

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini, Perkembangan yang terjadi pada setiap aspek kehidupan terjadi dengan sangat pesat, dan memunculkan berbagai organisasi atau instansi – instansi baru. Didalam organisasi atau instansi ini, manusia merupakan unsur yang terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia , organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap instansi harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam instansi selalu terjaga, baik kesehatan , kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam instansi tersebut. Keberhasilan instansi untuk mencapai tujuan ditentukan oleh kemampuan instansi dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya terdiri dari material, sumber daya manusia, modal dan keterampilan. Kegiatan instansi untuk mengelola berbagai sumber daya tersebut dikenal dengan nama fungsi – fungsi , yaitu fungsi produksi, pemasaran, personalia, keuangan dan administrasi.

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Mereka mempunyai pikiran ,perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya fasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya

dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung berdiri pada tanggal 2 Mei 1945, dengan dasar Peraturan Pemerintahan No.65 Tahun 1951 tentang pelaksanaan penyerahan sebagian dari pada urusan pemerintah pusat dalam lapangan, pendidikan, pengajar dan kebudayaan kepada Provinsi. Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dibantu oleh dinas - dinas Kabupaten. Sedangkan setiap Kabupaten/Kota disusun dengan berpedoman pada keputusan Menteri Dalam Negeri No.367 Tahun 1987 tentang pedoman dan pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dan Instruktur Mendagri No.8 Tahun 1998 tentang penunjukan pelaksanaan mengenai kebudayaan. Pada tanggal 5 Agustus 1999 terbentuklah PERDA (Peraturan Daerah) tentang Stuktur dan Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung sebagai pengganti PERDA (Peraturan Daerah) No.8 Tahun 1998 di Provinsi Lampung saat ini.

Sebagai tempat penelitian penulis adalah menunjukan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung yang terletak di Jl. Drs. Warsito N0. 72 Bandar Lampung. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung ditunjang dengan desain gedung yang terlihat mewah dan modern yang berlatar belakang adat provinsi lampung dengan segala fasilitas yang memadai disetiap wilayah dinas, dengan lahan parkir yang luas dan strategis. Inilah yang menjadi salah satu bukti perkembangan instansi pemerintah yang berada di wilayah bandar lampung. Namun salah satu permasalahan di lingkungan dinas yang sedikit terlihat yaitu kurangnya hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antara pegawai lainnya maupun kurang sikap adil dan objektif . Seluruh pegawai Dinas Pendidikan

dan Kebudayaan Provinsi Lampung memiliki tugas dan peran masing – masing.

Berikut adalah tabel jumlah pegawai serta bidangnya masing-masing :

Tabel 1.1
Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung Berdasarkan Kualifikasi Akademik Tahun 2016.

NO	UNIT	KUALIFIKASI AKADEMIK							JML H
		S.3	S.2	S.1	DIP	SMA	SMP	SD	
1	Pejabat Struktural	-	30	15	-	-	-	-	45
2	Sekretariat	-	2	20	4	24	4	2	56
3	Bidang PAUDNI	-	6	7	-	15	-	-	28
4	Bidang Dikdas	-	9	10	2	16	2	1	40
5	Bidang Dikmenti	-	8	13	2	19	-	-	42
6	Bidang Kebudayaan	-	3	4	2	6	-	-	15
7	UPTD BPKB	-	2	10	4	2	-	-	18
8	UPTD BPTP	-	4	7	-	5	1	1	18
9	UPTD Museum Negeri	-	4	12	2	14	1	1	34
10	UPTD Taman Budaya	-	2	16	3	11	2	1	35
11	UPTD PPUT	-	2	6	1	3	-	-	-12
12	Pengawas Sekolah	-	4	1	-	-	-	-	5
13	Pamong Belajar	-	-	7	-	-	-	-	7
14	Guru PLB	-	4	26	-	6	-	-	36
JUMLAH			80	154	20	121	10	6	391

Sumber : Dinas Pendidikan dan kebudayaan Provinsi Lampung 2016

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung merupakan salah satu instansi milik negara yang bergerak di bidang pendidikan yang mempunyai tugas pokok untuk membantu dalam melaksanakan

kewenangan pemerintah daerah dalam merumuskan, membina, mengendalikan dan mengelola serta mengkoordinir kebijakan bidang pendidikan. Saat ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung memiliki 391 pegawai negeri sipil.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun instansi. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, maka organisasi maupun instansi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong para pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Menurut Bangun Wilson (2012, p.231) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan.

Kinerja yang terjadi di Dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Lampung salah satunya adalah dari standar penilaian kinerja para pegawai yang dituntut untuk memberikan hasil kerja yang maksimal dalam setiap tugas yang diberikan, tetapi pada kenyataannya masih banyak pegawai yang hasil pekerjaannya dibawah standar yang telah ditetapkan oleh dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Lampung. sehingga program – program yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan harapan. Kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Lampung dapat diukur dengan melihat hasil kinerja yang diberikan kepada pegawai apakah sudah sesuai dengan standar penilaian yang telah ditetapkan oleh dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Lampung tahun 2015 - 2016.

Berikut adalah data standar penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung selama 1 tahun yang berjumlah 391 pegawai :

Tabel 1.2**Standar Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Lampung
2016**

NILAI	KUALIFIKASI
90-100	Sangat baik
80-89	Baik
70-79	Cukup
60-69	Kurang
59- kebawah	Buruk

Tabel 1.2 kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi lampung 2016

Berikut adalah data penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung selama 1 tahun yang berjumlah 391 pegawai.

Tabel 1.3**Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Provinsi Lampung 2015-2016**

Bagian	Pencapaian kinerja tahun 2015	%	Predikat	Pencapaian kinerja tahun 2016	%	predikat
Pejabat Struktural	270	89	Sangat Baik	265	85	Baik
Sekretariat	225	75	Baik	235	80	Baik
Bidang PAUDNI	270	89	Sangat Baik	265	85	Baik
Bidang Dikdas	228	76	Baik	242	81	Baik
Bidang Dikmenti	228	76	Baik	242	81	Baik

Bidang Kebudayaan	214	65	Cukup	203	60	Kurang
UPTD BPKB	233	79	Baik	220	67	Cukup
UPTD BPTP	230	78	Baik	256	80	Baik
UPTD Museum Negeri	250	83	Baik	276	87	Sangat Baik
UPTD Taman Budaya	246	81	Baik	225	77	Baik
UPTD PPUT	267	85	Baik	243	82	Baik
Pengawas Sekolah	280	88	Sangat Baik	289	88	Baik
Pamong Belajar	223	73	Baik	235	80	Baik
Guru PLB	210	67	Cukup	220	69	Cukup

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung 2015 - 2016

Pada gambar 1.3 diatas menunjukkan bahwa terlihat jelas pencapaian kinerja yang di capai oleh bagian bidang kebudayaan belum mencapai standar yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung telah menetapkan nilai standar pencapaian kinerja dengan predikat sangat baik yaitu sebesar 86-100. Namun yang terjadi pada kinerja 2015 yang mampu di capai bagian kebudayaan hanya 65% dan menurun pada tahun berikutnya yang hanya sebesar 60% dimana jika dilihat pada tabel 1.2 nilai tersebut hanya memiliki arti “Kurang” Hal ini belum memenuhi target pencapaian kinerja. Kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai tentunya dipengaruhi oleh faktor disiplin dan lingkungan kerja, hubungan antar sesama pegawai dan terhadap pimpinan sangat dibutuhkan dalam pencapaian kinerja yang maksimal serta didukung oleh kedisiplinan para pegawainya.

Dalam Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995 telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah adalah 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk lima hari kerja maupun enam hari kerja sesuai yang ditetapkan Kepala Daerah masing-masing. Mengacu pada standar jam kerja yang ditetapkan oleh Presiden tersebut, serta jumlah hari kerja yang berlaku di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung adalah lima hari kerja, maka jam kerja setiap hari yang harus dilakukan oleh pegawai secara efektif adalah $\geq 7,5$ jam. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang masih bersikap tidak mematuhi peraturan yang ada di kantor. Hal ini didukung dari hasil observasi di lapangan pada bulan Mei 2017, bahwa adanya penggunaan jam istirahat yang kurang efektif, karena sering disalahgunakan untuk keperluan lain yang membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal, pekerjaan yang harusnya bisa diselesaikan dalam satu hari, dapat terselesaikan dalam 2 atau 3 hari. Peluang juga sangat penting dalam menunjang kinerja karena untuk memotivasi para pegawai, pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung peluang bagi pegawai masih kurang diterapkan sehingga terkadang pegawai tidak maksimal dalam bekerja. karena peluang adalah pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan memenuhi syarat.

Akhir-akhir ini banyak terjadi kasus pegawai negeri yang membolos dan memanfaatkan libur yang berlebih, maka dari itu kinerja yang di hasilkan dirasa kurang maksimal, padahal pemerintah telah memberikan imbalan serta tunjangan hidup yang cukup bagi pegawai, tetapi terkadang pegawai tidak memberikan umpan balik serta balas jasa dengan melakukan kinerja yang maksimal dari setiap pegawai.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Menurut Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Dalam Dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi lampung para pegawai harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi namun pada kenyataannya para pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi lampung masih belum memiliki tingkat kedisiplinan yang maksimal karena kurangnya kesadaran dalam diri pegawainya.

Salah satu masalah kinerja yang tidak kalah penting adalah kehadiran ,masih banyak pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi lampung yang tidak masuk kantor tanpa keterangan ataupun alasan lainnya. akan tetapi bagi para pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan

provinsi lampung yang melanggar aturan dan wewenang yang diberikan oleh atasan akan menerima sanksi hukuman, berupa teguran dan diberikan surat peringatan agar memberikan efek jera kepada seluruh pegawai. Dalam dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi lampung diharapkan adanya ketegasan seorang pimpinan, karena kurangnya ketegasan pimpinan pun dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang sudah diterapkan dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi lampung.

Berikut ini adalah tabel tingkat kehadiran pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi lampung :

Tabel 1.4

Tingkat kehadiran pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung Tahun 2016

Tahun	Bulan	Tingkat Kehadiran(%)	Tingkat Absensi (%)
2016	Januari	97,49	2,51%
2016	Februari	97,46	2,54%
2016	Maret	98,43	1,57%
2016	April	97,32	2,68%
2016	Mei	98,31	1,69%
2016	Juni	96,24	3,76%
2016	Juli	96,98	3,02%

2016	Agustus	97,00	3%
2016	September	95,21	4,79%
2016	Oktober	96,82	3,18%
2016	November	96,47	3,53%
2016	Desember	97,54	2,46%

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung 2016

Dilihat dari tabel 1.4 data absensi kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Lampung 2016, ternyata memperlihatkan tingginya tingkat absensi pegawai, mengidentifikasi menurunnya semangat kehadiran dalam proses kerja. Tingkat kehadiran tertinggi sebesar 98,43% atau nilai absensi pegawai sebesar 1,57% terjadi pada bulan Maret sedangkan tingkat absensi terendah sebesar 95,21% atau nilai absensi pegawai sebesar 4,79% terjadi pada bulan September. Sebagai akibat dari bertambahnya tingkat absensi menyebabkan hasil kerja yang dilakukan kurang maksimal atau bahkan tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan instansi. Besarnya tingkat indiscipliner pegawai tersebut sangat merugikan kegiatan dinas secara menyeluruh. Dalam hal sikap, pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dituntut untuk mempunyai sikap yang sesuai dengan peraturan yang ada di kantor. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang masih bersikap tidak mematuhi peraturan yang ada di kantor. Masalah yang masih sering terjadi adalah ada beberapa pegawai yang menggunakan jam kerja mereka untuk kepentingan pribadi, misalkan pada saat setelah jam makan siang, ada beberapa pegawai yang pergi dengan alasan menjemput anak atau urusan pribadi lain dan kembali ke kantor tidak tepat waktu. Kurangnya sanksi hukuman yang tegas terhadap pegawai yang sering melakukan kesalahan menjadi alasan kurangnya kedisiplinan, sehingga

pegawai tidak merasa jera atas tindakannya. Kurangnya perhatian pimpinan pun menjadi masalah yang nyata, pemimpin terkadang hanya menegur tanpa langsung menindak pegawai yang melakukan kesalahan yang dilakukan. Karena kedisiplinan sangat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dalam sebuah instansi.

Selain kedisiplinan, faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti dalam Mashul Akbar (2011,p.5) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang baik dapat membantu pegawai bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat pegawai merasa cepat bosan dan merasa tegang, tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya akibatnya kinerja kerja pegawai menurun.

Dalam kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung diharapkan hubungan antar pegawai dapat harmonis, karena hubungan yang harmonis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Namun pada kenyataannya, masih ada beberapa pegawai yang tidak mau mendengarkan saran dari rekan kerja lainnya dan senang mengambil keputusan sendiri tanpa mendengarkan nasehat dari rekan kerjanya. Hal ini mengakibatkan hasil kerjanya kurang maksimal dan terdapat banyak kesalahan. Sikap pegawai yang seenaknya sendiri membuat rekanan kerja menjadi malas untuk menjalin hubungan yang baik dengan pegawai tersebut. Hal ini didukung hasil wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung pada bulan Mei 2017 yang menyatakan bahwa masih kurangnya hubungan yang baik

pada beberapa pegawai. Hubungan pegawai dengan pemimpin atau atasan juga berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, karena pemimpin berperan penting dalam menjaga hubungan antar sesama pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya sikap pemimpin yang baik terhadap bawahan pastinya akan menjadi teladan dan contoh bagi para bawahannya untuk menjalin hubungan pekerjaan dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Selain itu, dalam pengembangan karir dalam instansi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dirasa belum optimal, dikarenakan sistem pemberian imbalan serta jabatan berdasarkan golongan tertentu dan status pendidikan yang tinggi. Sehingga meskipun pegawai dengan golongan kelas tingkat bawah bekerja dengan baik dan optimal tidak menjamin karirnya dikemudian hari akan baik bila pegawai tersebut tidak terlebih dahulu mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi. Terkadang perlakuan terhadap para anggota pun tidak semua sama, para pegawai lebih cenderung aktif berkomunikasi dengan sesama pegawai dengan menilai atau memandang status jabatan dan golongan yang relatif sama, sehingga pegawai dengan status jabatan atau golongan yang lebih rendah kurang dapat menjalin komunikasi atau hubungan sesama pegawai menjadi tidak kondusif. Masalah ini tentunya dapat menyebabkan hubungan antar pegawai menjadi kurang optimal sehingga menyebabkan kinerja pun menjadi semakin menurun dikarenakan komunikasi yang kurang baik antar sesama pegawai.

Perkembangan suatu instansi maupun organisasi tergantung dari kinerja pegawai yang dimiliki. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang dicari oleh organisasi maupun instansi dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan

efektif maka organisasi tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan organisasi maupun instansi tergantung oleh kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa disiplin dan lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung ?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Non Fisik terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek
Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung yang berjumlah 391 Pegawai.
2. Ruang Lingkup Objek Penelitian
Ruang lingkup objek dalam penelitian ini / Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

3. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret sampai Juli 2017.

4. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, Drs. Warsito No. 72 Bandar Lampung.

5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Adalah bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Disiplin kerja, Lingkungan kerja non fisik dan Kinerja .

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut diatas, maka di sebutkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis, penelitian yang dilakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan stata satu Manajemen di IBI Darmajaya dan menambah ilmu pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
2. Bagi Perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai seberapa besar pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
3. Bagi peneliti lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada skripsi ini sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang pemaknaan terhadap hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi konkret sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

