

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan organisasi di berbagai sektor, baik publik maupun privat. Dalam konteks manajemen modern, SDM tidak lagi dipandang sekadar pelaksana tugas rutin, melainkan sebagai mitra strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Ulrich et al. (2021) menegaskan bahwa peran SDM kini mencakup penciptaan nilai melalui inovasi, efisiensi kerja, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Organisasi yang menyadari pentingnya peran manusia sebagai inti dari sistem operasional cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tekanan eksternal dan lebih cepat dalam merespons dinamika pasar atau kebijakan. Dalam iklim organisasi yang kompetitif, pengelolaan SDM menjadi investasi strategis yang tak terelakkan.

Secara khusus, pengelolaan SDM yang profesional dan terstruktur mencerminkan keseriusan organisasi dalam mengembangkan kualitas kerja secara berkelanjutan. Armstrong dan Taylor (2023) menekankan bahwa kualitas SDM yang tinggi tercermin dari kombinasi antara kompetensi, motivasi, dan kecakapan beradaptasi. Dalam praktiknya, hal ini menuntut adanya sistem rekrutmen yang objektif, pelatihan berbasis kebutuhan, program pengembangan karier yang progresif, serta mekanisme penghargaan yang adil dan transparan. Organisasi yang mampu merancang kebijakan SDM secara strategis akan lebih mudah menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan loyalitas pegawai, dan pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan kelembagaan. Fokus terhadap pemberdayaan SDM tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga menjadi penentu utama keberhasilan kolektif organisasi dalam jangka panjang.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan memiliki nilai strategis karena langsung memengaruhi mutu layanan publik yang diterima masyarakat. Setiap pegawai menjadi cerminan kinerja instansi, di mana efektivitas pelaksanaan tugas administratif dan operasional menunjukkan seberapa baik lembaga publik menjalankan tanggung jawabnya sesuai regulasi dan ekspektasi masyarakat. Profesionalisme aparatur negara tercermin dari kemampuan memberikan layanan yang berkualitas, transparan, dan akuntabel, sementara meningkatnya tuntutan terhadap pelayanan yang cepat dan efisien menjadikan kinerja pegawai sebagai indikator utama keberhasilan birokrasi. Peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang adaptif, sistem pengawasan yang fungsional, budaya organisasi yang konstruktif, serta lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, evaluasi dan pengembangan kinerja secara berkelanjutan menjadi kebutuhan mendesak dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang responsif, efektif, dan berorientasi pada hasil.

Menurut Saleh et al. (2019), kinerja merupakan hasil konkret yang ditampilkan individu setelah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Dalam konteks lembaga pemerintahan, kinerja aparatur menjadi komponen krusial karena berpengaruh langsung terhadap mutu layanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Kondisi ini juga berlaku pada Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung yang memegang peran strategis dalam mengelola aspek ketenagaan guna mendukung peningkatan mutu pendidikan di daerah. Kinerja pegawai pada bidang ini tidak hanya mencerminkan pelaksanaan tugas-tugas teknis, tetapi juga menunjukkan seberapa baik koordinasi, ketepatan waktu, serta akuntabilitas dijalankan dalam menyukseskan kebijakan pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan demikian, peningkatan kualitas kinerja pegawai di bidang ini menjadi faktor kunci dalam memperkuat pencapaian tujuan strategis pembangunan pendidikan di Provinsi Lampung.

Kinerja pegawai dapat diidentifikasi melalui kemampuannya dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu, akurat, dan sesuai dengan standar organisasi, sekaligus berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan institusional. Wibowo (2022) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian kerja individu yang ditentukan oleh kombinasi antara kemampuan, kompetensi, motivasi internal, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam kerangka kerja Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, kinerja aparatur menjadi elemen strategis yang berimplikasi langsung terhadap efektivitas pembinaan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan. Beragam determinan memengaruhi kualitas kinerja pegawai dalam unit tersebut, di antaranya pola kepemimpinan yang partisipatif, sistem insentif dan sanksi yang objektif, serta tersedianya akses terhadap program peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Selain itu, struktur kerja yang jelas, komunikasi lintas unit yang efektif, serta atmosfer kerja yang mendukung kolaborasi menjadi elemen penting dalam menciptakan efisiensi organisasi. Ketika faktor-faktor tersebut dikelola secara sistematis dan terintegrasi, maka akan tercipta lingkungan kerja yang mampu mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Hal ini pada akhirnya akan memperkuat pencapaian tujuan strategis organisasi serta mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang profesional, khususnya dalam sektor pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi jumlah dan jenis pegawai yang bekerja pada Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Data yang disajikan mencakup klasifikasi pegawai berdasarkan status kepegawaiannya, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tidak Tetap Harian Lepas (PTHL). Informasi ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi personel di bidang tersebut. Rincian jumlah pegawai berdasarkan jenis kepegawaiannya disajikan dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Distribusi Jumlah Pegawai PNS dan PTHL di Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

Bidang	Jenis Pegawai	Jumlah Pegawai
Pembinaan Ketenagaan	Kepala Bidang	1 orang
	Peneliti	1 orang
	Staf Bidang	31 orang
	Total Jumlah PNS	33 orang
	PTHL	28 orang
Total		61 orang

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, 2025

Tabel 1.1 menggambarkan distribusi jumlah pegawai pada Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung berdasarkan jenis kepegawaianya. Dalam tabel tersebut, tercatat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 33 orang termasuk pimpinan dan peneliti, sedangkan Pegawai Tidak Tetap/Honorer Lepas (PTHL) berjumlah 28 orang. Secara keseluruhan, jumlah total pegawai di bidang ini adalah 61 orang. Data ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai berstatus PNS masih mendominasi, peran PTHL juga cukup signifikan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi bidang Pembinaan Ketenagaan. Hal ini mencerminkan pentingnya sinergi antara pegawai tetap dan tidak tetap dalam menjaga kinerja dan pelayanan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

Berikut ini disajikan tabel capaian kinerja pegawai di Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung pada tahun 2024. Tabel ini memuat aspek-aspek indikator kinerja beserta uraian rinciannya, target yang ditetapkan, capaian yang diperoleh, serta selisih antara target dan capaian tersebut. Data ini menggambarkan seberapa efektif pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan berbagai parameter penting yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.2 Capaian Kinerja Pegawai di Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dari Tahun 2024

No	Aspek Indikator	Target (%)	Capaian (%)	Selisih (%)
1	Tingkat ketepatan, akurasi, dan standar hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai	90	86	-4
2	Jumlah output atau volume pekerjaan yang diselesaikan sesuai target yang ditetapkan	93	89	-4
3	Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal dan tenggat waktu yang ditentukan	91	85	-6
4	Sejauh mana hasil kerja memberikan dampak positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi	88	83	-5
5	Tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tanpa bergantung pada bantuan atau supervisi berlebihan	87	81	-6

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, 2025

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai di Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung pada tahun 2024 belum sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan. Seluruh aspek indikator kinerja menunjukkan selisih negatif antara target dan capaian, dengan nilai deviasi berkisar antara -4% hingga -6%. Masalah paling menonjol terletak pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara mandiri dan tepat waktu, yang masing-masing memiliki selisih sebesar -6%. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam hal kemandirian kerja dan manajemen waktu, yang dapat berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas-tugas ketenagaan. Selain itu, indikator lain seperti ketepatan hasil kerja, volume pekerjaan, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi juga belum optimal, yang mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap sistem kerja, pembinaan, serta penguatan kapasitas pegawai di bidang ini.

Motivasi merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kinerja individu dalam lingkungan kerja. Menurut Suryani (2020), motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari faktor eksternal yang memengaruhi perilaku

seseorang dalam mencapai sasaran kerja. Secara umum, motivasi dibedakan menjadi dua jenis, yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik bersumber dari dalam diri individu, seperti rasa puas atas pencapaian, tanggung jawab, dan nilai dari pekerjaan itu sendiri. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari luar individu, seperti penghargaan, insentif finansial, promosi jabatan, atau pengakuan dari atasan. Kedua bentuk motivasi ini saling melengkapi dan berperan penting dalam membentuk sikap kerja serta mendorong pencapaian target organisasi.

Motivasi kerja pegawai di Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berpengaruh langsung terhadap kualitas kinerja. Motivasi yang tinggi mendorong disiplin, inisiatif, dan tanggung jawab, sementara motivasi yang rendah menghambat pencapaian target dan menimbulkan ketergantungan pada supervisi. Oleh karena itu, peningkatan motivasi menjadi strategi penting untuk mendukung efektivitas kerja dan tujuan pembangunan pendidikan daerah. Tanpa motivasi yang memadai, bahkan sumber daya manusia yang kompeten sekalipun tidak akan mampu memberikan kontribusi optimal bagi kemajuan organisasi. Temuan penelitian oleh Elfinna Suci, dkk. (2020) turut memperkuat pernyataan ini, dengan menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar.

Meskipun pentingnya motivasi dalam mendukung kinerja telah dipahami, dalam praktiknya masih ditemukan sejumlah tantangan motivasional di lingkungan Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Beberapa pegawai menunjukkan indikasi rendahnya semangat kerja, seperti menurunnya partisipasi aktif, terbatasnya inovasi dalam menjalankan tugas, serta ketergantungan pada arahan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti minimnya penghargaan atas kinerja, kurangnya kesempatan pengembangan diri, serta ketidaksesuaian beban kerja dengan kapasitas individu. Situasi semacam ini memerlukan perhatian lebih dari pimpinan agar sistem

pembinaan dan pemberdayaan pegawai dapat ditingkatkan secara menyeluruh, guna menciptakan lingkungan kerja yang mampu membangkitkan kembali motivasi, baik dari sisi penghargaan maupun kepuasan pribadi pegawai dalam bekerja.

Selain motivasi, kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang secara signifikan melengkapi dan memperkuat pengaruh terhadap kinerja individu dalam suatu organisasi. Kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan konseptual yang dimiliki oleh pegawai, tetapi juga melibatkan keterampilan teknis dan sikap kerja profesional yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Menurut Suryana (2020), kompetensi adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas tertentu secara baik dan efektif, yang berarti bahwa kinerja pegawai sangat bergantung pada sejauh mana mereka dapat mengintegrasikan seluruh aspek kompetensi tersebut dalam praktik kerja sehari-hari. Tanpa kompetensi yang memadai, pegawai akan kesulitan memenuhi standar kerja yang diharapkan, meskipun memiliki motivasi tinggi. Sebaliknya, kompetensi yang kuat dapat memperkuat daya dorong motivasional karena individu merasa lebih percaya diri, cakap, dan berdaya guna dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh sebab itu, pengelolaan kompetensi pegawai harus menjadi bagian dari strategi manajerial yang terencana, melalui pelatihan berkelanjutan, pendidikan formal maupun informal, serta pengalaman kerja yang mendukung peningkatan kapasitas individu.

Peran kompetensi dalam mendukung kinerja pegawai di Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung memiliki arti yang sangat penting, mengingat unit ini bertanggung jawab terhadap pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang menjadi fondasi keberhasilan pendidikan daerah. Pegawai yang memiliki kompetensi memadai akan lebih mampu melaksanakan tugas secara cermat, efisien, dan penuh tanggung jawab, sehingga mendorong terciptanya proses kerja yang lebih optimal dan adaptif terhadap perubahan kebijakan maupun teknologi. Penguasaan terhadap aspek teknis, manajerial, dan interpersonal yang

sesuai dengan tuntutan jabatan akan memperkuat profesionalitas pegawai serta mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Pengembangan kompetensi secara sistematis melalui pelatihan yang relevan, peningkatan kapasitas profesional, serta evaluasi kinerja berkala menjadi langkah strategis dalam memperkuat kualitas layanan publik di sektor pendidikan. Hal ini sejalan dengan temuan Thamrin Noor, et al. (2023), yang menyatakan bahwa kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara, baik secara parsial maupun simultan.

Meskipun kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, kenyataannya masih terdapat sejumlah kendala kompetensi di Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Sebagian pegawai belum sepenuhnya menguasai keterampilan teknis yang diperlukan, khususnya dalam hal pengelolaan data tenaga pendidik, penggunaan aplikasi digital, dan sistem informasi kepegawaian yang mendukung pelaksanaan tugas. Di samping itu, keterbatasan dalam kemampuan komunikasi lintas bidang, koordinasi tim, serta kesiapan dalam menghadapi perubahan kebijakan menjadi tantangan tersendiri yang berdampak pada efektivitas kerja. Minimnya pelatihan yang relevan dan terbatasnya evaluasi kompetensi secara rutin memperbesar kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki pegawai, sehingga turut berkontribusi pada lambatnya pencapaian target kinerja dan penurunan mutu layanan pembinaan ketenagaan.

Selain motivasi dan kompetensi, komunikasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian informasi yang jelas, membangun kerja sama tim, serta memperlancar koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Menurut Mangkunegara (2021), komunikasi adalah proses penyampaian informasi antara individu atau kelompok untuk mencapai pemahaman yang sama dan mendukung tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, komunikasi yang baik membantu mencegah miskomunikasi, memperkuat hubungan kerja, dan meningkatkan efisiensi kerja. Oleh karena itu,

penguatan keterampilan komunikasi pegawai menjadi langkah strategis dalam menciptakan kinerja yang lebih optimal.

Komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas di Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Proses pembinaan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan memerlukan koordinasi yang solid, penyampaian informasi yang akurat, serta pemahaman yang seragam terhadap kebijakan dan prosedur kerja. Ketidaktepatan dalam menyampaikan pesan atau kurangnya pemahaman bersama sering kali memicu terjadinya miskomunikasi, yang pada akhirnya berdampak pada keterlambatan pekerjaan dan menurunnya kualitas hasil kerja. Kemampuan komunikasi interpersonal yang baik, ditambah dengan penguasaan teknologi informasi sebagai alat komunikasi modern, menjadi modal penting dalam memperkuat kolaborasi tim dan efektivitas pelaksanaan program. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh sejauh mana komunikasi dapat dijalankan dengan lancar, karena komunikasi merupakan jembatan utama dalam menghubungkan tugas, tanggung jawab, dan tujuan bersama dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, masih ditemukan berbagai kendala komunikasi yang menghambat efektivitas kerja pegawai di Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Beberapa pegawai tampak belum memiliki kebiasaan menyampaikan informasi secara terbuka dan sistematis, sehingga sering terjadi kesenjangan pemahaman antarstaf dalam pelaksanaan tugas. Pola komunikasi vertikal antara atasan dan bawahan juga cenderung bersifat satu arah, yang menyebabkan kurangnya ruang dialog untuk klarifikasi ataupun penyampaian masukan. Di sisi lain, pemanfaatan teknologi informasi sebagai media komunikasi belum berjalan optimal, baik karena keterbatasan keterampilan teknis maupun minimnya integrasi platform digital yang mendukung kerja kolaboratif. Akibat dari permasalahan ini, koordinasi antarpegawai

menjadi kurang sinergis, informasi penting terlambat tersampaikan, dan beberapa tugas mengalami penundaan karena miskomunikasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa penguatan kapasitas komunikasi, baik dalam aspek interpersonal maupun digital, menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian target kinerja bidang pembinaan ketenagaan.

Meskipun motivasi dan kompetensi telah banyak dikaji sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik, riset yang secara khusus menyoroti keterkaitannya pada unit strategis, seperti Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, masih terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu bersifat umum dan belum menyinggung kompleksitas khas sektor pendidikan daerah. Minimnya data empiris yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model analisis juga menimbulkan kesenjangan pemahaman. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kekosongan tersebut melalui analisis empiris sekaligus memberikan rekomendasi berbasis data guna meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM di sektor pendidikan publik tingkat provinsi.

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang serta diperkuat dengan adanya prasurvei maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Peran Motivasi, Kompetensi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?

2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
4. Apakah motivasi, kompetensi, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
3. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
4. Menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sektor publik.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan strategis bagi pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, terutama melalui penguatan motivasi, pengembangan kompetensi, serta perbaikan pola komunikasi yang lebih efektif.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada beberapa aspek sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini mencakup tiga variabel independen, yaitu motivasi, kompetensi, dan komunikasi, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja.

3. Ruang Lingkup Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, Kota Bandar Lampung, pada periode Januari hingga Juli 2025.

4. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini termasuk dalam bidang manajemen SDM, dengan fokus pada pengaruh pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Kajian ini

relevan untuk organisasi sektor publik karena menekankan pentingnya pengelolaan SDM dan peran kompetensi dalam meningkatkan produktivitas aparatur pemerintah.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan ini akan dilakukan dalam beberapa tahap dan disusun dalam lima bab dengan rincian sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori, membahas teori-teori yang relevan dengan variabel penelitian, serta kerangka berpikir dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian, menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, mulai dari jenis dan pendekatan, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, berisi hasil analisis data kuesioner, meliputi statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, serta uji t dan uji F.

Bab V Kesimpulan dan Saran, menyajikan kesimpulan berdasarkan tujuan penelitian serta saran praktis bagi instansi terkait. Saran difokuskan pada peningkatan motivasi, kompetensi, dan komunikasi untuk mendukung kinerja pegawai secara optimal.

Daftar Pustaka

Lampiran