

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada sumber daya manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Secara historis, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat telah mengalami beberapa kali perubahan nama. Sebagai cikal bakalnya bernama Perpustakaan Negara yang didirikan tanggal 23 Mei 1956 berdasarkan surat keputusan menteri pendidikan pengajaran dan kebudayaan nomor 29103/S di 19 provinsi, salah satunya yaitu Bandung yang berlokasi di Jl. Diponegoro dan induk organisasinya adalah Biro Perpustakaan dan Pembinaan Buku. Setelah terbit surat keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 095/1967 tanggal 6 Desember 1967, ditetapkan bahwa lembaga perpustakaan merupakan induk organisasi perpustakaan Negara, kemudian berdasarkan surat keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 079/1975 Organisasi Perpustakaan Negara

menjadi pusat pembinaan perpustakaan.

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus sangat diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam memberikan pelayanan public tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini menunjukkan bawah instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia. Jadi sumber daya manusia harus dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan sumber daya manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan unsur aparatur yang mempunyai peranan yang strategis dalam pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian PNS sebagai pelaksana tugas dan fungsi pemerintah perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya sehingga kinerjanya berjalan optimal. Hal ini didukung dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian BAB I Pasal 1 Ayat 8 yang berbunyi "Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian".

Masalah sumber daya manusia dapat menjadi salah satu kendala dalam

suatu instansi atau organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan instansi atau organisasi, walaupun dalam setiap kegiatan tersebut didukung dengan sarana serta prasarana dan sumber dana yang memadai, tetapi apabila tidak ada dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan tersebut tidak akan berjalan dengan baik, pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik maka dari itu suatu instansi atau organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang bisa menjadi teladan bagi bawahannya atau pegawai serta bisa merubah pola pikir setiap pegawai agar bisa disiplin dalam bekerja. Berikut ini merupakan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Instansi di setiap provinsi yang ada di Pulau Jawa per 31 Desember 2021:

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Instansi Daerah Berdasarkan Provinsi (2021)

No	Provinsi	Jumlah
1	Provinsi Banten	68.729
2	Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	44.817
3	Provinsi Khusus Ibukota Jakarta	60.088
4	Provinsi Jawa Barat	275.397
5	Provinsi Jawa Tengah	294.477
6	Provinsi Jawa Timur	322.124

Sumber: bkn.go.id

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Provinsi Jawa Barat mempunyai jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) terbanyak ke tiga dengan jumlah 275.397 orang setelah Jawa Tengah 294.477 orang dan Jawa Timur 322.124 orang. Berikut data hasil pengukuran indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) setiap Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Setiap Provinsi Pada Tahun 2021

Provinsi	Jumlah PNS	%	Dimensi				Nilai IP	Kategori
			1	2	3	4		
Banten	10.036	2,0%	15	23	24	5	67	Rendah
Jawa Barat	37.344	65,7%	14	28	28	5	75	Sedang
DKI Jakarta	65.938	1,7%	12	21	26	5	64	Rendah
Jawa Tengah	41.587	100,0%	14	20	25	5	64	Rendah
Jawa Timur	50.462	77,8%	14	26	25	5	70	Rendah
D.I. Yogyakarta	11.262	90,2%	13	26	25	5	69	Rendah

Sumber: bkn.go.id

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan nilai indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) Provinsi Jawa Barat berada di kategori sedang dengan presentase 65,7%. Kinerja pegawai sangat penting untuk kesuksesan sebuah instansi secara keseluruhan, untuk mencapai kinerja pegawai yang baik, maka instansi tersebut perlu meningkatkan produktivitas pegawainya. Berikut merupakan pengukuran kinerja dan realisasi kinerja pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Jawa Barat pada Tahun 2020:

Tabel 1. 3
Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja Pada Aspek Per Manajemen
Sumber Daya Manusia Per Satuan Kerja Perangkat Provinsi Jawa Barat
pada Tahun 2021

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1.	Dinas Kesehatan	Persentase RSUD Dokter Spesialis Dasar sesuai standar	100%	95,45%
2.	Badan Pendapatan Daerah	Tingkat pemenuhan manajemen perkantoran	100%	100%
3.	Dinas Pemuda dan Olahraga	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	99,38%
4.	Dinas Pendidikan Provinsi	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas pendidikan	100%	84,41%

5.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat	Peningkatan ketersediaan fasilitas, pemanfaatan dan kebiasaan membaca, Peningkatan pengelolaan arsip perangkat daerah yang tertib dan Peningkatan ketersediaan sumber arsip kesejarahan.	100%	85,81%
6.	Dinas Sosial	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
7.	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	Jumlah penyuluh pertanian yang meningkat kesejahteraan dan kompetensinya	100%	99,92%
8.	Dinas Kelautan dan Perikanan	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas kelautan dan perikanan	100%	86,90%
9.	Dinas Kehutanan	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,08%
10.	Dinas Perhubungan	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	85,76%
11.	Dinas Komunikasi dan Informatika	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,92%

Sumber: esakip.jabarprov.go.id

Berdasarkan Tabel 1.3 Dinas Sosial dan Badan Pendapatan Daerah menunjukkan bahwa pengukuran dan realisasi kinerja yang positif dengan target 100% dan terealisasi 100% sedangkan untuk Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat masih kurang 14,19% untuk mencapai target 100%.

Bentuk suatu kepemimpinan di dalam organisasi sangat berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan sudah sesuai dengan situasi kondisi maka kinerja pegawai akan efektif dalam menjalankan kewajiban serta tanggung jawabnya sebagai pegawai. Adapun gaya kepemimpinan yang dianggap mampu dapat meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah Kepemimpinan Melayani. Para pemimpin-pelayan (servant leader) mempunyai kecenderungan lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi orang-orang yang dipimpinnya di atas dirinya. Orientasinya adalah untuk melayani, cara pandangya holistik dan beroperasi dengan standar moral spiritual. Pada tataran ini pejabat eselon IV biasanya yang langsung berhadapan dengan pengunjung dan pemangku kepentingan harus mampu memberikan pelayanan prima sehingga dapat menjamin kepuasan pelanggan.

Pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain. Selain mempengaruhi bagaimana perilaku pegawai tersebut, manager sudah pastinya harus menguasai hal-hal seperti manajemen yang biasa dibutuhkan untuk mengatasi kerumitan dengan cara membuat tata tertib dengan menyusun rencana-rencana formal, merancang struktur organisasi yang ketat, setelah itu memantau hasil yang sudah dilakukan dengan cara membandingkannya dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian gaya manajemen dalam hal memimpin dan melayani dalam satu harmoni, dan terdapat interaksi dengan lingkungan. Seseorang pemimpin melayani adalah seseorang yang memiliki kuat untuk melayani dan memimpin, yang terpenting adalah mampu menggabungkan keduanya untuk saling

memperkuat secara positif dalam kinerja.

Disiplin kerja dalam melaksanakan tugas, aturan, dan tanggung jawab adalah penunjang suksesnya instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan. Pentingnya disiplin kerja merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan dalam suatu instansi atau organisasi. Karena disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi atau organisasi tercapai. Sumber daya manusia harus dikelola dengan sangat baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan suatu perusahaan. Setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai sikap disiplin dalam bekerja karena jika tanpa adanya sikap disiplin yang baik di dalam diri pegawai tersebut maka kinerja pegawai tersebut tidak akan optimal.

Jika kinerja pegawai baik maka kinerja instansi atau organisasi itu juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan instansi atau organisasi itu sendiri. Keberhasilan instansi atau organisasi dinilai dari suksesnya instansi dalam mencapai tujuan instansi atau organisasi itu sendiri dan dampaknya kepada masyarakat. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, komunikasi, ataupun masalah vital lainnya di instansi.

Berikut ini merupakan tabel 1.3 hasil kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat pada tahun 2021:

Tabel 1. 4
Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021 Dalam Renstra
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

No	Sasaran Strategis	Indikator Kerja	Tahun 2021			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2021 Terhadap Renstra (%)
			Target	Realisasi	Capaian (%)		
1.	Meningkatnya ketersediaan fasilitas, pemanfaatan dan kebiasaan membaca.	Indek membaca masyarakat	62 Poin	61,49 Poin	99	64 Poin	96
		Nilai tingkat kegemaran membaca masyarakat	69 Poin	65,34 Poin	95	72 Poin	91
2.	Meningkatnya pengelolaan arsip perangkat daerah yang tertib.	Persentase perangkat daerah yang mengelola arsip secara tertib	30 %	57,89 Persen	193	60 %	96
		Nilai laporan audit kearsipan internal	Kategori B	Kategori B	100	Kategori A	75
3.	Meningkatnya ketersediaan sumber arsip kesejarahan.	Persentase penyelamatan dan pelestarian arsip statis	48 %	48%	100	88 %	55
		Persentase akuisisi dan pelestarian arsip statis	35%	35%	100	65 %	54

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

Dari tabel 1.3 dapat dilihat kondisi kinerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat kondisi kinerja pegawai pada tahun 2021 masih ada indikator kerja yang belum tercapai oleh pegawai yaitu indek membaca masyarakat dengan poin 61.49 poin mempunyai target 62 poin dan nilai tingkat kegemaran membaca masyarakat dengan poin 65.34 mempunyai target 69 poin.

Berikut ini merupakan tabel 1.4 yang menunjukkan standar penilaian kinerja pegawai di instansi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1. 5
Standar Penilaian Kinerja Pegawai
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

No	Nilai Angka	Interpretasi	Warna
1.	≥ 80	Sangat Baik	
2.	60 - 79,9	Baik	
3.	50 – 59,9	Sedang	
4.	0 – 49,9	Kurang	
5.	0	Data Tidak Lengkap	

Sumber: Aplikasi E-Sakip Jabar.

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, standar penilaian kinerja pegawai yang telah ditentukan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat yaitu nilai lebih dari 80 merupakan standar nilai sangat baik, nilai 60 - 79,9 merupakan standar nilai baik, nilai 50 - 59,9 merupakan standar nilai sedang, sedangkan 0-49,9 merupakan standar nilai buruk. Dengan di berlakukannya penilaian kinerja pegawai, maka pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya secara maksimal dan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterima oleh pegawai. Selain itu pegawai dituntut untuk berkerja tepat waktu dalam menyelesaikan segala tugas yang

diberikan beserta laporan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Berikut merupakan hasil pengamatan dan wawancara kepada 40 pegawai yang dilakukan oleh peneliti mengenai Kinerja Pegawai terjadi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat terdapat beberapa masalah berdasarkan dimensi dan indikator menurut John Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70):

1. Berdasarkan dimensi kualitas kerja dengan indikator ketelitian dan kehandalan masih kurangnya ketelitian pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang mengakibatkan mendapat teguran dari pimpinan dan juga kurangnya kehandalan kepada beberapa di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat pegawai dalam menguasai beberapa pekerjaan pada bidangnya masing-masing
2. Berdasarkan dimensi inisiatif dengan indikator kemandirian, masih adanya pegawai yang tidak mandiri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sedang di kerjakan oleh pegawai dan harus di ingatkan terlebih dahulu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berikut ini hasil kuisisioner yang dibagikan oleh peneliti kepada pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat mengenai faktor-faktor apa saja Menurut Edy Sutrisno (2016:165) yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, ada beberapa faktor-faktor yang membuat kinerja pegawai Dinas Pegawai dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat masih belum dapat tercapai atau maksimal pada tahun 2021 dari 40, dilihat pada tabel 1.6 dibawah ini:

Tabel 1. 6
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

Variabel	Skala Penilaian		
	Frekuensi (F)	Responden (n)	Skor (%)
Kepemimpinan melayani	13	40	32%
Budaya Organisasi	0	40	0%
Kompensasi	1	40	2%
Kepuasan Kerja	5	40	12%
Lingkungan Kerja	6	40	15%
Motivasi	5	40	12%
Disiplin Kerja	11	40	27%
Jumlah	40	40	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Pra Survey

Dari tabel 1.6 menunjukkan bahwa faktor yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel kepemimpinan melayani sebanyak 13 dari 40 responden atau 32% dan disiplin kerja sebanyak 11 dari 40 responden atau 27%. Maka dalam penelitian ini kepemimpinan melayani dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai suatu instansi atau perusahaan. Hal ini juga didukung dengan hasil pengamatan dan wawancara peneliti kepada pemimpin dan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat yang menyatakan bahwa kepemimpinan melayani dan disiplin kerja faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Muliadi (2018) menunjukan bahwa kepemimpinan melayani dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam suatu instansi atau perusahaan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang

telah ditetapkan oleh instansi atau perusahaan. kepemimpinan sangat diperlukan oleh seorang pemimpin agar dapat mempengaruhi bawahan atau pegawai suatu perusahaan atau instansi. Kepemimpinan melayani memiliki dampak yang disukai pada kinerja pengikut dalam peran mereka, yaitu cara pengikut melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Berikut merupakan hasil pengamatan dan wawancara kepada 40 pegawai yang dilakukan oleh peneliti mengenai kepemimpinan melayani terjadi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat berdasarkan dimensi dan indikator menurut Barbuto dan Wheeler (2006:304-307) terdapat beberapa masalah:

1. Berdasarkan dimensi Bijaksana (*Wisdom*) dengan indikator Pemimpin harus mampu dalam meyakinkan pegawai untuk melakukan sesuatu untuk kemajuan pegawai dan instansi bahwa pemimpin terkadang belum mampu meyakinkan pegawai dalam beberapa urusan pekerjaan.
2. Berdasarkan dimensi Mencari Solusi (*Persuasive mapping*) dengan indikator Pemimpin selalu membantu pegawai untuk mencari solusi bila ada kesalahan pada hasil kerja pegawai. terkadang pemimpin tidak memberikan solusi kepada pegawai tentang permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan.
3. Berdasarkan dimensi Berjiwa Sosial (*Humanity*) dengan Indikator Pemimpin harus mempunyai jiwa sosial yang tinggi bahwa ada beberapa pemimpin di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat kurang mempunyai jiwa sosial.

Sikap disiplin kerja dapat mempunyai peranan penting terhadap kinerja pegawai

suatu instansi atau perusahaan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap pegawai dalam rangka menjaga agar pegawai tetap berada dalam koridor peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mengandung makna proses “latihan yang memperkuat”, ”koreksi dan sanksi”, ”kendali untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan”, dan “sistem aturan tata laku”. Disiplin dikaitkan dengan latihan yang memperkuat, terutama ditentukan pada pikiran dan watak untuk menghasilkan kendali diri, kebiasaan untuk patuh dan sebagainya.

Berikut merupakan hasil pengamatan dan wawancara kepada 40 pegawai yang dilakikan oleh peneliti mengenai Disiplin Kerja terjadi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat berdasarkan dimensi dan indikator menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94) terdapat beberapa masalah:

1. Berdasarkan dimensi mengenai Taat Peraturan Perusahaan dengan indikator Bertingkah laku bahwa pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat masih memiliki pegawai yang kurang baik dalam berperilaku
2. Berdasarkan dimensi Taat Terhadap Indikatornya dengan indikator Tanggung jawab dalam bekerja di suatu organisasi masih ada pegawai yang terkadang mengabaikan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.

Peneliti mengambil judul Kepemimpinan Melayani dan Disiplin Kerja karena kepemimpinan melayani merupakan gaya pemimpin yang cocok dengan bagi instansi pemerintah dikarenakan mempunyai sifat melayani pegawai untuk

berkerja secara produktif dan mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi yang dimiliki oleh pegawai dilikungan kerjanya agar dapat mewujudkan stabilitas perusahaan atau instansi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan perusahaan atau instansi. Disiplin kerja juga merupakan hal yang sangat penting untuk kinerja pegawai yang baik dikarenakan jika kedisiplinan pegawai rendah maka akan berdampak kepada hasil kinerja seorang pegawai di perusahaan atau instansi tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2 Identifikasi Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam sebuah penelitian yang dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah

sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Merujuk pada uraian latar belakang yang telah dipaparka oleh peneliti sebelumnya, peneliti telah melakukan identifikasi masalah yang terjadi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat yang kemudian akan dijadikan bahan penelitian:

1. Kepemimpinan Melayani

- a. Masih kurangnya jiwa kepemimpinan melayani atau jiwa sosial para pemimpin
- b. Pemimpin terkadang tidak memberikan solusi untuk menghadapi masalah pekerjaan yang dihadapi.
- c. Pemimpin masih belum mampu meyakinkan pegawai dalam urusan pekerjaan

2. Disiplin Kerja

- a. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan.
- b. Masih adanya pegawai yang memiliki tingkah laku kurang baik.
- c. Masih rendahnya presensi masuk dan pulang pegawai

3. Kinerja Pegawai

- a. Kinerja pegawai belum optimal.
- b. Kurangnya kemandirian pegawai.
- c. Masih kurangnya ketelitian pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
- d. Masih adanya pegawai yang tidak memiliki kehandalan dalam bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Melayani di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat adalah untuk mengetahui mengenai jawaban yang dikehendaki dalam rumusan masalah. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisa dan mengetahui sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Melayani di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Disiplin Kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa

Barat

4. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat berguna secara akademis maupun praktis untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadikan suatu acuan untuk penelitian berikutnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana prasana dalam memberikan informasi dan sebagai referensi untuk penelitian lainnya. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya dan mempratekan ilmu yang didapat dalam perkuliahan ke dalam dunia kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang di peroleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi

pengembangan

kajian keilmuan manajemen dan konsep mengenai Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Kepentingan praktis hasil penelitian ini bisa dipandang berguna:

1. Bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
 - a. Sebagai upaya untuk mengembangkan dan mengevaluasi Kepemimpinan melayani, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
 - b. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dapat mengevaluasi fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai supaya dapat menindak lanjuti permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti
 - a. Peneliti dapat melihat dan menilai secara langsung Kepemimpinan Melayani di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
 - b. Peneliti dapat melihat dan menilai secara langsung Disiplin Kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
 - c. Peneliti dapat melihat dan menilai secara langsung Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
 - d. Peneliti dapat melihat dan menilai secara langsung faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
 - e. Peneliti dapat melihat dan menilai secara langsung penilaian kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa barat.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, pengalaman, wawasan, dan membuka paradigma baru bagi pembaca penelitian ini mengenai pentingnya Kepemimpinan Melayani, Displin Kerja, dan Kinerja Pegawai.