

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung berdiri pada tanggal 2 Mei 1945, dengan dasar Peraturan Pemerintahan No.65 Tahun 1951 tentang pelaksanaan penyerahan sebagian dari pada urusan pemerintah pusat dalam lapangan, pendidikan, pengajar dan kebudayaan kepada Provinsi. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Taman Budaya merupakan salah satu institusi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pelestarian dan pengembangan kebudayaan daerah. Sebagai bagian dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, UPTD Taman Budaya bertugas memberikan pelayanan teknis langsung kepada masyarakat dalam bidang kebudayaan tanpa kewenangan dalam pembinaan atau penyusunan kebijakan. Keberhasilan UPTD Taman Budaya dalam menjalankan fungsinya sangat bergantung pada kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat.

Sebagaimana yang dikemukakan dalam berbagai penelitian, bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, maka organisasi maupun instansi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong para pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Menurut Bangun Wilson (2023) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Kinerja yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung salah satunya adalah dari standar penilaian kinerja para pegawai yang dituntut untuk memberikan hasil kerja yang maksimal dalam setiap tugas yang diberikan, tetapi pada kenyataannya masih banyak pegawai yang hasil pekerjaannya

dibawah standar yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. sehingga program – program yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan harapan. Kinerja pegawai UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dapat diukur dengan melihat hasil kinerja yang diberikan kepada pegawai apakah sudah sesuai dengan standar penilaian yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung tahun 2024 - 2025.

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Pegawai UPTD Taman Budaya

NILAI	KUALIFIKASI
90-100	Sangat baik (SB)
80-89	Baik (B)
70-79	Cukup (C)
60-69	Kurang Baik (KB)
59- kebawah	Tidak Baik (TB)

Berikut adalah data standar penilaian Hasil Angket Observasi Kinerja Pegawai kinerja pegawai UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung selama 1 tahun :

Tabel 1.2 Hasil Angket Observasi Kinerja Pegawai UPTD Taman Budaya

No	PERNYATAAN	SB	B	C	KB	TB
KINERJA						
1	Bapak/Ibu mampu melampaui target pekerjaan yang ditentukan oleh instansi	15%	20%	30%	35%	0%
2	Hasil pekerjaan Bapak/Ibu sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan.	10%	40%	25%	25%	0%
3	Bapak/Ibu tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	15%	20%	35%	30%	0%
4	Bapak/Ibu tidak pernah absen tanpa keterangan/ tanpa alasan yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan.	25%	30%	25%	20%	0%
5	Bapak/Ibu selalu berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	10%	20%	30%	40%	0%

Sumber: Hasil Observasi di UPTD Taman Budaya.

Berdasarkan hasil angket observasi kinerja pegawai yang dibagikan secara acak kepada 20 pegawai UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Lampung, dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama yaitu menunjukkan persentase sebanyak 35% yang menyatakan kurang baik, artinya masih terdapat pegawai yang belum mampu melampaui target pekerjaan yang sudah ditentukan oleh instansi. Kemudian pernyataan kedua sebesar 25% yang menyatakan kurang baik, berarti hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai masih ada yang belum sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Pegawai menganggap tugas yang dikerjakan merupakan sebatas tanggung jawab biasa tanpa memikirkan hasil dan standar yang akan dicapai. Pada pernyataan ketiga sebesar 30% yang menyatakan kurang baik, sehingga pegawai mengakui bahwa mereka dalam menyelesaikan tugas masih menunda-nunda. Selanjutnya pernyataan keempat sebesar 20% yang menyatakan kurang baik, berarti masih terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa alasan maupun pegawai yang masih keluar kantor pada jam kerja. Pernyataan kelima sebesar 40% yang menyatakan kurang baik, berarti beberapa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak melakukan diskusi dengan rekan kerjanya, hal itu disebabkan karena setiap pegawai sudah mempunyai tugas pokok dan fungsinya masing masing.

Tabel 1.3 Capaian kinerja UPTD Taman Budaya

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	Target 2023	Realisasi 2023	Target 2024	Realisasi 2024*
1	Jumlah pagelaran seni dan budaya	Kegiatan	20	18	25	24	30	28
2	Jumlah peserta kegiatan kesenian	Orang	500	470	600	580	700	680
3	Jumlah sanggar seni yang terlibat	Sanggar	15	13	18	17	20	20
4	Tingkat kepuasan pengunjung	Skala 1–100	85	82	88	86	90	89
5	Jumlah kolaborasi dengan komunitas seni dan budaya	Kerja Sama	10	9	12	11	15	13
6	Kegiatan edukasi budaya di sekolah	Kegiatan	8	7	10	9	12	10
7	Pelatihan atau	Kegiatan	5	5	6	6	8	7

	workshop seni							
8	Produksi dokumentasi/publikasi seni dan budaya	Produk	10	9	12	12	15	14
9	Tingkat kehadiran masyarakat dalam acara	Orang	3.000	2.750	3.500	3.400	4.000	3.900
10	Indeks kinerja pegawai	Skala 1–100	80	78	82	81	85	83

Sumber : UPT Taman Budaya 2025

Tabel di atas menggambarkan perkembangan capaian kinerja UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung selama tiga tahun terakhir (2022–2024). Secara umum, terdapat tren positif dalam peningkatan kinerja pada berbagai indikator strategis yang berkontribusi terhadap pelestarian dan pengembangan kebudayaan di Provinsi Lampung. Jumlah Pagelaran Seni dan Budaya mengalami peningkatan dari 18 kegiatan pada tahun 2022 menjadi 28 kegiatan pada tahun 2024. Ini menunjukkan upaya aktif UPTD dalam menghidupkan panggung seni daerah serta membuka ruang bagi seniman lokal untuk berekspresi. Jumlah Peserta Kegiatan Kesenian juga mengalami peningkatan konsisten dari 470 peserta (2022) menjadi 680 peserta (2024), mencerminkan antusiasme masyarakat, khususnya generasi muda, terhadap kegiatan seni dan budaya. Jumlah Sanggar Seni yang Terlibat meningkat dan mencapai target pada tahun 2024 sebanyak 20 sanggar. Hal ini menunjukkan keterlibatan komunitas seni yang semakin luas serta kemitraan yang baik antara UPTD dan pelaku seni lokal. Tingkat Kepuasan Pengunjung terus meningkat dari 82 poin pada tahun 2022 menjadi 89 poin pada tahun 2024, mengindikasikan peningkatan kualitas penyelenggaraan acara serta kenyamanan layanan yang diberikan kepada masyarakat. Jumlah Kolaborasi dengan Komunitas Seni dan Budaya juga menunjukkan pertumbuhan, dari 9 kolaborasi pada 2022 menjadi 13 kolaborasi pada tahun 2024, menandakan perluasan jejaring kerja sama untuk memperkaya program seni budaya. Kegiatan Edukasi Budaya di Sekolah meningkat dari 7 kegiatan pada tahun 2022 menjadi 10 kegiatan pada 2024. Program ini penting dalam menanamkan nilai-nilai budaya kepada pelajar sebagai generasi penerus. Pelatihan atau Workshop Seni berhasil dipertahankan dan ditingkatkan

jumlahnya, walaupun belum seluruhnya mencapai target. Ini mencerminkan komitmen terhadap pengembangan kapasitas pelaku seni di Lampung. Produksi Dokumentasi atau Publikasi Seni dan Budaya terus meningkat dan hampir mencapai target maksimal pada 2024. Hal ini mendukung pelestarian budaya secara digital maupun fisik sebagai sumber literasi budaya. Tingkat Kehadiran Masyarakat dalam Acara meningkat signifikan, dari 2.750 orang pada 2022 menjadi 3.900 orang pada 2024.

Berdasarkan data tersebut, maka peningkatan kinerja pegawai UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung masih perlu untuk lebih ditingkatkan lagi, karena semakin banyak masyarakat yang tertarik dan terlibat dalam kegiatan kebudayaan. Sehingga, dapat mewujudkan tercapainya visi dan misi UPTD Taman Budaya tersebut. Agar tercapainya tujuan suatu organisasi, perlu ditingkatkan dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama dari kinerja pegawainya. Kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mewujudkan kualitas kerja pegawai, perlu adanya dukungan dari seorang pemimpin supaya secara cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya gaya kepemimpinan yang baik sebagai contoh bawahannya maka akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawainya. Hal tersebut akan berperan pada pencapaian efektivitas kerja yang optimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan untuk organisasi, karena gaya kepemimpinan pada hakekatnya mengandung pengertian bagaimana seorang pemimpin berhadapan dengan bawahannya (Siagian,S.P,2022).

Penelitian Rahmalia & Nuraeni (2021) “Kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor penentu kinerja karyawan pada PT. Brexelle Berkah Uniti”. Penelitian Bawa dan Nasikun (2025) serta Candradewi (2021) menunjukkan bahwa budaya kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas dan produktivitas pegawai di sektor kebudayaan daerah. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Bass dan Riggio (2023), gaya kepemimpinan yang efektif dapat

meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Pada UPTD Taman Budaya, gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengarahkan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas kebudayaan yang kompleks dan beragam.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti dalam mashul akbar (2021) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu pegawai bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat pegawai merasa cepat bosan dan merasa tegang, tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya akibatnya kinerja kerja pegawai menurun. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan positif terhadap kinerja pegawai, di mana lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, Penelitian pridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021) menemukan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja keduanya berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Konut. Pada UPTD Taman Budaya, menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk mendukung pegawai dalam menjalankan tugas mereka, terutama dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Motivasi pegawai merupakan faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja. Menurut Herzberg (2022), motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Penelitian oleh Wibowo (2022) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan mampu mencapai target yang ditetapkan. Pada UPTD Taman Budaya, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi pegawai agar dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa

lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Kediri, artinya motivasi kerja yang lebih mendorong akan meningkatkan kinerja pegawai (Rifatun Nadhiyah & Syahirul Alim (2022). UPTD Taman Budaya, motivasi kerja pegawai sangat penting mengingat tugas-tugas kebudayaan memerlukan dedikasi dan komitmen yang tinggi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut - gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja - secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Studi yang dilakukan, Ardiansyah R (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang penjelasan diatas, UPTD Taman Budaya perlu untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **“Peran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.”** Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM di instansi pemerintah tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
4. Apakah Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara Bersama sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
4. Mengetahui dan Menganalisis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Taman Budaya 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 di UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung khususnya pada aspek kinerja pegawai.
2. Bagi UPTD untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai seberapa besar pengaruh Peran Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik dan non fisik dan Motivasi 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 UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

1.5.2. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai UPTD Taman Budaya 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 UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

1.5.5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan Adalah bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, motivasi dan Kinerja .

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada skripsi ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan Gaya kepemimpinan , lingkungan kerja dan motivasi 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 Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan motivasi kerja dan kinerja pegawai 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

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi dalam pembahasan skripsi/tesis.

LAMPIRAN