

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung terbentuk melalui perjalanan panjang reformasi birokrasi pemerintahan daerah. Awal mula lembaga ini dapat dilacak sejak diberlakukannya otonomi daerah pada era reformasi, khususnya setelah dikeluarkannya:

1. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
3. Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang Perangkat Daerah

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan dan kebudayaan di wilayah tersebut. Tugas utama dinas ini mencakup pengelolaan urusan pemerintahan provinsi di bidang pendidikan dan kebudayaan, yang dilaksanakan berdasarkan asas otonomi dan kewenangan yang diberikan oleh pemerintah. Dinas ini bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kebijakan pendidikan dan kebudayaan yang ditetapkan oleh Gubernur dapat diimplementasikan secara efektif, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam dinamika organisasi sektor publik, khususnya pada instansi seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, efektivitas kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama keberhasilan birokrasi. Kinerja pegawai yang kuat tidak hanya ditentukan oleh kompetensi personal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi internal organisasi seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan tingkat disiplin kerja. Ketiga faktor ini

membentuk karakter organisasi yang mampu mempercepat pencapaian visi institusional. Lingkungan kerja merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh seluruh elemen dalam organisasi. Lingkungan kerja yang sehat akan membentuk perilaku kerja yang positif dan kolaboratif. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi dorongan internal yang menentukan seberapa besar kontribusi pegawai dalam menjalankan tugas. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan kepatuhan, loyalitas, serta inisiatif yang tinggi dalam mendukung kinerja pemimpinnya.

Tidak kalah penting, disiplin kerja merefleksikan komitmen pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab organisasi. Disiplin yang tinggi menghasilkan efisiensi dan keandalan kerja, yang pada akhirnya memperkuat legitimasi kinerja pegawai. Sayangnya, di beberapa instansi pemerintah, termasuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, masalah seperti rendahnya kepatuhan, lemahnya motivasi, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif masih menjadi tantangan serius. Berdasarkan fenomena tersebut, penting untuk meneliti secara empiris sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kualitas kinerja pegawai dalam organisasi publik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam menyusun strategi penguatan manajerial dan tata kelola sumber daya manusia di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Lingkungan kerja yang kuat akan menciptakan nilai-nilai bersama yang membentuk pola pikir dan perilaku karyawan dalam mendukung arah kebijakan pimpinan. Dalam konteks Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, lingkungan kerja inovatif dan kolaboratif terbukti meningkatkan daya dukung pegawai terhadap kebijakan dan visi pimpinan (Sulistyorini, 2024). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai jembatan antara kinerja pegawai dan pelaksanaan program-program pendidikan.

Penerapan nilai kerja seperti integritas, akuntabilitas, serta pelayanan publik berdampak langsung terhadap legitimasi dan kepercayaan terhadap pemimpin. Ketika lingkungan kerja mencerminkan nilai-nilai tersebut, maka pemimpin tidak lagi menjadi pengarah semata, melainkan panutan yang mendapatkan dukungan secara moral dan operasional dari pegawainya. Dalam riset lain, lingkungan kerja yang inklusif memudahkan pemimpin untuk melakukan pendekatan partisipatif, sehingga kebijakan yang diambil menjadi lebih responsif terhadap kebutuhan lapangan. Hal ini mendukung temuan Sulistyorini (2024) bahwa servant leadership lebih efektif dijalankan dalam lingkungan kerja dengan budaya inovatif dan terbuka. Lingkungan kerja juga memengaruhi komunikasi internal yang menjadi alat utama dalam gaya kinerja pegawai. Komunikasi yang sehat menumbuhkan rasa keterlibatan dan rasa memiliki terhadap organisasi, yang memperkuat efektivitas pemimpin dalam menjalankan perannya sebagai penggerak perubahan.

Dengan demikian, lingkungan kerja bukan hanya konteks, melainkan elemen strategis yang dapat memperkuat kinerja pegawai di sektor publik. Tanpa lingkungan kerja yang mendukung, efektivitas kinerja pegawai cenderung melemah bahkan mengalami resistensi dari pegawai. Motivasi kerja merupakan motor penggerak utama kinerja pegawai yang pada akhirnya berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki tingkat motivasi tinggi, mereka lebih mudah diarahkan, lebih responsif terhadap instruksi pimpinan, dan cenderung menunjukkan loyalitas yang kuat. Hal ini dijelaskan oleh Yulia et al. (2024) yang menemukan hubungan positif antara motivasi dan dukungan terhadap gaya kinerja pegawai transformasional.

Pemimpin yang berhasil membangun motivasi internal pegawainya akan lebih mudah dalam membentuk lingkungan kerja yang harmonis. Menurut Akbar (2024), motivasi

kerja yang tinggi berdampak signifikan terhadap efektivitas gaya kinerja pegawai, karena pegawai akan menunjukkan proaktivitas dan inisiatif yang mendorong kolaborasi. Motivasi juga berkaitan erat dengan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan organisasi. Dalam konteks ini, Chairilisyah (2024) menekankan bahwa pemimpin yang memahami faktor-faktor motivasional seperti penghargaan, pengembangan diri, dan keamanan kerja dapat meningkatkan kesetiaan pegawai. Penelitian lain oleh Bahri et al. (2024) pada Dinas Pendidikan Sidrap menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang mampu membangun motivasi pegawai akan memperkuat struktur organisasi dan mengurangi konflik birokratis. Kinerja pegawai yang tidak memperhatikan motivasi cenderung menghadapi resistensi dan produktivitas yang menurun. Kesimpulannya, motivasi kerja adalah unsur penting yang menjadi penghubung antara kualitas kinerja pegawai dan hasil kerja organisasi. Pemimpin yang berhasil memotivasi akan lebih mudah membangun kinerja pegawai yang partisipatif, adaptif, dan efektif. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, jam kerja, serta komitmen terhadap target dan tanggung jawab. Dalam lingkungan kerja yang disiplin, pemimpin memiliki otoritas yang lebih kuat untuk mengelola sumber daya dan mengarahkan kebijakan secara terstruktur. Auliah & Fitri (2025) mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas gaya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Serang.

Pegawai yang disiplin cenderung menerima arahan dan tanggung jawab secara konsisten tanpa perlu pengawasan intensif. Ini membuat pemimpin dapat lebih fokus pada pengembangan kebijakan strategis. Sebaliknya, kurangnya disiplin akan membebani pemimpin dengan pekerjaan administratif dan kontrol yang seharusnya tidak menjadi prioritas utama. Kinerja pegawai yang efektif juga membutuhkan struktur organisasi yang diisi oleh pegawai yang patuh dan konsisten dalam menjalankan tugasnya. Mustajab et al. (2025) mencatat bahwa dalam organisasi publik, disiplin kerja berkorelasi

positif terhadap penerimaan kebijakan pimpinan serta pencapaian target kinerja. Pemimpin yang beroperasi di lingkungan kerja yang tidak disiplin harus mengalokasikan lebih banyak waktu dan energi untuk menegakkan aturan daripada mengembangkan inovasi atau strategi. Oleh karena itu, disiplin menjadi penopang keberhasilan gaya kinerja pegawai modern yang mengedepankan efisiensi dan efektivitas. Disiplin kerja juga menjadi alat ukur profesionalisme organisasi. Dengan disiplin yang tinggi, pemimpin akan mendapatkan legitimasi dan kepercayaan dari bawahannya, yang mendukung keberlangsungan manajerial jangka panjang. Masalah konseptual utama dalam penelitian ini terletak pada belum terintegrasinya secara optimal hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai dalam konteks birokrasi publik, khususnya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Meskipun ketiga variabel tersebut sering dibahas secara terpisah dalam studi manajemen sumber daya manusia, belum banyak penelitian yang secara komprehensif menguji pengaruh simultan dan keterkaitan dinamisnya terhadap efektivitas kinerja pegawai. Ketidakseimbangan ini menyebabkan pemahaman yang parsial, sehingga strategi penguatan kinerja pegawai cenderung tidak berdasar pada pendekatan yang sistemik. Dalam praktiknya, banyak pemimpin menghadapi hambatan dalam mengarahkan pegawai karena lemahnya lingkungan kerja, motivasi yang rendah, serta rendahnya kedisiplinan, yang kesemuanya saling terkait dan memengaruhi efektivitas kinerja pegawai.

Lebih lanjut, dalam konteks Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang memikul beban besar dalam implementasi kebijakan pendidikan nasional, tantangan seperti tingginya resistensi terhadap perubahan, lemahnya budaya inovasi, serta inkonsistensi dalam penerapan disiplin pegawai menunjukkan adanya kesenjangan konseptual dan praktis. Penelitian ini menjadi penting untuk menjawab bagaimana konstruksi hubungan antara

variabel-variabel tersebut dapat menjadi dasar pengembangan model kinerja pegawai yang responsif dan adaptif terhadap tantangan birokrasi modern. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam literatur manajemen publik serta rekomendasi praktis bagi pengambilan kebijakan kepegawaian yang lebih berbasis data. Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung tentang lingkungan kerja adalah belum sepenuhnya berjalan, terlihat dari adanya pegawai yang datang sebelum ketentuan masuk kerja namun tidak langsung melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, sikap pegawai kurang agresif dalam menampilkan kinerja terbaiknya dimana masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan kesadaran dan tanggungjawab hal ini disebabkan minimnya penghargaan terhadap pegawai yang mampu menunjukkan performa yang lebih baik dari pegawai lain, di lain sisi pegawai yang menunjukkan performa di bawah standar tidak mendapat sanksi yang tegas.

Dampak pengaruh belum berjalannya lingkungan kerja yang baik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung yaitu berdasarkan data hasil pengamatan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung ditemukan fakta bahwa masih terdapat adanya pegawai yang belum mampu melaksanakan tugas/pekerjaan secara tepat waktu, lambannya penyelesaian pekerjaan dan belum efektifnya pelaksanaan kerja.

Prasurvei dilakukan terhadap 20 pegawai pada Subbag Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dengan menggunakan kuesioner terkait lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Berikut hasil prasurvey yang dirangkum dalam tabel.

Tabel 1.1 Prasurvei Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target (%)	Capaian (%)	Keterangan
1	Ketepatan waktu penyelesaian tugas	100	76	Beberapa pegawai mengalami keterlambatan penyelesaian laporan dan administrasi karena manajemen waktu yang kurang efektif.
2	Kualitas hasil kerja (akurasi & kerapian)	100	74	Masih ditemukan kesalahan pengetikan dan ketidaksesuaian format dokumen resmi.
3	Disiplin kehadiran	100	78	Ada pegawai yang terlambat hadir atau pulang sebelum jam kerja selesai.
4	Inovasi dan kreativitas dalam pekerjaan	100	72	Program kerja belum banyak mengandung ide baru, masih bersifat rutinitas.
5	Kerja sama tim	100	75	Koordinasi antarbagian belum optimal, komunikasi internal masih terhambat.
6	Pemanfaatan teknologi informasi	100	70	Sebagian pegawai masih kurang menguasai aplikasi perkantoran dan sistem digital.
7	Kepuasan pelayanan publik	100	77	Hasil survei menunjukkan masyarakat cukup puas, tetapi masih mengeluhkan lambatnya layanan tertentu.

Sumber: Data prasurvei internal (diolah oleh peneliti, 2025)

Ketepatan waktu penyelesaian tugas — capaian 76% Penyebab: tugas sering tidak memiliki tenggat waktu yang jelas; beban kerja tidak merata (overload pada beberapa

pegawai); proses approval panjang dan berlapis; koordinasi antar-unit lambat; minimnya monitoring real-time.

Solusi: buat SOP tugas dengan tenggat waktu (SLA) jelas; lakukan analisis beban kerja dan redistribusi tugas; terapkan workflow elektronik (e-form + notifikasi) untuk mengurangi waktu approval; rapat singkat mingguan untuk tracking tugas; tetapkan akuntabilitas (PIC) dan tindakan follow-up. Indikator keberhasilan: persentase tugas selesai tepat waktu naik dari 76% $\rightarrow \geq 90\%$ dalam 6 bulan; rata-rata lead time tugas turun.

Kualitas hasil kerja (akurasi & kerapian) — capaian 74% Penyebab: tidak ada standar format/tata tulisan terpusat; kurangnya pengecekan/pemeriksaan akhir (proofreading); pegawai belum mendapatkan pelatihan teknis dokumen; tekanan waktu menyebabkan kerja terburu-buru. Solusi: sediakan template resmi dan checklist kualitas; terapkan mekanisme peer-review atau quality control sebelum dokumen final; pelatihan penulisan administrasi dan editing; alokasikan waktu review dalam jadwal kerja. Indikator keberhasilan: tingkat kesalahan/remark dokumen turun 50% dalam 3–6 bulan; kepatuhan terhadap template mencapai $>90\%$. Disiplin kehadiran — capaian

78% Penyebab: aturan/penerapan sanksi dan reward kurang konsisten; fasilitas absensi kurang andal; masalah transport atau jam kerja yang tidak fleksibel untuk sebagian pegawai; budaya toleransi keterlambatan. Solusi: perbarui kebijakan kehadiran dengan konsistensi sanksi/insentif; pasang sistem absensi elektronik (biometrik atau aplikasi) + dashboard; buat kebijakan fleksibilitas terstruktur (mis. jam inti 10:00–15:00) untuk tugas yang memungkinkan; coaching bagi pegawai dengan kasus berulang.

Indikator keberhasilan: persentase kehadiran tepat waktu naik ke $\geq 92\%$ dalam 4 bulan; jumlah pelanggaran menurun. Inovasi dan kreativitas dalam pekerjaan — Capaian 72% Penyebab: lingkungan kerja cenderung aman/konservatif (risk-averse); tidak ada insentif untuk ide baru; beban kerja rutin menyita waktu untuk berpikir kreatif; anggaran dan

waktu untuk pilot proyek terbatas. Solusi: sediakan ruang/timeline untuk eksperimen (mis. 1 hari per bulan untuk “workshop inovasi”); program ide (idea box + penghargaan implementasi); dana kecil untuk pilot (micro-grants); pelatihan metodologi inovasi (design thinking); fasilitasi kolaborasi dengan universitas/LSM. Indikator keberhasilan: jumlah ide terdaftar dan pilot yang diluncurkan meningkat; minimal 2 pilot diujicobakan per tahun. Kerja sama tim — capaian 75%, Penyebab: unit kerja terfragmentasi (silo), peran dan tanggung jawab tidak selalu jelas, komunikasi formal kurang efektif, tidak ada KPI bersama antar-unit. Solusi: terapkan RACI (Responsibility, Accountability, Consulted, Informed) untuk proyek/layanan; KPI/target lintas-unit yang mengharuskan kolaborasi; pertemuan koordinasi rutin antarbidang; gunakan tools kolaborasi (dokumen bersama, chat kerja); lakukan team-building dan pelatihan komunikasi. Indikator keberhasilan: skor survei kerja sama internal naik; penurunan insiden miskomunikasi yang menyebabkan keterlambatan.

Pemanfaatan teknologi informasi capaian 70% Penyebab: rendahnya literasi digital pegawai; infrastruktur IT (jaringan, perangkat lunak) belum merata; perubahan sistem kurang disertai pelatihan; resistensi terhadap sistem baru. Solusi: lakukan assessment kompetensi digital; program pelatihan bertahap (dasar → lanjutan) yang bersifat praktek; tunjuk “digital champion” tiap unit sebagai pendamping; upgrade infrastruktur kritis; buat dokumentasi step-by-step dan helpdesk internal. Indikator keberhasilan: persentase pegawai yang lulus kompetensi dasar IT $\geq 85\%$ dalam 6 bulan; tingkat penggunaan aplikasi kerja terukur meningkat. Kepuasan pelayanan publik — capaian 77% Penyebab: antrean dan waktu tunggu pada layanan tertentu; prosedur yang rumit atau tidak transparan; kurangnya kanal layanan online; petugas pelayanan kurang pelatihan customer service; sedikit mekanisme feedback publik. Solusi: sederhanakan proses layanan dan publikasikan SOP layanan; implementasikan layanan online untuk alur yang

memungkinkan (penerimaan dokumen, permohonan, jadwal); latih petugas front-desk pada etika layanan dan penanganan komplain; pasang survei singkat setelah layanan dan sistem tindak lanjut komplain. Indikator keberhasilan: skor kepuasan publik naik ke $\geq 85\%$ dalam 6–12 bulan; waktu tunggu rata-rata turun.

Tabel 1.2 Prasurvei Motivasi Kerja Dinas Pendidikan dan kebudayaan

No	Indikator Motivasi Kerja	Deskripsi Pernyataan	Capaian (%)	Target (%)	Kategori
1	Semangat kerja	Pegawai menunjukkan antusiasme tinggi dalam menyelesaikan tugas sehari-hari	80	100	Baik
2	Kedisiplinan	Pegawai hadir tepat waktu dan mematuhi peraturan kerja	86	100	Baik
3	Tanggung jawab	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan tenggat waktu	78	100	Rendah
4	Inisiatif	Pegawai mengajukan ide baru dan mencari solusi tanpa menunggu instruksi	85	100	Cukup Baik
5	Komitmen	Pegawai menunjukkan kesetiaan terhadap tujuan organisasi	78	100	Rendah

Sumber : Dinas Pendidikan dan kebudayaan Provinsi Lampung 2025

Hasil prasurvei motivasi kerja menunjukkan rata-rata capaian sebesar 78-85%, yang masih berada di bawah target ideal ($\geq 85\%$). Seluruh indikator — mulai dari semangat kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, inisiatif, hingga komitmen — memperoleh persentase yang sama, menandakan adanya masalah yang merata dalam motivasi pegawai. Rendahnya semangat kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang monoton atau kurangnya penghargaan terhadap prestasi. Kedisiplinan yang rendah mungkin terkait lemahnya pengawasan atau aturan yang tidak konsisten diterapkan.

Sementara itu, rendahnya inisiatif dan komitmen bisa menjadi sinyal bahwa pegawai belum merasa memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini menunjukkan perlunya intervensi berupa pelatihan motivasi, pemberian penghargaan, serta pembentukan lingkungan kerja yang lebih suportif dan menantang agar motivasi kerja dapat meningkat secara signifikan

Tabel 1.3 Prasurvei Lingkungan Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target (%)	Capaian (%)	Keterangan
1	Semangat bekerja setiap hari	100	78	Beberapa pegawai mengalami kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton dan beban kerja tidak seimbang.
2	Antusiasme mengikuti pelatihan/pengembangan diri	100	75	Minat mengikuti pelatihan menurun karena materi kurang relevan dan jadwal tidak fleksibel.
3	Inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	100	74	Pegawai cenderung menunggu instruksi atasan, kurang proaktif mencari solusi.
4	Kesediaan bekerja lembur bila diperlukan	100	72	Banyak pegawai menghindari lembur karena tidak ada kompensasi yang memadai.
5	Kepuasan terhadap penghargaan dan apresiasi	100	70	Penghargaan jarang diberikan, sistem reward belum transparan.
6	Loyalitas terhadap organisasi	100	77	Ada pegawai yang merasa kontribusinya kurang dihargai, sehingga komitmen berkurang.

7	Dorongan untuk mencapai target kerja tinggi	100	76	Pegawai merasa target kurang menantang atau tidak diikuti insentif yang menarik.
---	---	-----	----	--

Sumber: Data prasurvei internal (diolah oleh peneliti, 2025)

Motivasi kerja pegawai belum optimal karena beberapa faktor yang saling berkaitan. Pertama, kejenuhan kerja terjadi akibat rutinitas yang monoton dan beban kerja yang tidak seimbang, sehingga semangat harian menurun. Kedua, program pelatihan yang ada kurang relevan dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari, jadwalnya tidak fleksibel, dan tidak selalu memberikan manfaat nyata bagi pengembangan karier, sehingga antusiasme untuk berpartisipasi rendah. Ketiga, inisiatif pegawai kurang karena budaya kerja cenderung menunggu arahan atasan, bukan mendorong pegawai untuk proaktif.

Selain itu, kesediaan bekerja lembur rendah karena tidak ada kompensasi tambahan yang jelas dan lembur sering dianggap beban. Sistem penghargaan juga menjadi masalah karena apresiasi jarang diberikan dan mekanisme reward belum transparan. Faktor loyalitas pegawai pun terdampak karena sebagian merasa kontribusinya tidak diakui. Terakhir, dorongan untuk mencapai target kurang kuat karena target kerja tidak menantang atau tidak diikuti dengan insentif yang memotivasi. Kombinasi faktor-faktor ini membuat capaian motivasi kerja berada di kisaran 70–78%, jauh dari target ideal 100%.

Tabel 1.4 Prasurvei Disiplin Kerja Dinas Pendidikan dan kebudayaan

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target (%)	Capaian	Keterangan
1	Kehadiran tepat waktu	100	82	Masih ada pegawai datang terlambat akibat kemacetan,

				transportasi, atau kebiasaan buruk.
2	Kepatuhan terhadap jam kerja	100	80	Beberapa pegawai pulang sebelum jam kerja selesai tanpa izin resmi.
3	Ketaatan pada aturan berpakaian	100	83	Sebagian pegawai tidak mematuhi ketentuan seragam di hari-hari tertentu.
4	Kepatuhan terhadap SOP kerja	100	81	Ada pegawai yang mengabaikan prosedur resmi demi mempercepat pekerjaan.
5	Penyelesaian tugas sesuai tenggat	100	84	Tugas kadang terlambat diselesaikan akibat manajemen waktu yang kurang baik.
6	Penggunaan waktu kerja secara produktif	100	79	Sebagian waktu kerja digunakan untuk aktivitas non-pekerjaan (media sosial, ngobrol).
7	Kepatuhan terhadap perintah atasan	100	83	Instruksi atasan tidak selalu dijalankan segera karena prioritas pegawai berbeda.

Sumber: Data prasurvei internal (diolah oleh peneliti, 2025)

Disiplin pegawai belum mencapai target maksimal karena terdapat masalah yang bersumber dari faktor pribadi, lingkungan kerja, dan sistem pengawasan. Pada kehadiran tepat waktu, keterlambatan masih terjadi akibat kemacetan lalu lintas, masalah transportasi, dan kurangnya kebiasaan disiplin waktu. Kepatuhan terhadap jam kerja juga belum optimal karena masih ada pegawai yang pulang sebelum waktu kerja selesai tanpa alasan resmi, menunjukkan lemahnya kontrol internal. Dari segi kepatuhan berpakaian, pelanggaran sering terjadi di hari-hari tertentu, menandakan kurangnya kesadaran dan pengawasan. Kepatuhan terhadap SOP kerja belum maksimal karena beberapa pegawai memilih jalan pintas demi kecepatan, yang berpotensi

mengorbankan standar kualitas. Penyelesaian tugas kadang melewati tenggat waktu karena perencanaan dan manajemen waktu yang kurang baik, sementara penggunaan waktu kerja belum sepenuhnya produktif akibat gangguan seperti penggunaan media sosial atau berbincang di luar konteks pekerjaan. Terakhir, kepatuhan terhadap perintah atasan terganggu karena ada perbedaan persepsi prioritas antara pegawai dan pimpinan. Kombinasi faktor ini membuat capaian disiplin berada di kisaran 79–84%, di bawah target ideal 100%.

Melihat fenomena yang terjadi tentang kondisi faktual promosi kerja dan disiplin kerja di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, maka dengan sendirinya berdampak kepada permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis mengambil judul penelitian

“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung”.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
2. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
3. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
4. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan positif bagi pengelolaan sumber daya manusia Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung khususnya pada aspek kinerja pegawai.

2. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai seberapa besar pengaruh Peran Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung yang berjumlah 98 pegawai.

1.5.2. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

1.5.3. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret sampai Juli 2025.

1.5.4. Ruang Lingkup Tempat

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

1.5.5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan Adalah bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan pada tesis ini adalah 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 Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

Bab II Landasan Teori

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja 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 Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

Bab IV Hasil Dan Pembahasan

Bab ini berisi penjelasan mengenai deskripsi data (deskripsi objek penelitian, deskripsi variabel penelitian), hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan

Bab V Simpulan Dan Saran

Bab ini merupakan bagian terakhir dari laporan penelitian ini yang berisi simpulan, dan saran.

Daftar Pustaka

Lampiran