

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Birokrasi yang diharapkan mampu menjadi motivator dan sekaligus menjadi katalisator dari bergulirnya pembangunan, ternyata tidak mampu menjalankan perannya sebagai birokrasi yang mengedepankan kemampuan menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi, merespon aspirasi publik ke dalam kegiatan, program organisasi dan melahirkan inovasi baru yang bertujuan untuk mempermudah kinerja organisasi sebagai bagian dari wujud aparat yang profesional. Penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik sangat ditentukan oleh kualitas dan kemampuan birokrasi. Birokrasi sebagai pemberi bentuk kebijakan publik dengan sumber daya aparatur yang mendukungnya harus mampu mengimplementasikan kebijakan publik serta tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara profesional.

Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) seringkali dikumandangkan oleh berbagai kalangan yang menghendaki agar setiap ASN harus memiliki kemampuan

dalam mewujudkan pelayanan masyarakat dengan cepat, berkualitas dan tidak diskriminatif. Harapan terhadap profesionalisme ASN ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan (*intended performance*) dengan kinerja nyata yang dihasilkan (*actual performance*). Menurut Sutrisno (2017:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembang, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Lebih lanjut, Sutrisno (2017:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan SDM.

ASN juga diharapkan senantiasa berorientasi pada peningkatan kinerja dan sekaligus meningkatkan pemberdayaan potensi masyarakat guna mendorong pertumbuhan perekonomian nasional, meningkatkan keunggulan kompetitif, serta berupaya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi. Banyaknya tugas tersebut mengharuskan setiap aparatur memiliki kinerja yang baik. Kinerja hasil atau tingkat keberhasilan pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Kinerja pegawai secara berkala dinilai sebagai bagian dari pembinaan untuk kepentingan penugasan, mutasi, kenaikan pangkat dan jabatan.

Hubungan antara kinerja dan motivasi pegawai adalah suatu aspek yang penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Motivasi kerja dapat memiliki dampak langsung pada tingkat kinerja pegawai. Manajer dan pemimpin organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memotivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi. Inisiatif-inisiatif seperti memberikan pengakuan, memberikan kesempatan pengembangan, dan membangun budaya kerja yang positif dapat membantu meningkatkan motivasi.

Menurut Hasibuan (2019: 156) bahwa “Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal“. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Marjaya & Pasaribu, 2019). Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa cara dimana motivasi dapat memengaruhi kinerja:

1. Peningkatan Energi dan Keuletan:

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan tingkat energi dan keuletan pegawai. Mereka cenderung lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, bahkan dalam menghadapi tantangan.

2. Fokus dan Ketekunan:

Pegawai yang termotivasi cenderung lebih fokus dan tekun dalam pekerjaan mereka. Mereka dapat lebih mudah mengatasi gangguan dan tetap berkomitmen pada pencapaian tujuan.

3. Peningkatan Kreativitas dan Inovasi:

Motivasi dapat merangsang kreativitas dan inovasi. Pegawai yang termotivasi secara intrinsik lebih cenderung untuk berpikir kreatif dan mencari solusi-solusi baru untuk masalah yang dihadapi.

4. Peningkatan Produktivitas:

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas. Pegawai yang merasa termotivasi lebih cenderung menyelesaikan tugas lebih cepat dan lebih efisien.

5. Peningkatan Kualitas Kerja:

Motivasi dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja. Pegawai yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk lebih berhati-hati dan teliti dalam menjalankan tugas mereka, yang dapat meningkatkan kualitas hasil kerja.

6. Peningkatan Kehadiran dan Keterlibatan:

Motivasi yang tinggi dapat membawa pada tingkat kehadiran yang lebih tinggi dan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan. Pegawai yang merasa termotivasi memiliki keinginan untuk terlibat aktif dalam tugas-tugas mereka.

7. Kemauan untuk Belajar dan Berkembang:

Motivasi dapat mendorong pegawai untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka. Ini dapat meningkatkan kompetensi mereka dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja.

8. Peningkatan Kesejahteraan Psikologis:

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai. Mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki sikap yang lebih positif terhadap tugas-tugas mereka.

Penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memotivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi. Ini melibatkan pengakuan, penghargaan, pengembangan karir, dan aspek-aspek lain yang dapat memberikan dorongan motivasional kepada pegawai. Dengan menjaga tingkat motivasi yang tinggi, organisasi dapat meningkatkan kinerja individu dan secara keseluruhan meraih tujuan mereka lebih efektif.

Menurut Sutrisno (2017:111) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Memberikan motivasi kerja kepada Pegawai, berarti akan memberikan dorongan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Atau dengan kata lain akan meningkatkan kinerja. Motivasi mempengaruhi kinerja karena adanya kebutuhan pada manusia ini menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk bertindak mencapai kebutuhannya itu. Dorongan ini dalam istilah manajemen kepegawaian dikenal sebagai motivasi.

Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong untuk bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan organisasi di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar mau menggunakan potensinya untuk bekerja.

Selain motivasi, kedisiplinan pegawai juga sangat diperlukan dalam organisasi. Disiplin merujuk pada ketaatan terhadap aturan, kebijakan, dan norma-norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas pegawai dalam suatu organisasi, termasuk dalam organisasi pemerintahan, bila tingkat disiplin baik, maka tingkat produktivitas juga akan baik. Penegakkan disiplin yang tinggi bisa memicu motivasi yang cenderung malas dalam bekerja. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku.

Sementara itu organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat pegawai percaya terhadap organisasi,

sehingga akan didapatkan pegawai yang setia dan mampu bekerja serta disiplin kerja yang tinggi untuk kepentingan organisasi. Hal tersebut sebagaimana pendapat Arifin (2017: 21) menjelaskan arti disiplin sebagai berikut:

Suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya dengan sikap tanggung jawab.

Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya, sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Mengingat betapa pentingnya disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai, akan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai akan sebaik mungkin melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun. Kesadaran dalam bekerja juga akan membangkitkan budaya disiplin untuk selalu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Pelayanan yang terbaik akan mendapatkan apresiasi yang tinggi sebagai bukti dari bentuk kepuasan publik terhadap pelayanan yang diberikan.

Penting untuk dicatat bahwa disiplin yang baik bukan hanya tentang memberlakukan sanksi, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa terdorong untuk menjalankan tanggung jawab mereka dengan penuh kesadaran. Kombinasi antara disiplin yang seimbang dan budaya kerja yang mendukung dapat memberikan kontribusi signifikan pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Berikut beberapa cara di mana disiplin dapat mempengaruhi kinerja:

1. Ketepatan Waktu:

Pegawai yang disiplin cenderung lebih tepat waktu. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan mematuhi jadwal dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

2. Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur:

Disiplin melibatkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan. Pegawai yang patuh cenderung mengurangi risiko pelanggaran aturan, yang dapat mempertahankan standar kualitas dan integritas kerja.

3. Tanggung Jawab Pribadi:

Tingkat disiplin seseorang mencerminkan seberapa besar mereka menganggap tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan mereka. Pegawai yang disiplin memiliki

kemampuan untuk bertanggung jawab penuh terhadap tugas dan kewajiban mereka.

4. Efisiensi dan Efektivitas:

Disiplin dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Pegawai yang disiplin cenderung fokus pada pekerjaan mereka, mengelola waktu dengan baik, dan menghindari pemborosan sumber daya.

5. Kualitas Kerja:

Tingkat disiplin dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja. Pegawai yang disiplin cenderung lebih teliti dan hati-hati, yang dapat meningkatkan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan.

6. Manajemen Stres:

Disiplin membantu pegawai mengelola stres dengan lebih baik. Mereka yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan tanpa mengorbankan kualitas kerja.

7. Pengelolaan Konflik:

Pegawai yang disiplin cenderung memiliki keterampilan interpersonal yang baik, membantu dalam mengelola konflik

dengan profesionalitas. Ini dapat mencegah konflik mengganggu produktivitas.

8. Peningkatan Reputasi dan Karier:

Disiplin yang tinggi dapat membantu membangun reputasi positif di tempat kerja. Pegawai yang konsisten dalam disiplinnya cenderung mendapatkan pengakuan dan membangun karier yang stabil.

9. Pengembangan Keterampilan:

Disiplin membantu dalam pengembangan keterampilan dan kompetensi. Pegawai yang disiplin cenderung lebih termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan diri mereka, yang dapat meningkatkan kinerja jangka panjang.

10. Lingkungan Kerja yang Positif:

Tingkat disiplin yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pegawai yang disiplin cenderung saling menghormati, bekerjasama, mendukung produktivitas tim.

Oleh karena itu, manajemen perlu mempromosikan budaya disiplin yang seimbang dan memastikan bahwa aturan dan norma-norma organisasi diterapkan secara konsisten. Sistem pengelolaan kinerja yang efektif juga dapat memberikan umpan balik terkait tingkat disiplin dan memberikan penghargaan atas

kinerja yang baik, menciptakan insentif untuk menjaga tingkat disiplin yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa disiplin Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap masih belum optimal, hal ini dibuktikan dengan masih terdapat pegawai yang tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara tepat waktu dan belum sesuai dengan ketentuan, sehingga hal ini berdampak pada tidak optimalnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Indikasi rendahnya disiplin juga dapat dilihat dari seringnya terjadi keterlambatan dalam penyelesaian atau pengurusan suatu berkas, pegawai tidak berada ditempat kerjanya, atau hasil kerja yang dicapai tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, kurang cepatnya pelayanan yang diberikan. Dari rendahnya kedisiplinan pegawai tersebut, memunculkan fenomena ketidakpuasan akan pelayanan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dengan semakin meningkatnya jumlah keluhan dan *complain*, yaitu:

Tabel 1. 1
Jumlah Komplain Terhadap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

No	Periode	Jumlah Komplain (Orang)
1	Triwulan I	2
2	Triwulan II	5
3	Triwulan III	6
4	Triwulan IV	9

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa telah terjadi kecenderungan kenaikan jumlah komplain. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang rendah berdampak pada pelayanan yang diberikan belum sepenuhnya memberikan kepuasan terhadap masyarakat.

Permasalahan tersebut digunakan sebagai contoh bahwa, masih banyaknya tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas yang merupakan bukti nyata kedisiplinan yang rendah. Di samping itu, motivasi kerja pegawai juga masih rendah. Pegawai yang rendah motivasi menyebabkan kurang profesional dan kurang memiliki kesadaran moral juga cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang atau penyalahgunaan keuangan. Sikap yang menyimpang tersebut akan menjadi permasalahan yang rumit bagi organisasi.

Berikut penulis sajikan hasil pengukuran kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap Tahun 2022 sebagai akibat atas motivasi pegawai yang masih rendah.

Tabel 1. 2
Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap Tahun 2022

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Cakupan Layanan Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rendahnya rata-rata Lama Sekolah (7,09 tahun). 2. Tingkat Partisipasi Warga negara usia 5-6 Tahun yang berpartisipasi dalam pendidikan Anak Usia Dini (47,09%) 3. Tingkat partisipasi warga negara usia 13-15 tahun yang berpartisipasi dalam pendidikan menengah pertama (73,44 %) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurang terjangkauannya akses dan perluasan pelayanan pendidikan karena faktor ekonomi/ geografi wilayah/ sosial/budaya. 2. Rendahnya lembaga Dinas yang terakreditasi (26,88 %) 3. Masih kurangnya kualitas dan kuantitas PTK dan belum meratanya distribusi PTK sesuai kebutuhan. 4. Kurangnya kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan.
2	Kebudayaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih rendahnya peran serta objek pemajuan kebudayaan yang diimplementasikan sebesar 30%. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rendahnya minat masyarakat memahami dan mengapresiasi warisan budaya lokal. 2. Terbatasnya jumlah dan kompetensi SDM seni. 3. Belum adanya tenaga ahli bidang arkeologi (benda purbakala). 4. Kurang aktifnya masyarakat dalam melaporkan situs dan cagar budaya di daerahnya. 5. Minimnya sarana dan prasarana seni budaya. 6. Belum optimalnya kesentian tradisional yang dibina

Sumber: Renstra 2023-2026 Dinas P dan K Kabupaten Cilacap.

Berdasarkan tabel tersebut di atas, terhadap cakupan layanan pendidikan dan kebudayaan masih terdapat permasalahan

yang perlu untuk diselesaikan, sehingga penulis menyimpulkan sementara bahwa Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap masih rendah, sehingga belum dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

Keberadaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap sebagai suatu lembaga yang menjalankan tugas dan kewenangannya, dan tidak terlepas dari tuntutan untuk menjadi suatu organisasi yang berkinerja tinggi. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan tercapainya tujuan organisasi. Di dalam Pendayagunaan Sumber Daya Aparatur, peranan organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap sangat penting dalam mengatur serta menggerakkan mekanisme kerja suatu sistem Pemerintahan, dengan sendirinya tidak luput dari tuntutan untuk meningkatkan efisiensi dalam mengelola sumber daya yang ada. Terlihat bahwa para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap wajib merumuskan indikator kinerja utama, dan menjadikan hal itu

sebagai prioritas utama. Dengan merumuskan indikator kinerja utama, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap bisa mengetahui kinerja mereka selama ini. Selain itu, indikator kinerja utama juga dapat meningkatkan kinerja untuk ke depannya. Sehingga Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap bisa meraih tujuan, sasaran, dan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Berikut Daftar Indikator kinerja utama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap selama tahun 2020, 2021 dan 2022.

Tabel 1. 3
Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Pendidikan dan
Kebudayaan Kabupaten Cilacap Tahun 2020, 2021 dan 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
				Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Meningkatnya partisipasi anak usia sekolah	APS Penduduk usia 7-15 tahun	%	98,8	91,1	99,1	92,1	99,5	91,8
2	Meningkatnya pelestarian warisan budaya	Warisan budaya yang dilestarikan	Buah	8	6	9	21	10	21
3	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Nilai SKM/IKM	Nilai	82	86,5	83	86,5	84	84,7

Mendasari tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa kinerja Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap Tahun 2020, 2021 dan 2022 dalam pencapaian Sasaran Strategis, yaitu indikator kinerja

Meningkatnya partisipasi anak usia sekolah dalam 3 (tiga) tahun terakhir belum dapat mencapai target yang ditetapkan. hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap masih rendah.

Selain itu, dengan pertimbangan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, serta telah ditandatanganinya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap melakukan penilaian kinerja kepada para pegawainya. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif; terukur; akuntabel; partisipatif; dan transparan.

Penilaian Kinerja PNS tersebut dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas: a. perencanaan kinerja; b. pelaksanaan, Pemantauan Kinerja, dan

pembinaan kinerja; c. penilaian kinerja; d. tindak lanjut; dan e. Sistem Informasi Kinerja PNS. Perencanaan Kinerja itu sendiri terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan memperhatikan Perilaku Kerja.

Berikut rekapitulasi nilai SKP Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap selama tahun 2020, 2021 dan 2022.

Tabel 1. 4
Nilai SKP Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap Tahun 2020, 2021 dan 2022

NO	TAHUN	JML PEGAWAI	Skor	NILAI		
			Predika t	KINERJA	PERILAKU	RATA ²
1	2020	128	Skor	87,42	84,66	86,32
			Predika t	B	B	B
2	2021	128	Skor	84,38	84,63	86,15
			Predika t	B	B	B
3	2022	128	Skor	83,13	84,40	86,01
			Predika t	B	B	B
	RATA ²	128		84,98	84,58	86,15

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap 2023.

Mendasari tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa Nilai SKP Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dari tahun 2020, 2021 dan 2022 terus mengalami penurunan, yaitu dari nilai 86,32 pada tahun 2020

turun menjadi 86,15 pada tahun 2021 dan kembali mengalami penurunan menjadi 86,01 di tahun 2022. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap masih rendah.

Masalah kinerja tersebut di atas tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kerja yang dilakukan oleh para pegawainya.

Berdasarkan fenomena masalah di atas, maka penulis berkeinginan untuk menyuguhkan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya kinerja pegawai, diindikasikan dengan masih rendahnya kesadaran aparatur terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya serta kemampuan aparatur yang tidak memadai untuk tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Disiplin Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap masih rendah, sehingga belum mampu untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap setiap tugas yang dibebankan.
3. Motivasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap masih rendah, yaitu masih terdapat pegawai yang tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara tepat waktu dan belum sesuai dengan ketentuan, sehingga hal ini berdampak pada tidak optimalnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.
4. Iklim organisasi antar Pegawai masih dapat dikatakan minim ditandai dengan rendahnya kerja sama yang terlaksana antar Pegawai yang mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

5. Budaya kerja Pegawai yang belum terbentuk dengan baik, ditandai dengan banyaknya Pegawai yang sering mangkir, datang terlambat, pulang lebih awal, menunda-nunda pekerjaan dan lain-lain.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap?

1.4 Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini mempunyai arah yang jelas dan tolak ukur keberhasilan yang dapat dijadikan pedoman, maka

dalam penelitian ini dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.
3. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Praktis

Secara praktis, melalui hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi lembaga, agar mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja organisasi melalui peningkatan disiplin dan motivasi kerja para pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.

1.5.2 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran khususnya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap untuk mewujudkan kinerja organisasi yang tinggi. Hal ini sangat diperlukan mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi begitu cepat serta dalam rangka pemenuhan pelayanan terhadap kebutuhan masyarakat yang dinamis.