

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

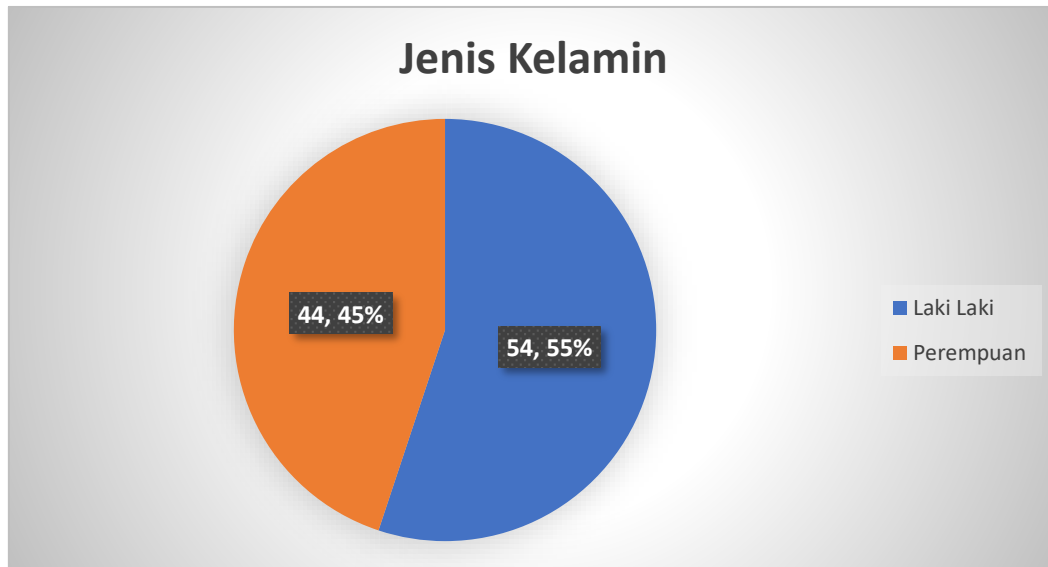
#### **4.1 Deskripsi Data**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mempelajari kelompok atau sampel tertentu, mendapatkan data melalui kuesioner, mengkaji data kuantitatif atau statistik dan menguji hipotesis tertentu. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer dan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif untuk menyimpulkan apakah hipotesis yang diajukan terbukti atau tidak. Data objek penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dengan mengirimkan kuesioner untuk dijawab oleh responden. Data yang diperoleh akan diolah menggunakan Microsoft Excel dan SPSS versi 25. Rumusan masalah diukur dengan metode kausalitas yaitu masalah penelitian yang menanyakan keterkaitan yang bersifat sebab akibat antara dua objek pengamatan atau lebih yang disebut dengan variabel dimana salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

##### **4.1.1 Deskripsi Responden**

Karakteristik responden pada bagian ini peneliti membahas mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pekerjaan. Data tersebut diambil dari masing-masing responden, pengambilan data responden dengan menggunakan teknik Sample Random Sampling, yaitu cara pengambilan sampel dengan memberi kesempatan yang sama untuk dipilih bagi setiap individu atau unit dalam keseluruhan populasi. Sebelum melakukan tahap analisis data terlebih dahulu penulis akan memberikan penjelasan mengenai keterangan-keterangan responden dalam penelitian ini. Responden yang dicakup pada penelitian

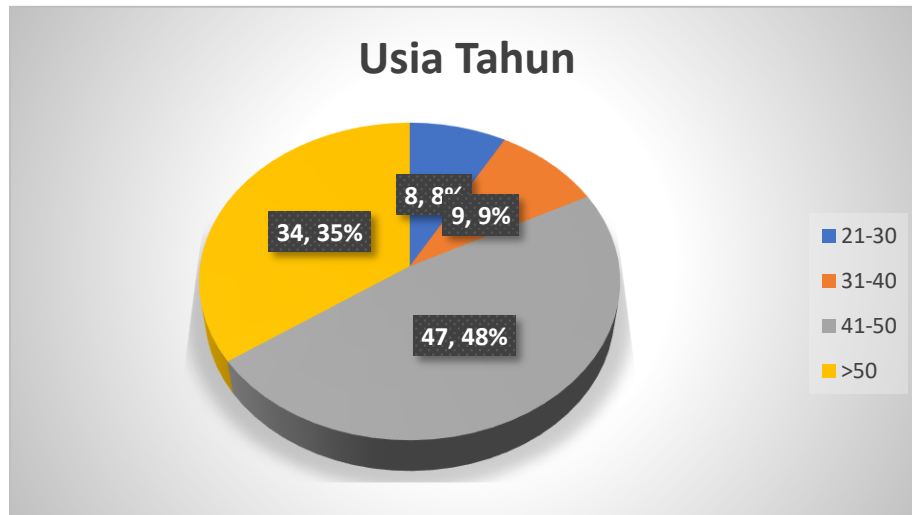
ini adalah Pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan provinsi Lampung yang berjumlah 97 orang atau responden. Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka berikut ini akan disajikan karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin, usia dan bidang dinas pendidikan dan kebudayaan.



Gambar 4.1 Diagram Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar tersebut menunjukkan komposisi jenis kelamin di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Dari diagram lingkaran yang ada, tampak bahwa persentase pegawai laki-laki mendominasi dengan jumlah sebesar 55%, sedangkan pegawai perempuan mencapai 45%. Hal ini menggambarkan bahwa proporsi tenaga laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan dalam instansi tersebut. Kondisi ini bisa menjadi cerminan struktur sumber daya manusia di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan provinsi Lampung, yang mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan, posisi jabatan, dan ketersediaan SDM dari masing-masing jenis kelamin. Proporsi yang lebih besar pada laki-laki juga memberikan gambaran bagaimana distribusi peran atau pekerjaan di lingkungan birokrasi tersebut. Meskipun jumlah pegawai perempuan masih di bawah laki-laki, peran perempuan tetap penting dalam menjalankan fungsi pendidikan dan

kebudayaan. Tren ini bisa menjadi acuan bagi pengambil kebijakan untuk mendorong kesetaraan gender dan peluang yang lebih baik bagi perempuan agar mampu berkontribusi lebih optimal di masa mendatang, sehingga tercapai keseimbangan yang lebih ideal dalam komposisi tenaga kerja dan pelayanan publik.



Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Usia

Berikut narasi tiga paragraf berdasarkan gambar distribusi jenis kelamin di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

Gambar tersebut menunjukkan komposisi distribusi usia pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Terlihat bahwa kelompok usia terbanyak adalah >50 tahun dengan proporsi mencapai 35%. yang mencerminkan keberadaan pegawai senior yang mungkin sudah memiliki jam terbang tinggi dan penguasaan kompetensi yang matang. Kelompok usia 41-50 tahun menempati persentase 48%, Ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari pegawai berada di usia matang yang biasanya memiliki pengalaman cukup dalam bidang pekerjaan mereka, Keberadaan mereka sangat penting sebagai sumber pengetahuan, pembimbing, dan pelaku utama dalam pengambilan keputusan di organisasi tersebut. Sementara itu, pegawai dengan usia muda dan awal karir, yaitu usia 21-30 dan 31- 40 tahun, secara keseluruhan hanya berjumlah 8% dan 9% saja. Hal ini bisa menjadi perhatian bagi dinas untuk

memperbanyak regenerasi dan tenaga kerja muda agar dapat memperkuat keberlanjutan organisasi dan menyuntikkan ide-ide segar serta inovasi dalam pelayanan pendidikan dan kebudayaan.

Secara keseluruhan, distribusi usia ini menggambarkan keseimbangan antara pengalaman dan keberlanjutan tenaga kerja di dinas pendidikan dan kebudayaan.

Strategi pengelolaan sumber daya manusia harus mampu memanfaatkan potensi senior sekaligus mendorong pengembangan pegawai muda agar dinas ini tetap adaptif dan progresif menghadapi tantangan ke depan.

#### 4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar pada 30 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Jumlah Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ruang kerja saya memiliki pencahayaan yang memadai untuk mendukung aktivitas kerja	0	0	13,27	17,14	9	9,18	57	58,16	19	19,39
2	Suhu dan ventilasi di tempat kerja terasa nyaman selama jam kerja	0	0	0,00	0,00	14	14,29	77	78,57	7	7,14
3	Fasilitas kerja seperti meja, kursi, dan perangkat elektronik tersedia dan dalam kondisi baik	0	0	6,12	5,71	7	7,14	78	79,59	7	7,14
4	Tempat kerja saya selalu bersih dan terawat	0	0	11,22	14,29	18	18,37	60	61,22	9	9,18
5	Sistem keamanan fisik di tempat kerja (seperti CCTV, petugas keamanan) membuat saya merasa aman	0	0	0,00	0,00	9	9,18	80	81,63	9	9,18
6	Saya merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil oleh rekan kerja dan atasan	0	0	13,27	17,14	9	9,18	57	58,16	19	19,39
7	Budaya kerja di organisasi ini mendukung kolaborasi dan kerja sama tim	0	0	0,00	0,00	14	14,29	77	78,57	7	7,14
8	Saya bebas menyampaikan pendapat atau ide kepada atasan tanpa rasa takut	0	0	6,12	5,71	7	7,14	78	79,59	7	7,14

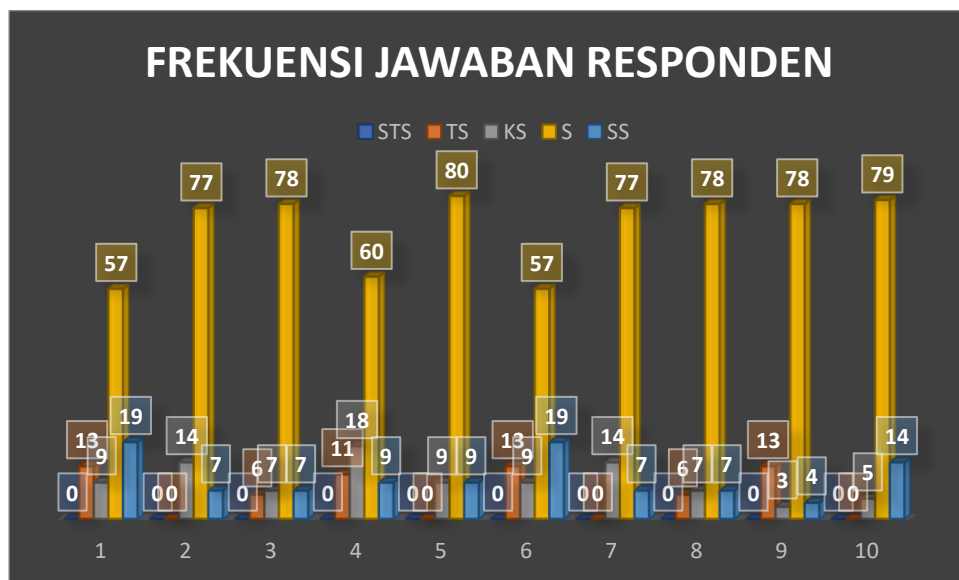
9	Komunikasi antara bagian atau divisi dalam organisasi berjalan dengan lancar	0	0	13,27	14,29	3	3,06	78	79,59	4	4,08
10	Kepemimpinan di tempat kerja menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif	0	0	0,00	0,00	5	5,10	79	80,61	14	14,29

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Berikut penjelasan hasil pada tabel uji 8. Tabel ini memuat jumlah dan persentase responden yang memilih lima pilihan sikap terhadap 10 pernyataan, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Setuju (S) adalah pilihan dengan porsi terbesar, menunjukkan tingkat persetujuan yang kuat untuk tiap pernyataan. Sangat Setuju (SS) memiliki proporsi kecil, namun tetap ada sebagai bukti adanya dukungan penuh dari sebagian responden. Pilihan lain (STS, TS, KS) sangat minimal bahkan tidak ada pada beberapa pernyataan, yang menegaskan bahwa mayoritas responden tidak menolak pernyataan tersebut.

Setiap item pernyataan (X1.1 hingga X1.10) menunjukkan kecenderungan responden untuk memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Sebagai contoh, pada pernyataan X1.1, sebanyak 57 responden (58,16%) menyatakan setuju dan 19 responden (19,39%) menyatakan sangat setuju, yang menunjukkan lebih dari 77% responden memiliki pandangan positif terhadap aspek lingkungan kerja yang ditanyakan. Hal serupa juga tampak pada pernyataan X1.2, di mana mayoritas mutlak yaitu 77 responden (78,57%) menyatakan setuju dan 7 responden (7,14%) menyatakan sangat setuju, tanpa ada yang menjawab tidak setuju. Pernyataan X1.3, X1.8, dan X1.10 juga memperlihatkan pola serupa, dengan sebagian besar responden menyatakan setuju dan sebagian kecil sangat setuju, serta nihilnya respon negatif seperti sangat tidak setuju (STS). Bahkan dalam beberapa pernyataan seperti X1.2, X1.5, X1.7, dan X1.10, tidak ada satu pun responden yang

menjawab STS ataupun TS, menunjukkan penerimaan yang sangat baik terhadap elemen lingkungan kerja yang dimaksud. Pernyataan X1.6 dan X1.9 menampilkan sebaran yang sedikit berbeda karena masih ada sejumlah kecil responden yang menjawab tidak setuju, namun tetap menunjukkan bahwa mayoritas responden tetap memiliki persepsi positif.



Gambar 4.3 Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.2 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	Jumlah Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa kebutuhan dasar seperti makan,	0	0	11,22	17,14	11,22	11,43	63	64,29	13	13,27

	minum, dan istirahat terpenuhi selama bekerja										
2	Fasilitas kerja mendukung kenyamanan fisik saya dalam menjalankan tugas harian	0	0	4,08	5,71	26,53	22,86	62	63,27	6	6,12
3	Saya merasa aman secara fisik dan psikologis di lingkungan kerja saya	0	0	0,00	0,00	5,10	5,71	79	80,61	14	14,29
4	Saya memiliki kepastian kerja dan tidak khawatir kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba	0	0	0,00	0,00	13,27	14,29	74	75,51	11	11,22
5	Saya memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja	0	0	0,00	0,00	14,29	17,14	73	74,49	11	11,22
6	Saya merasa menjadi bagian dari tim dan diterima oleh lingkungan sosial di tempat kerja	0	0	13,27	11,43	13,27	14,29	64	65,31	8	8,16
7	Saya merasa dihargai atas kontribusi dan kinerja saya di tempat kerja	0	0	0,00	0,00	14,29	14,29	77	78,57	7	7,14
8	Saya diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan prestasi saya	0	0	6,12	5,71	7,14	5,71	78	79,59	7	7,14
9	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dan kemampuan profesional saya	0	0	13,27	14,29	3,06	2,86	78	79,59	4	4,08
10	Pekerjaan saya memberikan tantangan dan makna yang mendorong saya untuk terus berkembang	0	0	2,04	2,86	10,20	5,71	64	65,31	22	22,45

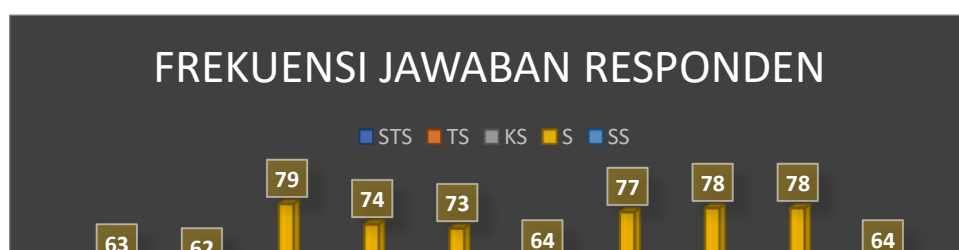
Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 9. menunjukkan distribusi respons dari 30 responden terhadap 10 pernyataan tabel ini menyajikan data jumlah dan persentase responden yang mengisi pilihan sikap pada setiap pernyataan dari lima kategori sikap: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Mayoritas besar memilih Setuju (S) pada tiap pernyataan, menunjukkan dukungan yang cukup kuat terhadap isi pernyataan.

Proporsi Sangat Setuju (SS) lebih kecil namun tetap ada, mengindikasikan terdapat dukungan penuh dari sebagian responden. Beberapa pernyataan menunjukkan adanya pilihan Kurang Setuju (KS) dengan porsi kecil sebagai bentuk variasi

pendapat. Tidak ada yang memilih STS dan TS, mengindikasikan tidak ada penolakan signifikan terhadap pertanyaan.

Pada pernyataan X2.1, sebanyak 63 responden (64,29%) menyatakan setuju dan 13 responden (13,27%) menyatakan sangat setuju, dengan hanya sebagian kecil yaitu 11 responden (11,43%) yang kurang setuju (KS) dan 13 responden (17,14%) yang tidak setuju (TS). Meskipun ada tanggapan negatif, persentase tanggapan positif masih sangat dominan. Selanjutnya, pernyataan X2.3, X2.4, X2.5, dan X2.7 menunjukkan penerimaan yang sangat tinggi. Misalnya, pada X2.3, sebanyak 79 responden (80,61%) setuju dan 14 responden (14,29%) sangat setuju, tanpa adanya penolakan sama sekali. Beberapa pernyataan seperti X2.2 dan X2.6 memperlihatkan variasi tanggapan yang lebih lebar. Pada X2.2, meskipun 62 responden (63,27%) menyatakan setuju, namun terdapat 26 responden (22,86%) yang hanya kurang setuju dan 4 responden (5,71%) yang tidak setuju, yang menandakan bahwa motivasi dalam konteks yang diuji pada item tersebut tidak sekuat item lainnya. Pernyataan X2.10 menarik perhatian karena menunjukkan proporsi tertinggi untuk tanggapan sangat setuju, yaitu 22 responden (22,45%), disertai 64 responden (65,31%) yang setuju, menjadikannya salah satu item dengan tingkat motivasi kerja tertinggi menurut persepsi responden. Secara keseluruhan, hasil dari Tabel Uji 4.2 mengindikasikan bahwa motivasi kerja responden berada dalam kategori sangat baik. Tidak adanya tanggapan sangat tidak setuju, serta dominasi pada kategori setuju dan sangat setuju, memberikan gambaran bahwa sebagian besar responden merasa termotivasi dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya, meskipun beberapa aspek masih memerlukan perhatian karena munculnya sedikit ketidaksetujuan atau keraguan dari sebagian responden.





Gambar 4.4 Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

No.	Pernyataan	Jumlah Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan	0	0	9	9,18	13	13,27	62	63,27	14	14,29
2	Saya memulai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditargetkan	0	0	2	2,04	7	7,14	74	75,51	15	15,31
3	Saya jarang terlambat menghadiri rapat atau kegiatan kerja lainnya	0	0	6	6,12	40	40,82	52	53,06	0	0,00
4	Saya menggunakan jam kerja secara efektif tanpa membuang-buang waktu	0	0	10	10,20	13	13,27	61	62,24	14	14,29
5	Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku di tempat kerja	0	0	13	13,27	9	9,18	57	58,16	19	19,39
6	Saya selalu mengenakan pakaian kerja yang sesuai dengan ketentuan perusahaan	0	0	0	0,00	14	14,29	77	78,57	7	7,14
7	Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan secara konsisten	0	0	6	6,12	7	7,14	78	79,59	7	7,14
8	Saya tidak melanggar kebijakan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis	0	0	11	11,22	18	18,37	60	61,22	9	9,18
9	Saya menyelesaikan tugas yang menjadi	0	0	0	0,00	9	18,37	80	81,63	9	9,18

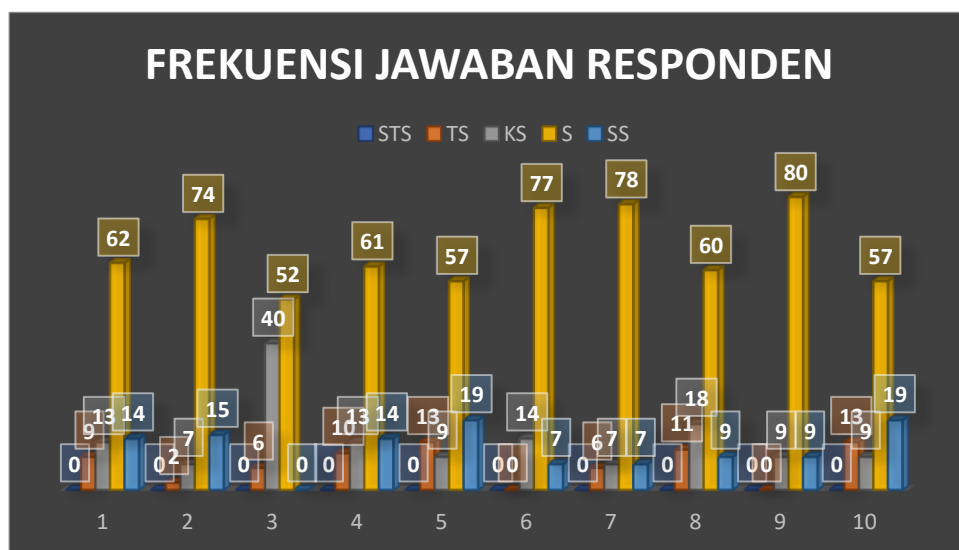
	tanggung jawab saya tanpa harus diingatkan										
10	Saya tetap bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya, baik berhasil maupun gagal	0	0	13	13,27	9	9,18	57	58,16	19	19,39

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 10. menunjukkan distribusi respons dari 30 responden terhadap 10 pernyataan tabel ini menyajikan data jumlah dan persentase responden yang mengisi pilihan sikap pada setiap pernyataan terhadap 10 pernyataan dengan kategori STS, TS, KS, S, dan SS:

Responden mayoritas memilih Setuju (S), menunjukkan dukungan kuat atas pernyataan yang diberikan. Proporsi Sangat Setuju (SS) hadir meskipun dengan presentase yang lebih kecil, memberikan tanda adanya dukungan penuh dari sebagian responden. Beberapa pernyataan memiliki sejumlah kecil responden yang memilih Kurang Setuju (KS). Tidak ada responden yang memilih kategori penolakan seperti STS dan TS. Berdasarkan Tabel Uji 4.1 yang berjudul Disiplin, hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap pernyataan-pernyataan yang mengukur kedisiplinan. Tidak terdapat satu pun responden yang memilih opsi Sangat Tidak Setuju (STS), yang mengindikasikan tidak adanya penolakan ekstrem terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan. Sebaliknya, respon pada kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) mendominasi hampir seluruh item pernyataan. Sebagai contoh, pernyataan X3.1 menunjukkan bahwa 62 responden (63,27%) setuju dan 14 responden (14,29%) sangat setuju, meskipun terdapat 9 responden (9,18%) yang tidak setuju (TS) dan 13 responden (13,27%) yang kurang setuju (KS). Sementara itu, pernyataan X3.2 memperlihatkan tingkat penerimaan yang lebih tinggi, dengan 74 responden (75,51%) setuju dan 15 responden (15,31%) sangat setuju, serta tingkat keraguan dan penolakan yang sangat

rendah. Pada item X3.3, terdapat distribusi unik di mana tidak ada responden yang sangat setuju, namun 52 responden (53,06%) setuju dan 40 responden (40,82%) kurang setuju, menandakan adanya keraguan yang cukup besar terhadap pernyataan tersebut meskipun mayoritas tetap mendukung. Sedangkan X3.6 dan X3.9 menunjukkan tingkat dukungan yang hampir mutlak, tanpa tanggapan negatif dan mayoritas responden setuju atau sangat setuju. Pernyataan X3.5 dan X3.10 mencerminkan struktur respons yang serupa, dengan 57 responden (58,16%) menyatakan setuju dan 19 responden (19,39%) sangat setuju. Ini menegaskan bahwa nilai-nilai kedisiplinan yang dikemukakan dalam pernyataan-pernyataan tersebut sangat diterima oleh responden. Secara keseluruhan, data dalam tabel ini mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan responden tergolong sangat baik. Mayoritas responden menunjukkan sikap positif terhadap aspek-aspek kedisiplinan yang diukur, dan ketidaksepakatan yang muncul bersifat minor. Pola ini mendukung interpretasi bahwa disiplin telah menjadi nilai penting yang tertanam dalam perilaku atau lingkungan kerja responden.



Gambar 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Disiplin Kerja  
Tabel 4.4. Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

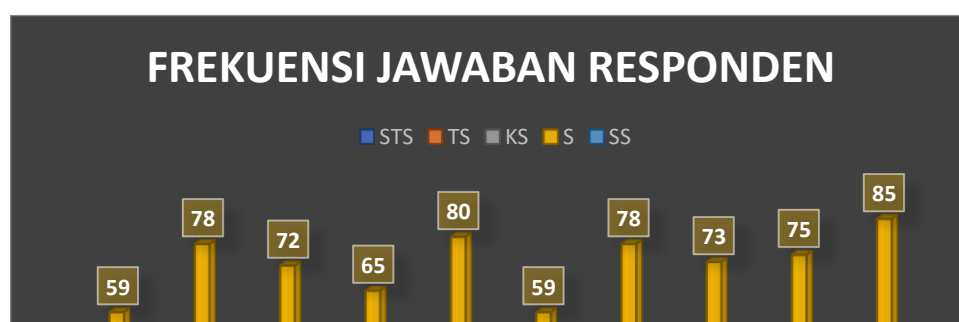
No.	Pernyataan	Jumlah Responden				
		STS	TS	KS	S	SS

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu berusaha menjaga standar kualitas dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan	0	0	17	17,35	12	12,24	59	60,20	10	10,20
2	Hasil pekerjaan saya sering mendapat pujian karena akurasi dan kerapihannya	0	0	0	0,00	13	13,27	78	79,59	7	7,14
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	0	0	11	11,22	12	12,24	72	73,47	3	3,06
4	Dalam kondisi normal, saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibanding rekan lain	0	0	15	15,31	8	8,16	65	66,33	10	10,20
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan	0	0	0	0,00	8	8,16	80	81,63	10	10,20
6	Saya dapat mengatur waktu secara efektif agar tidak terlambat dalam menyelesaikan tugas	0	0	17	17,35	12	12,24	59	60,20	10	10,20
7	Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan tanpa mengurangi kualitas	0	0	0	0,00	13	13,27	78	79,59	7	7,14
8	Saya terbiasa mengelola beban kerja dalam jumlah besar secara efisien	0	0	8	8,16	12	12,24	73	74,49	5	5,10
9	Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan sangat jarang absen tanpa alasan jelas	0	0	14	14,29	3	3,06	75	76,53	6	6,12
10	Saya selalu datang tepat waktu dan jarang terlambat dalam memulai pekerjaan	0	0	0	0,00	3	3,06	85	86,73	10	10,20

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji kinerja yang tercantum dalam tabel 11, Kategori Setuju (S) adalah pilihan terbanyak, dengan persentase responden yang cukup besar yang menunjukkan dukungan terhadap setiap pernyataan. Kategori Sangat Setuju (SS) walau lebih kecil, tetap menunjukkan sebagian responden memberikan dukungan penuh. Persentase Kurang Setuju (KS) yang muncul di beberapa pernyataan menandakan adanya pendapat yang sedikit berbeda, namun tidak dominan. Tidak ada jawaban pada kategori penolakan yaitu STS dan TS, mengindikasikan

ketidakhadiran sikap negatif yang nyata. Pernyataan X4.1 memperlihatkan tingkat keraguan yang agak tinggi dibandingkan item lain, dengan 17 responden (17,35%) memilih Tidak Setuju (TS) dan 12 responden (12,24%) Kurang Setuju (KS). Namun demikian, mayoritas tetap Setuju (59 responden atau 60,20%) dan Sangat Setuju (10 responden atau 10,20%). Sebaliknya, item seperti X4.2 dan X4.7 menunjukkan respons yang sangat positif: tidak ada penolakan, dengan mayoritas besar responden menyatakan Setuju (masing-masing 78 responden atau 79,59%) dan sejumlah kecil menyatakan Sangat Setuju (7 responden atau 7,14%). Item X4.5 bahkan menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi, dengan 80 responden (81,63%) menyatakan Setuju dan 10 responden (10,20%) menyatakan Sangat Setuju, serta tidak ada responden yang Tidak Setuju ataupun Kurang Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kinerja pegawai yang dirujuk pada pernyataan ini sangat diterima oleh para responden. Pernyataan X4.10 adalah yang paling menonjol dalam hal dukungan responden, dengan 85 responden (86,73%) menyatakan Setuju dan 10 responden (10,20%) Sangat Setuju, tanpa adanya keraguan atau penolakan sama sekali. Ini menandakan bahwa pernyataan tersebut mencerminkan elemen kinerja pegawai yang paling kuat dan diterima luas. Secara keseluruhan, distribusi jawaban menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kinerja pegawai dalam organisasi mereka secara positif. Meskipun terdapat beberapa responden yang merasa kurang puas terhadap beberapa aspek kinerja pegawai tertentu (terutama pada item X4.1, X4.3, dan X4.4), namun nilai-nilai kinerja pegawai secara umum dinilai baik dan mencerminkan gaya kinerja pegawai yang diterima oleh lingkungan kerja responden.



Gambar 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Pegawai

## 4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel. 4.5 Uji Validitas

Variabel	Item_Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	Ruang kerja saya memiliki pencahayaan yang memadai untuk mendukung aktivitas kerja	0.754	0.195	Valid
	Suhu dan ventilasi di tempat kerja terasa nyaman selama jam kerja	0.690	0.195	Valid
	Fasilitas kerja seperti meja, kursi, dan perangkat elektronik tersedia dan dalam kondisi baik	0.416	0.195	Valid
	Tempat kerja saya selalu bersih dan terawat	0.523	0.195	Valid
	Sistem keamanan fisik di tempat kerja (seperti CCTV, petugas keamanan) membuat saya merasa aman	0.619	0.195	Valid
	Saya merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil oleh rekan kerja dan atasan	0.754	0.195	Valid
	Budaya kerja di organisasi ini mendukung kolaborasi dan kerja sama tim	0.690	0.195	Valid

	Saya bebas menyampaikan pendapat atau ide kepada atasan tanpa rasa takut	0.416	0.195	Valid
	Komunikasi antara bagian atau divisi dalam organisasi berjalan dengan lancar	0.575	0.195	Valid
	Kepemimpinan di tempat kerja menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif	0.521	0.195	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Saya merasa kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan istirahat terpenuhi selama bekerja	0.574	0.195	Valid
	Fasilitas kerja mendukung kenyamanan fisik saya dalam menjalankan tugas harian	0.531	0.195	Valid
	Saya merasa aman secara fisik dan psikologis di lingkungan kerja saya	0.663	0.195	Valid
	Saya memiliki kepastian kerja dan tidak khawatir kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba	0.748	0.195	Valid
	Saya memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja	0.727	0.195	Valid
	Saya merasa menjadi bagian dari tim dan diterima oleh lingkungan sosial di tempat kerja	0.413	0.195	Valid
	Saya merasa dihargai atas kontribusi dan kinerja saya di tempat kerja	0.578	0.195	Valid
	Saya diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan prestasi saya	0.512	0.195	Valid
	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dan kemampuan profesional saya	0.428	0.195	Valid
	Pekerjaan saya memberikan tantangan dan makna yang mendorong saya untuk terus berkembang	0.618	0.195	Valid
Disiplin Kerja (X3)	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan	0.602	0.195	Valid
	Saya memulai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditargetkan	0.487	0.195	Valid
	Saya jarang terlambat menghadiri rapat atau kegiatan kerja lainnya	0.464	0.195	Valid
	Saya menggunakan jam kerja secara efektif tanpa membuang-buang waktu	0.609	0.195	Valid
	Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku di tempat kerja	0.707	0.195	Valid
	Saya selalu mengenakan pakaian kerja yang sesuai dengan ketentuan perusahaan	0.495	0.195	Valid
	Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan secara konsisten	0.565	0.195	Valid
	Saya tidak melanggar kebijakan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis	0.326	0.195	Valid
	Saya menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya tanpa harus diingatkan	0.349	0.195	Valid
	Saya tetap bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya, baik berhasil maupun gagal	0.707	0.195	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Saya selalu berusaha menjaga standar kualitas dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan	0.729	0.195	Valid

	Hasil pekerjaan saya sering mendapat pujian karena akurasi dan kerapiahannya	0.725	0.195	Valid
	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	0.421	0.195	Valid
	Dalam kondisi normal, saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibanding rekan lain	0.572	0.195	Valid
	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan	0.620	0.195	Valid
	Saya dapat mengatur waktu secara efektif agar tidak terlambat dalam menyelesaikan tugas	0.729	0.195	Valid
	Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan tanpa mengurangi kualitas	0.725	0.195	Valid
	Saya terbiasa mengelola beban kerja dalam jumlah besar secara efisien	0.462	0.195	Valid
	Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan sangat jarang absen tanpa alasan jelas	0.588	0.195	Valid
	Saya selalu datang tepat waktu dan jarang terlambat dalam memulai pekerjaan	0.666	0.195	Valid

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat di ketahui bahwa pengolahan dari semua variabel menunjukkan bahwa seluruh pearson correlation memiliki nilai lebih besar dari rtabel yang artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid dan seluruh pertanyaan tersebut dapat di jadikan alat ukur yang valid pada analisis berikutnya.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Data Uji Reliabilitas merupakan alat ukur yang menjadikan konsisten alat ukur untuk mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Kuesioner di katakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,70 sedangkan apabila nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) < 0,70 maka indikator yang di gunakan variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel. 4.6 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.783	> 0.700	Reliability



Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0.744	> 0.700	Reliability
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0.723	> 0.700	Reliability
Kinerja Pegawai (Y)	0.794	> 0.700	Reliability

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Hasil uji realibilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai alpha yang > 0,7 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal dan konsisten sehingga bisa digunakan berkali-kali.

### **4.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **4.3.1 Uji Normalitas**

Uji Normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah nilai kesalahan taksiran model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2019).

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov Test dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $\geq 0,05$  data berdistribusi normal.

Tabel 4.7 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41734734
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.110
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.620 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

a. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,800.

Dikarenakan nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari tingkat sigifikan  $\alpha = 5\%$  atau  $(0,800 > 0,05)$  maka berarti data terdistribusi secara normal. Dengan demikian uji normalitas ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

#### 4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai Tolerance dan Variance Invlation Factor (VIF) (Ghozali, 2019). Jika nilai Tolerance  $> 0.1$  dan nilai Variance Invlation Factor (VIF)  $< 10$ , maka tidak terjadi Multikolinieritas.

Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.133	4.044		3.742	.000		

Lingkungan kerja	.360	.198	.344	1.817	.072	.216	4.622
Disiplin kerja	.207	.190	.179	1.091	.278	.288	3.477
Motivasi kerja	.026	.189	.024	.135	.893	.246	4.060

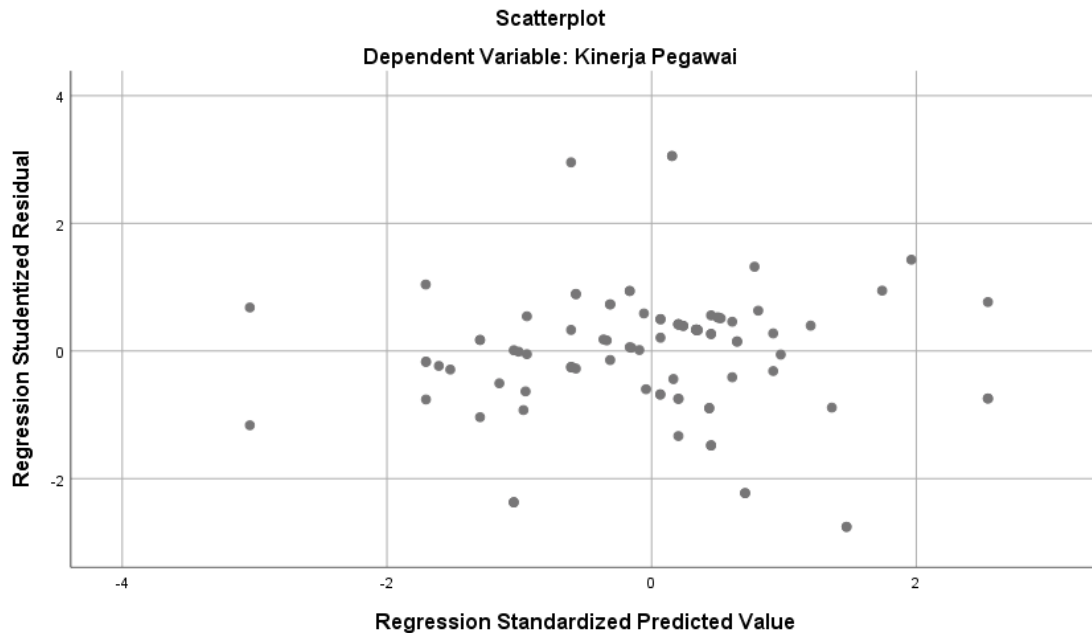
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel – variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1. Sedangkan hasil dari perhitungan varian inflanation factor (VIF), menunjukkan bahwa variabel – variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dimana jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan indikasi varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Situasi heteroskedaktisitas akan menyebabkan penaksiran keofisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestisnya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedaktisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Berikut disajikan grafik heteroskedaktisitas dari penelitian ini:



Gambar 6. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan diagram di atas, scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti model regresi layak digunakan dan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

#### 4.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Dalam regresi linier berganda terdapat asumsi klasik yang harus terpenuhi, yaitu residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolineritas, tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Dan semua itu telah terpenuhi pada pembahasan sebelumnya. Estimasi model regresi linier berganda ini menggunakan software SPSS 25 dan diperoleh hasil output sebagai berikut.

Tabel 4.9 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.133	4.044		3.742	.000		
Lingkungan kerja	.360	.198	.344	1.817	.072	.216	4.622
Disiplin kerja	.207	.190	.179	1.091	.278	.288	3.477
Motivasi kerja	.026	.189	.024	.135	.893	.246	4.060

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Dengan memperhatikan hasil regresi linier berganda maka didapat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja pegawai} = 15,133 + 0,360 X_1 + 0,207X_2 + 0,026 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 3,101 menunjukkan jika variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar  $Y$  adalah sebesar 15,133, artinya sebelum atau tanpa adanya variabel budaya, Motivasi dan disiplin kerja maka besarnya kinerja pegawai akan menjadi sebesar 15,133.
- 2) Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,360, berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel Kinerja pegawai sebesar 0,360, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,360 satuan.
- 3) Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,207, berarti bahwa apabila variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel Kinerja pegawai sebesar 0,207, dengan asumsi variabel lain

konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel kesesuaian peran meningkat satu satuan, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,207 satuan.

- 4) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) yaitu sebesar 0,026, berarti bahwa apabila variabel disiplin kerja (X3) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel Kinerja pegawai sebesar 0,026, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,026 satuan.

## 4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variable independent terhadap variable dependen.

### 4.5.1 Uji Hipotesis (t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing 3 variable bebas Terhadap variable terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika hasil penelitian nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka variable independent berpengaruh signifikan terhadap variable dependen dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.10 Uji Hipotesis (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.133	4.044		3.742	.000		
Lingkungan kerja	.360	.198	.344	1.817	.007	.216	4.622
Disiplin kerja	.207	.190	.179	1.091	.278	.288	3.477

Motivasi kerja	.026	.189	.024	.135	.893	.246	4.060
----------------	------	------	------	------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan tabel 16 diatas dapat diketahui bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

1. Nilai dari  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1,817 > 1,692$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$  dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima yang artinya lingkungan kerja pegawai berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai dari  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,091 < 1,692$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,278 > 0,05$  dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  ditolak  $H_o$  diterima yang artinya disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai dari  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $0,135 < 1,692$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,893 > 0,05$  dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  ditolak  $H_o$  diterima yang artinya motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

#### 4.5.2 Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan level of significance 5%. Jika hasil penelitian nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.11 Uji Simultan F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425.209	3	141.736	11.761	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1132.791	94	12.051		
	Total	1558.000	97			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja

Sumber: data diolah SPSS V25, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel independen Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 11,761 dan nilai F tabel sebesar 3,089 dimana diketahui.

F hitung > F tabel dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

#### 4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R<sup>2</sup> yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.522 <sup>a</sup>	.273	.250	3.471	1.745

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja



b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,250 atau 25%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 25% dan sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan dari hubungan dua variabel. Dari tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda ( $R$ ) adalah 0,522 yang berarti ketiga variabel independen memiliki hubungan sedang.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketika gaya kinerja pegawai meningkat satu satuan, Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,360 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi (p-value) kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin yang baik dapat memberikan arah, dukungan, dan motivasi yang dibutuhkan pegawai untuk mencapai Kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kuat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam konteks organisasi publik seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Lingkungan kerja yang positif, seperti integritas, tanggung jawab, dan kolaborasi, akan memperkuat efektivitas kinerja pegawai karena para pemimpin akan beroperasi dalam lingkungan yang mendukung nilai-nilai profesionalisme.

Studi oleh Gusmery dan Susanti (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam memperkuat gaya kinerja pegawai yang diterapkan di lingkungan Dinas Pendidikan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan komitmen kerja pegawai. Dalam praktiknya, pemimpin yang efektif tidak hanya mengandalkan otoritas formal, tetapi juga membutuhkan dukungan dari norma-norma budaya yang berlaku dalam organisasi. Penelitian Rifa'i (2020) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai transformasional yang didukung oleh lingkungan kerja yang kuat berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja guru. Ini sangat relevan dengan tugas kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, dimana keberhasilan program dan kebijakan sangat bergantung pada keterlibatan aktif staf dan tenaga pendidik. Lebih lanjut, Pakaya (2020) menegaskan bahwa terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan di daerah. Artinya, lingkungan kerja tidak hanya memengaruhi bagaimana pemimpin bertindak, tetapi juga bagaimana mereka mampu membentuk perilaku dan etos kerja bawahannya. Dalam konteks Provinsi Lampung, penerapan lingkungan kerja yang positif akan menciptakan atmosfer kerja yang mendukung bagi pemimpin dalam melaksanakan kebijakan, menyatukan visi, serta memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan strategis organisasi pendidikan.

#### **4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif yang lebih kecil dibandingkan dengan disiplin. Jika disiplin kerja meningkat satu satuan, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,207 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai t-hitung juga lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi di bawah

0,05, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mereka cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor krusial yang memengaruhi efektivitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi, termasuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Tingkat motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, proaktif, dan loyal terhadap tujuan organisasi. Sebuah studi oleh Wirtadipura (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai dan beriringan dengan kinerja pegawai yang efektif, membentuk iklim kerja yang kondusif di lingkungan dinas pendidikan. Kinerja pegawai yang berhasil harus mampu memahami faktor-faktor motivasional dari bawahannya, termasuk kebutuhan aktualisasi diri, pengakuan, dan keamanan kerja. Pemimpin yang dapat mengelola sumber motivasi internal dan eksternal pegawai cenderung lebih efektif dalam membangun tim yang solid dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks tersebut, Daga dan Hamu (2021) menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja pegawai yang kuat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi publik seperti Dinas Pendidikan. Penelitian oleh Zulkarnaen dan Supriyati (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan signifikan terhadap efektivitas gaya kinerja pegawai transformasional dalam lembaga pendidikan. Pemimpin yang memahami dan mengintegrasikan motivasi pegawai ke dalam praktik kinerja pegawai sehari-hari cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang visioner, adaptif, dan penuh semangat kolaboratif. Di lingkungan birokrasi pendidikan seperti di Provinsi Lampung, sinergi antara motivasi kerja dan kinerja pegawai menjadi penentu keberhasilan reformasi kinerja dan pelayanan publik.

#### **4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai yang efektif di instansi pemerintahan, termasuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab dan kepatuhan pegawai terhadap aturan serta prosedur kerja, yang secara langsung memengaruhi kredibilitas dan otoritas seorang pemimpin. Penelitian oleh Maharani & Sumarni (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja dan gaya kinerja pegawai secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, menandakan bahwa pemimpin akan lebih efektif jika didukung lingkungan kerja yang disiplin. Kinerja pegawai yang efektif dalam birokrasi pendidikan membutuhkan keteladanan dan kedisiplinan tinggi, baik dari pemimpin maupun bawahan. Dalam konteks ini, Amalia & Rudiansyah (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memperkuat kewibawaan pemimpin dalam mengarahkan pegawai untuk mencapai target kinerja. Ketika disiplin dijaga secara konsisten, pemimpin dapat menjalankan fungsi pengawasan, pembinaan, dan pengambilan keputusan dengan lebih tegas dan terstruktur. Lebih lanjut, Pakaya (2020) menekankan bahwa disiplin pegawai sangat berkaitan dengan keberhasilan pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Dalam praktiknya, disiplin kerja juga mencerminkan loyalitas terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung tidak hanya memperkuat kinerja pegawai, tetapi juga memperkuat otoritas dan efektivitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas strategis.

#### **4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan tiga komponen penting yang secara bersama-sama membentuk fondasi kuat bagi keberhasilan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, termasuk di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Ketika lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai profesionalisme dan kolaborasi telah terbentuk, pegawai akan memiliki arah dan identitas kerja yang selaras dengan visi pemimpin. Budaya semacam ini juga memperkuat legitimasi pemimpin di mata bawahannya, karena kinerja pegawai menjadi bagian dari sistem nilai kolektif yang dihargai bersama. Motivasi kerja memperkuat semangat dan komitmen individu terhadap tugasnya. Dalam kinerja pegawai, pegawai yang termotivasi tinggi akan lebih mudah diarahkan dan diajak untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang mampu memfasilitasi dan memelihara motivasi bawahannya akan lebih sukses dalam membangun tim kerja yang solid dan produktif. Penelitian oleh Suryadi (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, dan dalam konteks pendidikan, ini menyangkut seberapa efektif pemimpin dalam menggerakkan pegawai untuk berinovasi dan bekerja optimal. Disiplin kerja memberikan kerangka perilaku yang memungkinkan kinerja pegawai dijalankan secara terstruktur dan konsisten. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan loyalitas terhadap aturan, instruksi, dan tanggung jawab. Dalam hal ini, kinerja pegawai tidak hanya menjadi simbol arah, tetapi juga penggerak operasional yang nyata. Disiplin memperkuat efektivitas kebijakan dan keputusan pemimpin, serta mengurangi hambatan struktural seperti keterlambatan, konflik internal, dan inefisiensi. Hasil penelitian Suryadi (2020) menunjukkan

bahwa secara simultan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, mencerminkan juga seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Ketika ketiga faktor ini berjalan selaras, maka pemimpin memiliki landasan kuat untuk menetapkan arah strategis, membina komunikasi efektif, dan membentuk tim kerja yang adaptif terhadap perubahan dan tuntutan pelayanan publik.