Strategi
Volume 16, No. 2, Oktober 2026
Halaman : 219-228
Penerbit : Universitas Tridinanti
p-ISSN : 2089-6948
e-ISSN : 2830-4454

Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan Ditinjau Dari Etos Kerja Dan Fasilitas Kerja: Studi Deskriptif Kualitatif

Yun Suprani[1*)], Muhammad Said[2)] , Akbar Malik Miharam[3)]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan [1,2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Cahaya Surya, Kediri, Jawa Timur [3]
E-mail : [1*)]yunsuprani070667@gmail.com,[2)]muhammad.said170464@gmail.com
F-

Artikel history
Submit : 01/08/2026
Revisi : 24/10/2026
Publish : 31/10/2026

ABSTRACT

The success of the South Sumatra Provincial Education Office depends on the performance of its employees. To achieve optimal results, employees require support regarding their work attitudes and access to supporting facilities. This study examines employee performance at the South Sumatra Provincial Education Office through two aspects: work ethic and work facilities. A qualitative descriptive research method was employed. Data were collected through in-depth interviews, participant observation, and document analysis involving the office's employees. Data reduction and presentation processes were carried out, and source triangulation was used to ensure data validity. The results highlight the work ethic—characterized by discipline, responsibility, perseverance, and enthusiasm—demonstrated by employees when completing tasks. Although the available work facilities still require improvement, they play a crucial role in ensuring smooth operations. Qualitatively, these two components interact to shape overall employee performance. This study is expected to provide organizational leadership with a contextual overview for formulating policies aimed at enhancing work ethic and improving work facilities to sustainably support employee performance.

Keywords: employee performance, work ethic, work facilities, qualitative descriptive

ABSTRAK

*Keberhasilan seperti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, bergantung pada kinerja pegawainya. Untuk mencapai hasil yang optimal, pegawai memerlukan dukungan dalam sikap kerja mereka dan akses ke fasilitas pendukung.. Studi ini menggambarkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan melalui dua aspek: etos kerja dan fasilitas kerja**.** Riset menggunakan Metode deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi terhadap pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Proses reduksi dan, penyajian data, dilakukan untuk untuk memastikan keabsahan data, triangulasi sumber digunakan. Hasilnya menunjukkan bahwa etos kwrja (sikap disiplin, tanggung jawab, ketekunan, dan semangat kerja) yang ditunjukkan pegawai saat menyelesaikan tugas. Meskipun fasilitas kerja yang tersedia masih perlu ditingkatkan, namun hal ini berperan penting memastikan pekerjaan berjalan lancar. Secara kualitatif, kedua komponen tersebut bekerja sama dan membentuk kinerja pegawai secara keseluruhan. Diharapkan penelitian ini memberikan gambaran kontekstual untuk pimpinan organisasi saat membuat kebijakan untuk meningkatkan etos kerja dan kelengkapan fasilitas kerja guna mendukung kinerja pegawai secara berkelanjutan.*

Kata Kunci: kinerja pegawai, etos kerja, fasilitas kerja, deskriptif kualitatif

Strategi
Volume 16, No. 2, Oktober 2026
Halaman : 219-228
Penerbit : Universitas Tridinanti
p-ISSN : 2089-6948
e-ISSN : 2830-4454

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja pegawai adalah salah satu penentu utama keberhasilan sebuah organisasi, termasuk instansi pemerintah seperti Dinas Pendidikan. Sebagai institusi yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan di suatu wilayah, kinerja pegawai sangat menentukan kualitas layanan yang diterima oleh sekolah, guru, dan masyarakat luas. Ketika kinerja pegawai menurun, dampaknya tidak hanya dirasakan secara internal, tetapi juga berdampak pada kualitas pengelolaan (Rahayu & Ismail, 2024).

Etos kerja adalah salah satu faktor internal yang paling sering dikaitkan dengan kinerja pegawai. Etos kerja mencerminkan sikap, nilai, dan semangat seseorang dalam melihat dan menjalankan pekerjaannya, seperti disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen terhadap organisasi.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa etos kerja yang tinggi tercermin dalam sikap menghargai waktu dan disiplin dalam bekerj, memberikan dampak positif pada kinerja karyawan (Dwinanda et al., 2023). Fakta pegawai yang memiliki etos kerja kuat, lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak pekerjaan dan fokus pada pekerjaan.

Temuan sama terjadi di lembaga pemerintah di Provinsi Sumatera Selatan. Di sana, etos kerja secara parsial berdampak besar pada kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa etos kerja bukan sekadar konsep normatif, tetapi benar-benar berfungsi dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah Sumatera Selatan (Istiqomah et al., 2024).

Selain etos kerja, faktor eksternal seperti fasilitas kerja juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas kerja mencakup semua sarana dan prasarana yang diberikan organisasi memudahkan pekerjaan, mulai dari peralatan kerja hingga teknologi informasi.

Riset (Nestari et al., 2024). di instansi pemerintahan kecamatan, fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap variasi kinerja yang diamati Hasil ini memperkuat argumen bahwa ketersediaan dan kualitas ruang kerja sangat penting untuk kinerja pegawai, terutama di tempat kerja yang sangat bergantung pada sistem digital, seperti sekolah, yang harus mengelola data tentang guru, siswa, dan sekolah melalui sistem informasi pendidikan (Ambarwati & Permana, 2026).

Sebagai hasil dari pemeriksaan awal yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, beberapa fenomena menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum mencapai tingkat yang optimal. Pertama, banyak pegawai belum memahami sepenuhnya pentingnya komunikasi dan koordinasi, baik antarpegawai maupun antarbagian. Akibatnya, mereka gagal menyelesaikan tugas..

Fakta ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif adalah kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai karena memungkinkan komunikasi yang jelas antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja. Jika komunikasi tidak efektif, risiko kesalahan kerja dan duplikasi tugas meningkat, seperti yang ditunjukkan oleh studi di dinas kependudukan yang menunjukkan bahwa kerja sama yang buruk dan kurangnya komunikasi turut meningkatkan tingkat kesalahan (Rahman et al., 2021).

Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan juga ada situasi yang serupa, di mana kurangnya koordinasi antar bagian dapat menghambat proses kerja yang saling terkait.

Kedua, terlihat bahwa beberapa pegawai lebih suka menunda tugas mereka, yang dikenal sebagai prokrastinasi. Selain itu, terlihat bahwa semua pegawai tidak secara merata mengikuti prinsip kerja seperti kejujuran, tanggung jawab, dan komitmen organisasi. Fakta kurangnya kedisiplinan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada organisasi lain, yang menunjukkan bahwa sikap kurang disiplin, seperti ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, menunjukkan kurangnya penerapan etos kerja di kalangan karyawan. Kondisi ini dapat menurunkan produktivitas dan kualitas

p-ISSN : 2089-6948
e-ISSN : 2830-4454

layanan pendidikan secara keseluruhan jika dibiarkan (Barsah & Ridwan, 2020)

Ditemukan banyak tantangan yang cukup menghambat pekerjaan. Salah satu masalah utama adalah koneksi internet yang sering terlambat atau bahkan terputus. Ini karena hal itu secara langsung menghambat proses penginputan data pada sistem pendidikan seperti pendataan sekolah, pendataan guru, dan pendataan siswa. Kondisi ruang kerja yang tidak nyaman, seperti ruang kerja yang sempit, kurangnya pencahayaan, dan suhu yang tidak memadai, adalah sumber lain yang dapat mengganggu kenyamanan dan fokus karyawan saat bekerja.

Kondisi seperti ini membuat penelitian tentang fasilitas kerja semakin penting. Ini karena penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai meningkatkan kinerja karyawan di berbagai perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

Fenomena ini menunjukkan bahwa masalah kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan berkaitan dengan dua dimensi sekaligus: etos kerja internal dan fasilitas kerja eksternal. Kedua faktor ini saling berhubungan dan memengaruhi cara karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab sehari-hari.

Sejauh ini, sebagian besar penelitian tentang hubungan antara etos kerja, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan telah didominasi oleh pendekatan kuantitatif, yang berpusat pada pengukuran pengaruh antarvariabel melalui kuesioner dan analisis statistik. Namun, pendekatan ini belum cukup untuk mempelajari secara menyeluruh bagaimana karyawan memahami, mengalami, dan menanggapi masalah etos kerja dan keterbatasan fasilitas. Namun, untuk membuat solusi yang tepat sasaran, lebih penting untuk memahami persepsi, pengalaman, dan makna di balik fenomena daripada hanya mengetahui apakah ada pengaruh statistik.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mempelajari secara menyeluruh bagaimana etos kerja dan fasilitas kerja memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Tujuan dari metode ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang menyeluruh tentang keadaan sebenarnya di lapangan, baik dari segi sikap dan nilai kerja pegawai maupun ketersediaan dan kualitas fasilitas kerja. Dengan demikian, peneliti dapat memberikan gambaran yang lebih baik tentang

Perumusan Masalah

Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mempelajari beberapa masalah berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan ditinjau dari etos kerja?
2. Bagaimana kinerja karyawan ditinjau dari fasilitas kerja?
3. Berdasarkan etos kerja dan fasilitas kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, apa saja faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil dan perilaku kerja yang ditunjukkan saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab selama periode waktu tertentu (Parisudha, n.d.). Menurut perspektif ini, kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pegawai selama menjalankan tanggung jawab mereka.

Terdapat beberapa indikator untuk menilai kinerja pegawai, yaitu Kualitas kerja, standar hasil kerja yang dicapai pegawai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kuantitas kerja jumlah atau volume pekerjaan yang mampu diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Ketepatan waktu, kesesuaian antara waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikannya. Kerja sama, kesediaan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa banyak faktor, baik internal maupun eksternal,

Strategi
Volume 16, No. 2, Oktober 2026
Halaman : 219-228
Penerbit : Universitas Tridinanti
p-ISSN : 2089-6948
e-ISSN : 2830-4454

memengaruhi kinerja karyawan. Etos kerja, disiplin kerja, motivasi, dan kompetensi karyawan adalah faktor internal, sedangkan lingkungan kerja, fasilitas kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan adalah faktor eksternal (Wijaya & Sari, 2020).

2. Etos Kerja

Etos kerja dapat didefinisikan sebagai sekumpulan tindakan positif yang berakar pada keyakinan fundamental dan komitmen penuh pada paradigma kerja yang integral. Pada dasarnya, etos kerja mencerminkan sikap dan semangat dasar seseorang dalam melihat dan menjalani pekerjaannya, yang pada gilirannya membentuk pola perilaku kerja sehari-hari (Arum et al., 2023)**.**

Etos kerja yang tinggi dapat dipahami sebagai sikap mental yang mendasari kesungguhan, semangat, dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan pekerjaan mereka; ini ditunjukkan melalui sikap menghargai waktu dan disiplin dalam bekerja, yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan berkomitmen terhadap tugas yang diberikan**.**

Studi (Istiqomah et al., 2024)menunjukkan bahwa etos kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai. Penelitian ini menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor pemerintah, yang berarti bahwa pegawai yang memiliki etos kerja yang lebih tinggi melakukan lebih baik. Hasilnya mendukung gagasan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor internal penting yang perlu dipelajari secara menyeluruh sebelum memahami kinerja pegawai.

3. Fasilitas Kerja

Seorang pegawai harus memiliki fasilitas kerja yang memadai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Ini termasuk peralatan, perlengkapan, ruang kerja, dan teknologi pendukung (Nestari et al., 2024)

(Nestari et al., 2024) menyatakan bahwa adanya fasilitas kerja yang memadai membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja, pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan kata lain, fasilitas kerja tidak hanya menawarkan bantuan teknis, tetapi juga merupakan komponen psikologis yang memengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi pekerja.

Dengan fasilitas kerja yang sesuai kebutuhan, tertata dengan baik, dan mudah digunakan, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, akurat, dan nyaman. Hasilnya dapat menghasilkan peningkatan overall kinerja karyawan (Yandi et al., 2023)

B. Kerangka Berpikir

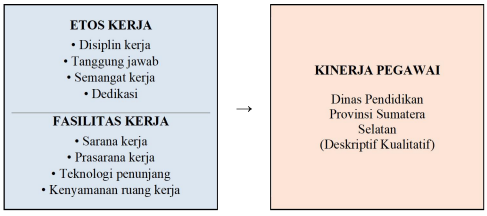
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan dengan melihat dua aspek utama, yaitu etos kerja dan fasilitas kerja. Kerangka berpikir ini dibangun berdasarkan keyakinan bahwa faktor internal maupun eksternal berperan dalam menentukan kinerja karyawan.

Faktor internal yang disebut etos kerja adalah faktor yang mencerminkan sikap, semangat, disiplin, dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dipercaya bahwa etos kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien, produktif, dan berkomitmen pada pekerjaan yang mereka lakukan.

Faktor yang berasal dari lingkungan eksternal, fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan, seperti perangkat kerja, ruang kerja, teknologi, dan fasilitas pendukung lainnya. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif.

Kerangka berpikir deskriptif kualitatif yang digunakan tidak bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat secara statistik seperti yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif. namun untuk memahami lebih lanjut tentang bagaimana standar kerja dan fasilitas kerja digambarkan, serta bagaimana keduanya berkontribusi pada kinerja pegawai. Data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi di lapangan.

Gambar 1 Kerangka Berpikir



Strategi
Volume 16, No. 2, Oktober 2026
Halaman : 219-228
Penerbit : Universitas Tridinanti
p-ISSN : 2089-6948
e-ISSN : 2830-4454

Kinerja pegawai dapat dipahami secara konseptual sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai saat melaksanakan tugas.. Kualitas dan kuantitas hasil kerja ini biasanya tercermin dari indikator seperti disiplin kerja, tanggung jawab, semangat , dan dedikasi.

Kinerja ini dibentuk oleh interaksi antara faktor internal yang ada di dalam diri pegawai, seperti sikap mereka dan nilai kerja yang membentuk etos kerja, dan faktor eksternal yang datang dari lingkungan organisasi, seperti ketersediaan sarana dan prasarana untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan kerangka berpikir ini, diskusi selanjutnya membagi masalah kinerja karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan ke dalam dua kelompok besar: masalah yang berkaitan dengan fasilitas kerja dan masalah etos kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja pegawai dapat dipahami secara konseptual sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Indikator kinerja adalah kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, produktivitas, dan kemampuan bekerja sama dengan kolega. Kinerja seperti ini tidak muncul secara kebetulan. Sebaliknya, dibentuk oleh interaksi antara faktor internal yang ada di dalam diri pegawai, seperti sikap mereka dan nilai kerja yang membentuk etos kerja, dan faktor eksternal yang datang dari lingkungan organisasi, seperti ketersediaan sarana dan prasarana untuk melakukan pekerjaan**.**

Berdasarkan kerangka berpikir ini, diskusi selanjutnya membagi masalah kinerja karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan ke dalam dua kelompok besar: masalah yang berkaitan dengan fasilitas kerja dan masalah etos kerja. Kemudian akan dibahas hubungan antara keduanya.

1. Etos Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan

Etos kerja adalah sikap mendasar seseorang terhadap pekerjaannya, yang tampak dari cara pegawai memandang, menyikapi, dan menjalankan tugas yang diberikan kepada (Barsah & Ridwan, 2020). Etos kerja pegawai sangat penting dalam konteks lembaga pemerintahan seperti Dinas Pendidikan karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan yang diberikan kepada sekolah, guru, dan masyarakat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja karyawan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan belum sepenuhnya optimal. Ini ditunjukkan oleh tiga fenomena utama: kurangnya koordinasi dan komunikasi, kecenderungan untuk menunda tugas, dan kurangnya penerapan prinsip kerja seperti kejujuran, tanggung jawab, dan komitmen organisasi.

1.1. Komunikasi dan Koordinasi Antarpegawai dan Antarbagian

Fenomena pertama yang terlihat adalah bahwa banyak pegawai masih kurang memahami pentingnya komunikasi dan koordinasi antar pegawai dan bagian di Dinas Pendidikan. Kondisi ini mempersulit pekerjaan lintas bidang, terutama pekerjaan yang membutuhkan sinkronisasi data dan informasi antarunit kerja.

Riset ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif adalah kunci untuk kelancaran koordinasi dan pelaksanaan tugas dalam organisasi. komunikasi interpersonal menguntungkan kinerja karyawan karena komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan memungkinkan pertukaran informasi yang jelas dan mengurangi kemungkinan kesalahan dalam pelaksanaan tugas (Kosasih & Hasan, 2024).

Instansi pemerintah lain juga mengalami masalah koordinasi yang lemah. Dalam penelitian mereka di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung (Dunan & Syahputra, 2023) menemukan bahwa kegagalan pegawai bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik dapat menyebabkan duplikasi data dan penurunan kinerja secara keseluruhan.

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan berada dalam situasi yang sebanding, di mana kurangnya koordinasi lintas bagian dapat menyebabkan tumpang tindih tugas

atau keterlambatan penyelesaian tugas yang sebenarnya membutuhkan kolaborasi antarunit. Salah satu contohnya adalah proses verifikasi data pendidikan yang melibatkan lebih dari satu bidang.

Ada kemungkinan bahwa ketidaksesuaian data yang dilaporkan oleh masing-masing bidang disebabkan oleh kurangnya koordinasi antara bidang-bidang dalam pekerjaan pendidikan yang banyak bertumpu pada pengelolaan data lintas bidang, seperti bagaimana bidang pendataan, kepegawaian, dan sarana prasarana berhubungan satu sama lain dalam menyusun data pokok pendidikan.

Pada akhirnya, ketidaksesuaian seperti ini dapat memperlambat proses verifikasi dan validasi data di tingkat provinsi karena setiap bidang harus melakukan klarifikasi ulang sebelum data dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masalah komunikasi dan koordinasi berdampak langsung pada produktivitas organisasi secara keseluruhan, bukan hanya masalah hubungan antarpersonal.

1.2 Kecenderungan Menunda Pekerjaan (Prokrastinasi Kerja)

Fenomena kedua yang ditemukan adalah bahwa beberapa karyawan memiliki kecenderungan untuk menunda pekerjaan mereka atau berperilaku prokrastinasi. Salah satu definisi prokrastinasi kerja adalah kecenderungan seseorang untuk menunda memulai atau menyelesaikan suatu tugas meskipun mereka menyadari bahwa penundaan tersebut dapat memiliki dampak negatif. Studi (Burhani & Hartono, 2023) menemukan bahwa prokrastinasi, baik aktif maupun pasif, berdampak negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Artinya, semakin banyak pegawai menunda tugas, semakin rendah kinerja mereka.

Penundaan pekerjaan dapat disebabkan oleh banyak faktor. (Tasya & Sundari, 2023) mengatakan bahwa *perfeksionis* dapat menyebabkan prokrastinasi. Orang-orang yang menuntut kesempurnaan dalam pekerjaan sering menunda tugas karena khawatir hasil kerja mereka tidak sempurna atau takut gagal. Selain faktor kepribadian, penundaan pekerjaan juga dapat disebabkan oleh hal-hal di tempat kerja, seperti beban kerja yang tidak seimbang, sedikit pengawasan, atau sistem yang buruk untuk memberikan penghargaan dan sanksi di tempat kerja. Dalam kasus Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, kecenderungan menunda pekerjaan mungkin disebabkan oleh berbagai faktor. Ini termasuk kemungkinan dampak dari masalah koordinasi dan komunikasi yang telah dibahas sebelumnya, yang membuat pegawai kurang jelas tentang prioritas mereka dan tenggat waktu penyelesaian.

Bukan hanya pegawai yang ter dampak penundaaan pekerjaan i, tetapi organisasi secara keseluruhan. Pekerjaan yang tertunda dapat memperlambat pengambilan keputusan, memperlambat alur kerja unit lain yang bergantung pada hasil pekerjaan tersebut, dan menurunkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat dan sekolah. Oleh karena itu, tidak hanya tindakan disipliner yang harus diambil untuk mengatasi kecenderungan prokrastinasi, tetapi juga sistem kerja yang lebih jelas yang mencantumkan target dan tenggat waktu yang jelas untuk setiap pegawai.

Selain itu, penundaan dapat terjadi karena kurangnya koordinasi atau ketidakjelasan tentang prioritas kerja. Ini terjadi karena kelelahan psikologis akibat beban kerja yang menumpuk tanpa dukungan fasilitas yang memadai. Oleh karena itu, perlu untuk memahami penyebab utama prokrastinasi secara kontekstual. Ini dilakukan agar intervensi yang direncanakan oleh pimpinan dinas pendidikan dapat mencakup teguran administratif dan perbaikan sistem kerja serta dukungan fasilitas yang merupakan penyebab tidak langsung dari prokrastinasi.

2. Fasilitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan

Selain etos kerja, fasilitas kerja juga merupakan faktor luar yang mempengaruhi seberapa baik pegawai bekerja. Fasilitas kerja mencakup semua fasilitas dan perlengkapan yang diberikan perusahaan

p-ISSN : 2089-6948
e-ISSN : 2830-4454

untuk memudahkan pekerjaan karyawan, mulai dari perangkat teknologi informasi hingga tempat kerja yang nyaman secara fisik . (Yandi et al., 2023). Hasilnya menunjukkan dua masalah utama dengan fasilitas kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan: jaringan internet yang terbatas yang menghambat input data ke sistem informasi pendidikan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Keluhan utama pegawai koneksi internet yang sering terlambat atau bahkan terputus, karena secara langsung menghambat proses penginputan data pada sistem pendidikan seperti pendataan sekolah, pendataan guru, dan pendataan siswa. (Sahrul et al., n.d.) adalah masalah teknis seperti koneksi internet yang tidak stabil, kurangnya pelatihan teknis bagi operator, dan pemahaman pengguna tentang cara mengisi data dengan benar. Selain menjadi masalah teknis, masalah koneksi internet ini memengaruhi waktu pelaporan data pendidikan secara akurat dan cepat. Akibatnya, pengambilan kebijakan di tingkat dinas dan sekolah dipengaruhi oleh masalah ini.

Studi ini memperkuat gagasan bahwa masalah jaringan internet yang dikeluhkan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan bukan hanya masalah lokal; itu adalah masalah yang juga dihadapi oleh lembaga pendidikan di daerah lain di Indonesia.

Keluhan pegawai yang lain adalah beberapa elemen lingkungan kerja fisik yang berdampak pada kenyamanan dan produktivitas kerja, termasuk ruang kerja yang terasa sempit, pencahayaan yang kurang memadai, dan suhu yang tidak ideal. Ada banyak penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki banyak aspek penting, seperti pencahayaan, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, dan tata letak ruang. Dimensi-dimensi ini bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik atau sebaliknya (Ambarwati & Permana, 2026).

Selain suhu ruangan, pendinginan yang kurang ideal juga dapat memengaruhi kesehatan fisik pekerja dan tingkat konsentrasi mereka saat bekerja. Menurut penelitian teoritis tentang lingkungan kerja, ketidaknyamanan fisik yang disebabkan oleh suhu dan sirkulasi udara yang tidak sesuai dapat mengurangi fokus dan efisiensi kerja karyawan. Apabila ketidaknyamanan semacam ini berlangsung lama, mereka dapat menyebabkan kelelahan kerja, yang meningkatkan kemungkinan kesalahan dalam pelaksanaan tugas, termasuk tugas administratif yang membutuhkan tingkat akurasi tinggi seperti pengelolaan data pendidikan.

3. Keterkaitan Etos Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara Terpadu

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa masalah kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan harus dipahami sebagai dua aspek yang saling terkait dan memengaruhi satu sama lain. Di satu sisi, ada masalah dengan etos kerja belum optimal, tercermin dari kurangnya koordinasi dan komunikasi, kecenderungan untuk menunda pekerjaan, dan kurangnya penerapan prinsip kejujuran, tanggung jawab, dan komitmen organisasi. Di sisi lain, masalah dengan fasilitas kerja, seperti jaringan internet yang tidak stabil dan kondisi ruang kerja yang tidak nyaman, menunjukkan masalah dengan sikap kerja eksekutif.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, hubungan antara fasilitas kerja dan etos kerja menjadi jelas. Jika hanya memperbaiki fasilitas kerja tanpa meningkatkan etos kerja, perbaikan tersebut mungkin tidak efektif untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, rencana untuk meningkatkan kinerja pegawai harus terintegrasi dan mencakup komunikasi, kedisiplinan, dan standar kerja di satu sisi,

dan perbaikan lingkungan kerja dan infrastruktur di sisi lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan diskusi yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan dua dimensi utama yang saling berkaitan, yaitu etos kerja sebagai faktor internal dan fasilitas kerja sebagai faktor eksternal, memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Dimensi-dimensi ini belum sepenuhnya optimal, sehingga berdampak pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

Etos kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan belum optimal, seperti yang ditunjukkan oleh tiga fenomena utama: kurangnya koordinasi dan komunikasi antar pegawai dan bagian, kecenderungan beberapa pegawai untuk menunda pekerjaan, dan kurangnya penerapan prinsip kerja seperti jujur, tanggung jawab, dan komitmen terhadap organisasi. Ketiga peristiwa ini saling berhubungan dan membentuk pola etos kerja yang perlu diperkuat.

Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan masih menghadapi beberapa tantangan di tempat kerja mereka. Yang paling menonjol adalah jaringan internet yang sering terlambat atau bahkan terputus, yang menghambat proses penginputan data ke sistem informasi pendidikan. Selain itu, kondisi ruang kerja sangat tidak nyaman karena terbatasnya ruang, pencahayaan yang buruk, dan sistem pendinginan udara yang buruk. Kedua masalah ini menunjukkan bahwa fasilitas dan prasarana kerja belum sepenuhnya memadai untuk memenuhi kebutuhan pegawai.

Etos kerja dan fasilitas kerja memengaruhi satu sama lain untuk membentuk kinerja karyawan secara keseluruhan. Keterbatasan tempat kerja dapat membuat pegawai kurang termotivasi untuk bekerja, tetapi prinsip kerja yang kuat dapat membantu mengimbangi keterbatasan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai harus dilakukan secara terpadu dengan mempertimbangkan kedua aspek secara bersamaan, bukan satu demi satu.

B. Saran

Didasarkan pada temuan di atas, berikut diberikan beberapa rekomendasi untuk Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, staf, dan penelitian yang akan datang.

Saran bagi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan

Membantu bagian berkomunikasi dan bekerja sama dengan lebih baik melalui forum koordinasi berkala, mingguan, dan bulanan, serta menggunakan media komunikasi internal yang lebih terorganisir untuk memudahkan aliran informasi antarbidang**.**

Mengurangi kemungkinan pegawai menunda tugas dengan membuat kebijakan pengelolaan waktu kerja yang lebih jelas, seperti menetapkan tujuan dan tenggat waktu yang dapat diukur dan diawasi secara berkala. Memperbaiki dan meningkatkan kapasitas infrastruktur jaringan internet, termasuk mempertimbangkan untuk menyediakan jalur cadangan atau penyedia layanan internet alternatif untuk memudahkan proses penginputan data ke sistem informasi pendidikan seperti pendataan guru, siswa, dan sekolah.

Penataan ulang ruang kerja, termasuk peningkatan pencahayaan dan sistem pendinginan, untuk membuat pegawai lebih nyaman dan efisien, terutama di ruang yang memiliki banyak pekerjaan administratif dan pengelolaan data.

Memantau perkembangan etos kerja dan fasilitas kerja pegawai secara berkala melalui forum diskusi terbuka atau survei kepuasan kerja internal. Ini akan menjadi dasar perbaikan kebijakan yang berkelanjutan.

Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Disarankan agar penelitian ini diperdalam dengan melakukan wawancara mendalam dan observasi langsung terhadap pegawai di berbagai bidang dan jenjang jabatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran yang lebih baik tentang pengalaman pegawai dan pemahaman mereka tentang etos kerja dan fasilitas kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat

memasukkan hal-hal lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemi

DAFTAR PUSTAKA

Ambarwati, D., & Permana, D. F. (2026). Pengaruh disiplin, fasilitas kantor, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan Semarang. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *13*(1), 1–13.

Arum, R. S., Rahmawati, E. D., & Suyatno, A. (2023). Lingkungan kerja, Etos kerja, Dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pijar*, *1*(4), 890–900.

Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, *3*(1), 141–150.

Burhani, S., & Hartono, B. (2023). Hubungan Antara Kelelahan Bekerja dengan Prokrastinasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus: Pegawai BPS di Provinsi Jambi Tahun 2023. *Media Edukasi Data Ilmiah Dan Analisis*, *6*(01), 1–17.

Dunan, H., & Syahputra, M. Y. (2023). Pengaruh Hubungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, *7*(3), 605–610.

Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, *9*(1), 61–71.

Istiqomah, J., Kusumayadi, F., & Rahmatia, R. (2024). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Journal of Islamic Economics and Finance*, *2*(3), 147–167.

Kosasih, M. F., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Anugrah Tanjung Medan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, *18*(1), 231–248.

Nestari, L. F., Anwar, S., & Nurpratama, M. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, *10*(2), 83–88.

Parisudha, M. B. T. K. (n.d.). *KINERJA PEGAWAI*.

Rahayu, S. T., & Ismail, I. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, *2*(12).

Rahman, A. N. C., Cikusin, Y., & Sekarsari, R. W. (2021). Kinerja Pelayanan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang (Studi Kasus Pelayanan Akta Kelahiran, Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga). *Respon Publik*, *15*(6), 18–25.

Sahrul, S., Damopolii, M., & Hasan, M. (n.d.). PEMANFAATAN DAPODIK SEBAGAI SISTEM INFORMASI PENDIDIKAN DALAM PENGELOLAAN DATA AKADEMIK DI SMA NEGERI 12

GOWA. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *6*(1), 15–28.

Tasya, H. I., & Sundari, A. R. (2023). Pengaruh kesadaran diri dan pengendalian diri terhadap prokrastinasi kerja frontliner Bank X di Jakarta. *Jurnal Edukasi Dan Multimedia*, *1*(2), 100–109.

Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai pada badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia Kebupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, *3*(1), 63–76.

Yandi, A., Ismiasih, I., & Trimerani, R. (2023). indikator fasilitas kerja dan kinerja karyawan di pt. karya makmur langgeng kalimantan baraT. *Jurnal Imiah Management Agribisnis (Jimanggis)*, *4*(1), 31–42.