusi mengenai keberhasilan dalam penyusunan dan pelaksanaan pemerintahan. Maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi landasan dalam penyelenggaraan pemerintahan menyesuaikan dengan masing-masing tugas serta fungsinya. Setiap organisasi atau instansi harus memperhatikan kualitas layanan baik berupa barang maupun jasa, dengan membebaskan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab serta pekerjaan sehingga menuntut seluruh pegawai untuk memiliki kompetensi. Oleh karena itu, SDM (sumber daya manusia) memegang kontribusi yang signifikan dalam penggunaan serta pengembangan *resource*, sehingga organisasi dapat memberikan layanan yang berkualitas sesuai dengan perubahan pembinaan publik.

Sebagaimana yang kita ketahui dalam kedudukan serta peran PNS (Pegawai Negeri Sipil), demi mencapai tujuan nasional perlu pembentukan mengenai rancangan penyelenggaraan dalam pemerintahan. Dengan menyempurnakan *state apparatus* khususnya PNS (Pegawai Negeri Sipil) untuk meluncurkan pekerjaan serta *national development* untuk merealisasikan masyarakat yang patuh terhadap *law, democratic*, sejahtera, jujur, dan etis. Maka dari itu diperlukan pegawai negeri yang bertugas sebagai abdi masyarakat. Dengan memberikan pelayanan secara merata dan menyeluruh terhadap masyarakat dengan berpedoman pada Pancasila serta UUD 1945.

Dalam UU No. 8 tahun 1974 yang diubah menjadi Pasal 1 ayat (1) UU No. 43 Tahun 1999 menjelaskan Pokok-Pokok Kepegawaian, yang menyatakan Pegawai Negeri merupakan kewarganegaraan Republik Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan lalu diangkat oleh pejabat yang berwenang dan ditugaskan pada lembaga negara atau posisi negara lainnya serta mendapatkan pendapatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemerintah mengalami kesulitan dalam menghadapi ketidakseimbangan kinerja pegawai negeri sipil. Dilansir dari situs Bisnis.com (2014), Ivan Taufiza mengungkapkan tiga masalah utama yang dihadapi pemerintah yaitu:

ketidakseimbangan kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil) rendah diakibatkan adanya ketidakseimbangan atau kombinasi dalam keahlian (*skill-mix*), yakni tingkat pelatihan serta pengembangan PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang

tidak sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan oleh negara. Selanjutnya dalam ketidakseimbangan distribusi dimana ketidakseimbangan secara geografis dan peran institusi manajerial PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang terkait. Dan yang terakhir, adanya ketidakseimbangan sarana pendukung yaitu kurangnya tenaga kerja terstruktur yang berkualitas, aplikasi teknologi yang rendah, kompetensi aparatatur terkait, jaringan informasi, serta jumlah fasilitas yang terbatas. Diperlukannya kebijakan yang mendasar, seperti alokasi dana anggaran secara menyeluruh adil yang bertujuan supaya terukur serta pembagian kerja yang jelas.

PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan tulang punggung Administrasi Negara, dalam mengimplementasikan yang terpenting yaitu kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil). Kinerja pegawai yang berantakan diakibatkan karna ketidakefektifan, dan ketidakefisienan dalam menjalankan administrasi negara. Salah satu faktor terpenting dalam kinerja pegawai yaitu mewujudkan pegawai pemerintah yang berkredibilitas serta berkarisma. Maka, memerlukan usaha untuk kontributif demi terciptanya kinerja pegawai yang efektif dan berkualitas.

Kinerja pegawai dalam suatu instansi sangat penting karna majunya instansi dapat dilihat dari tingkat kinerja pegawai, dimana bayangan kualitas dalam implementasi pencapaian untuk rencana aktivitas atau pengembangan strategi demi merealisasikan tuntutan, target, visi, dan misi instansi dituangkan melalui konsep diplomatis dalam suatu instansi. Ketika individu maupun pegawai tim yang mempunyai *standard* dan etika sesuai tolak ukur yang ditetapkan instansi dapat diketahui dan terukur kinerjanya. Oleh sebab itu, apabila tidak ada tujuan serta sasaran yang diterapkan dalam suatu pengukuran, sehingga kinerja pegawai ataupun kinerja instansi tidak memungkinkan untuk diketahui apabila tidak ada bayangan atau batasan dalam keberhasilannya.

Kinerja OPD lamban. Dilansir dari situs Radar Karawang (2018), Acep Suyatna mengungkapkan kasus sekolah ambruk dikarawang yaitu:

Banyak kasus sekolah ambruk dikarawang, sekalipun ambruknya sekolah dibangun dengan anggaran CSR (*Corporate Social Responsibility*). Namun mengharuskan tetap ada skala prioritas serta mengacu pada RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah). Hal ini menunjukkan kinerja pemerintahan masih belum fokus dalam menggarap sektor pendidikan, sehingga dalam LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan) Karawang hanya mendapatkan nilai C. Dalam proses

penyelenggaraan jabatan dilingkungan Pemda Karawang jangan hanya mendepankan politik, tetapi harus mendepankan kinerja serta kemampuan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan) Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang, mengalami penurunan kinerja pegawai yang diakibatkan karna selama kurun waktu 2016 sampai dengan 2018 jumlah serapan dana menurun. Besarnya serapan dana tergantung pada pelaksanaan semua rencana aktivitas yang pada awal tahun sudah direncanakan sesuai dengan RKA (Rencana Kegiatan dan Anggaran). Data serapan dana Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data serapan dana DISDIKPORA Kabupaten Karawang

Tahun	Anggaran	Realisasi	Capaian
2016	Rp. 1.064.836.851.755	Rp. 1.058.402.532.667	99,40 %
2017	Rp. 1.262.390.959.873	Rp. 1.207.958.640.077	95,69 %
2018	Rp. 1.233.053.136.166	Rp. 1.184.418.174.123	96,06 %

Sumber : Lakip DISDIKPORA, 2017 dan 2018

Dari tabel 1.1 diatas terjadi penurunan anggaran dana di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang selama kurun waktu tahun 2016-2018. Penurunan terjadi pada tahun 2017-2018, pada tahun 2017 anggaran dana mencapai Rp. 1.262.390.959.873 dengan rincian anggaran terdiri dari belanja tidak langsung sebesar Rp. 850.871.935.873 dan belanja tidak langsung sebesar Rp. 401.519.024.000, sedangkan pada tahun 2018 anggaran hanya mencapai Rp. 1.233.053.136.166 dengan rincian anggaran terdiri dari belanja tidak langsung sebesar Rp. 873.350.509.296 dan belanja langsung sebesar Rp. 396.702.626.870.

Berdasarkan tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa seiring menurunnya serapan dana mengakibatkan kurangnya dalam pemenuhan seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan, sehingga produktivitas kegiatan juga mengalami penurunan selama periode 2016-2018. Seandainya kinerja pegawai tetap tidak ditingkatkan, memungkinkan prestasi pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang akan menurun, maka perlu mengambil langkah serius mengenai hal tersebut.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 3 Maret 2020 dengan Bapak Ade Wibawa selaku Kepala Bagian Administrasi, masalah yang dialami

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang mengenai pembagian THR tenaga lepas tidak pernah tepat waktu, sehingga motivasi kerja pegawai dapat menurun. Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan demi menghasilkan sesuatu yang memiliki kepribadian berupa materi ataupun nonmateri, baik yang dapat dihitung maupun dinilai melalui uang atau tindakan. Implementasi program yang direncanakan instansi segera direalisasi, agar dapat mencapai tujuannya maka instansi perlu memiliki kinerja pegawai yang baik.

Mengenai hal tersebut, untuk mencapai tujuan dalam pemerintahan kemampuan pemimpin perlu mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawainya yang merupakan SDM (Sumber Daya Manusia) penyelenggara pemerintahan. Tantangan yang akan dihadapi pemimpin organisasi yaitu dalam melatih bawahannya untuk dapat meningkatkan kinerja serta produktivitasnya, apabila pegawai tidak menerapkan tingkat kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaannya mengakibatkan rendahnya tingkat kinerja.

Menurut Kamal (2015), dengan memberikan *feedback* terhadap pegawai agar dapat memperbaiki pelaksanaan kerjanya serta untuk meningkatkan produktivitas dalam organisasi, dan berkaitan dengan beragam kebijakan mengenai pegawai seperti pendidikan, *training*, meningkatnya penghasilan, dan lain-lain. Hal tersebut merupakan tujuan dalam peningkatan disiplin kerja secara umum, maka penilaian kinerja digunakan untuk menilai sejauh mana kegiatan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dilakukan dengan baik dengan menyesuaikan tingkat disiplin kerja.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Suatu keadaan atau saling menghormati yang terdapat dalam organisasi menunjukkan tingkat disiplin kerja organisasi tersebut baik. Dengan memberikan pelayanan sebaik mungkin terhadap masyarakat, untuk mencapai proses *good governance* dalam suatu instansi pemerintahan. Maka dari itu selaku anggota aparatur negara diwajibkan untuk menjunjung tinggi kedisiplinan dan konsisten, supaya dapat mencapai *good governance* dengan memberikan pelayanan secara maksimal.

Setiap pemerintahan mempunyai prasarat demi merealisasikan harapan dari

masyarakat untuk mencapai target serta harapan bangsa bernegara, maka dengan itu diselenggarakan *good governance*. Mengenai hal tersebut diperlukan implementasi serta peningkatan koordinasi pertanggungjawaban dengan jelas, absah, cermat, *measurable* dan nyata sehingga pelaksanaan pemerintahan serta *development* dapat berjalan dengan lancar supaya berguna untuk masyarakat, bertanggung jawab dan jujur, serta terhindar dari *corruption*, *collusion*, dan *nepotism*.

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah peraturan pemerintah yang mengatur tentang kedisiplinan Aparatur Sipil Negara yang memuat tentang kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil serta mengenai tata cara pelaksanaan pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat (1) adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pegawai yang tidak mematuhi disiplin akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan indisipliner yang dilakukan pegawai, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian.

Berdasarkan data penelitian diketahui bahwa menurunnya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang disebabkan oleh kedisiplinan pegawai. Seorang pemimpin memiliki kewajiban untuk mengontrol tingkat disiplin kerja pegawai serta bersikap tegas terhadap pegawai, memberi hukuman atas kelalaian menjadi komponen yang perlu dipantau sebagai konsekuensi selaku seorang pegawai disuatu instansi. Dan konsekuensinya sering didapatkan karna kelalaian atas aktivitas yang dilakukan sebelumnya.

Menurunnya tingkat kedisiplinan kerja terlihat dari *punctuality* hadir di kantor, dimana dari keseluruhan pegawai yang ada, rata-rata pada setiap minggu terdapat 3%-5% pegawai yang hadir kesiangan, sebelum jam kerja selesai masih terdapat pegawai yang keluar kantor, berikut merupakan data rekapitulasi kehadiran dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran tahun 2019-2020

No	Bulan	Jumlah pegawai (orang)	Jumlah pegawai tidak hadir atau terlambat (orang)			
			Sakit	Cuti	Dinas	Terlambat masuk kerja
1	November	43	4	7	150	51
2	Desember	44	12	11	58	41
3	Januari	46	6	3	3	41

Sumber: Bagian keuangan DISDIKPORA, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa disiplin kerja pegawai dari aspek kehadiran di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang pada jam kerja dalam melaksanakan tugasnya masih kurang, serta ketidakhadiran pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang masih cukup tinggi. Apabila disiplin kerja dan kinerja pegawai rendah akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi, instansi perlu memperhatikan salah satunya yaitu adanya SDM (Sumber Daya Manusia) disertai perihal yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Disiplin kerja berdampak besar terhadap kinerja pegawai. Tujuan disiplin kerja adalah menstimulasi pegawai untuk menaati aturan dan beraneka ragam kriteria yang mampu mencegah terjadinya pelanggaran. Dengan mendorong disiplin diri dimana pegawai dapat datang tepat waktu menjadi sasaran pokok dalam organisasi. Apabila pegawai *on time* untuk datang ke kantor, serta mengerjakan kewajiban sesuai dengan pekerjaannya, dengan hal itu harapannya kinerja pegawai dapat meningkat.

Kekuatan dapat tercerminkan karna adanya sikap disiplin, karena pada umumnya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya merupakan orang mempunyai sikap disiplin yang tinggi. Salutondok dan Soegoto (2015), mengungkapkan disiplin kerja yang baik dari setiap pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya penting karena dengan disiplin penyelesaian kerja dari setiap pegawai akan memenuhi kriteria dan waktu yang ditentukan untuk suatu tugas yang diselesaikan.

Manfaat yang dapat dirasakan dengan adanya disiplin yaitu untuk kebutuhan instansi ataupun tenaga kerja demi memperoleh hasil yang baik sehingga dengan

adanya disiplin kerja akan terjamin terpeliharanya lingkungan kerja yang tertib serta kelancaran pegawai dalam mengerjakan tugas. Sementara itu, pegawai yang menerapkan disiplin kerja akan memperoleh suasana kerja yang tertib sehingga dalam mengerjakan pekerjaannya akan tersusun secara rapih. Dengan demikian, sepenuhnya pegawai akan menyadari tanggung jawabnya serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin supaya tujuan organisasi dapat tercapai.

Secara luas dalam mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin mempengaruhi atau menginspirasi bawahannya agar mampu meningkatkan produktivitasnya, *organizing* serta kegiatan lainnya demi tercapainya suatu sasaran, menjaga relasi, mendapatkan *suport* serta dapat menjalin kolaborasi dengan individu diluar tim ataupun organisasi. Salutondok dan Soegoto (2015), mengungkapkan bahwa organisasi tidak mengharapkan pegawai yang hanya mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan giat serta berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal. Keterampilan serta keahlian pegawai tidak ada artinya untuk instansi apabila pegawai tidak mampu untuk menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Pentingnya dukungan dari peran seorang pemimpin yang mampu mengawasi, mengetahui kondisi, dan suasana lingkungan kerjanya dalam artian keadaan pegawainya, situasi pekerjaannya, serta penerapan integrasi oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu, sehingga kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama.

Ade Wibawa, menuturkan lebih lanjut bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan, disebabkan oleh fungsi kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Hasil wawancara diketahui bahwa pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja sesuka hati mereka, karna kurangnya pengawasan dalam kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Rosma (2017), faktor kepemimpinan dapat menjadi faktor dominan yang menjadikan kemunduran dari sebuah organisasi karna ketidakmampuan dalam memimpin, sehingga menjadikan pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi

mengenai penyebab keberhasilan atau kegagalan dalam organisasi. Seorang pemimpin apabila dapat mengimplementasikan peranan kepemimpinan dengan baik, pemimpin perlu memberikan peluang kepada pegawai supaya kemampuan serta keterampilannya dapat berkembang.

Seorang pemimpin mempunyai peranan penting didalam suatu organisasi, dimana yang menggerakkan dan mengendalikan organisasi untuk mencapai tujuan ialah pemimpin. Tugas sebagai pemimpin tidaklah mudah, karna perlu mengetahui perbedaan kepribadian pada setiap pegawai. Dampak pegawai adalah mereka dapat secara efektif memberikan layanan dan berpartisipasi dalam organisasi. Dengan kata lain, berhasil tidaknya upaya untuk mencapai tujuan organisasi bergantung pada karakteristik kepemimpinan. Karena apa yang digerakkan oleh pemimpin bukanlah benda mati, melainkan seseorang yang memiliki *feeling* serta memiliki pemikiran beragam serta sifat yang berbeda, maka tidak dapat dilihat dengan mudah masalah kepemimpinan.

Permasalahan yang sedang dihadapi yaitu kurangnya tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya sebagai Pegawai Negeri Sipil serta kurangnya pengawasan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang, sehingga dapat menghambat kelancaran dalam bekerja. Melihat fenomena tersebut, maka diharapkan Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang mampu membimbing serta memberi dorongan terhadap pegawainya untuk antusias ikut serta dalam proses pencapaian kinerja, dengan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebagai pemimpin kepala dinas perlu mengimplementasikan sistem ataupun peran kepemimpinan dengan optimal supaya dalam menjalankan tugasnya pegawai dapat lebih produktif, sehingga pegawai dapat menyelesaikan atau memenuhi pekerjaannya dengan tepat dan penuh tanggung jawab sesuai yang diperintahkan kepala dinas tanpa ada pemaksaan.

Usaha agar disiplin kerja PNS sebagai *state apparatus* serta abdi masyarakat diharapkan bertanggung jawab untuk bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Maka dari itu Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang sebagai pemimpin perlu teliti dalam menghadapi peluang maupun ancaman yang akan dihadapi. Apabila kepala dinas tidak dapat fokus pada

keberhasilan dan kualitas layanan pendidikan, maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wardana dan Aryanto (2016), berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan, karna pemimpin memiliki tanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya kesuksesan dalam memimpin diorganisasi merupakan keberhasilan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau menjalankan visinya, selain itu adanya koordinasi maupun kerjasama yang baik antara pemimpin dengan bawahan.

Ada banyak sekali penelitian-penelitian terdahulu yang menjadikan Pengaruh Fungsi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebagai objek penelitian, seperti penelitian yang dilakukan oleh Mimiati, dkk pada tahun 2018 dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat” dengan hasil penelitian mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Berikutnya penelitian dari Sonny Hersona, dan Iwan Sidharta pada tahun 2017 dengan judul “*Influence of Leadership Function, Motivation, and Work Discipline on Employees Performance*” (Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian dari Mutia Arda pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan” dengan hasil analisis data mengindikasikan bahwa secara simultan kepuasan kinerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Rosma pada tahun 2017 dengan judul “Fungsi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Kabupaten Kutai Timur” hasil analisis mengindikasikan bahwa peran kepemimpinan secara umum sudah dilakukan dengan baik oleh pimpinan. Selanjutnya penelitian dari Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto pada tahun 2015 dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi

Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong” hasil penelitian mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu penulis dapat mengambil sintesa bahwa Fungsi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Mengingat pentingnya faktor-faktor penunjang kinerja karyawan seperti Fungsi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yang baik di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Fungsi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Karawang”**.

2.1.3.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, dapat diketahui apa yang terjadi saat ini. Untuk menyelesaikannya akan dibahas pada bab selanjutnya, maka identifikasi masalah yang berkaitan dengan fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut :

1. Menurunnya serapan dana mengakibatkan kurangnya dalam pemenuhan seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan.
2. Kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
3. Kedisiplinan kerja yang menurun terlihat dari ketepatan waktu datang ke kantor.
4. Dari hasil wawancara diketahui pembagian THR tenaga lepas tidak pernah tepat waktu, sehingga motivasi kerja pegawai dapat menurun.
5. Dari hasil wawancara diketahui bahwa pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja sesuka hati mereka.
6. Kurangnya pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah diatas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Penelitian dibatasi oleh penelitian dalam lingkup konsentrasi pada bidang manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Sesuai dengan judul yang diajukan membahas tentang Pengaruh Fungsi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
3. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).
4. Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
5. Unit analisis yang digunakan adalah Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
6. Metode analisis yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan perangkat *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana fungsi kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?
4. Bagaimana korelasi fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?
5. Bagaimana pengaruh secara parsial fungsi kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?
6. Bagaimana pengaruh secara simultan fungsi kepemimpinan, dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti dalam penelitian ini untuk :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan, dan membahas fungsi kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan, dan membahas disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan, dan membahas kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan, dan membahas korelasi fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan, dan membahas pengaruh secara parsial fungsi kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan, dan membahas pengaruh secara simultan fungsi kepemimpinan, dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memiliki kegunaan ilmiah khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat penelitian sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Dari hasil temuan fungsi kepemimpinan pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori fungsi kepemimpinan dalam kajian instansi pemerintah secara luas.
2. Dari hasil temuan disiplin kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori disiplin kerja dalam kajian instansi pemerintah secara luas.

3. Dari hasil temuan Kinerja Pegawai pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori kinerja pegawai dalam kajian instansi pemerintah secara luas.
4. Dari hasil temuan pengaruh korelasi fungsi kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori fungsi kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam kajian instansi pemerintah secara luas.
5. Dari hasil temuan pengaruh parsial fungsi kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori fungsi kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam kajian instansi pemerintah secara luas.
6. Dari hasil temuan pengaruh simultan fungsi kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori fungsi Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam kajian instansi pemerintah secara lebih luas.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Dari hasil temuan fungsi kepemimpinan diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan pegawai berperilaku baik dalam kajian fungsi kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang supaya instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik.
2. Dari hasil temuan disiplin kerja diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan pegawai berperilaku baik dalam kajian disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten

Karawang supaya instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik.

3. Dari hasil temuan kinerja pegawai diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan pegawai berperilaku baik dalam kajian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang supaya instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik.
4. Dari hasil temuan pengaruh korelasi fungsi kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan pegawai berperilaku baik dalam kajian teori fungsi kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik.
5. Dari hasil temuan pengaruh parsial fungsi kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan pegawai berperilaku baik dalam kajian teori fungsi kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik.
6. Dari hasil temuan pengaruh simultan fungsi kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan pegawai berperilaku baik dalam kajian teori fungsi kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik.