

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya untuk menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi organisasi atau instansi untuk bertahan hidup dan kekuatan menghadapi persaingan. Perkembangan teknologi yang cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap berbagai fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Dalam bidang pendidikan organisasi atau satuan yang membantu menjalankan pemerintahan yaitu Kementerian Pendidikan, Budaya, Riset, dan Teknologi. Aparatur Sipil Negara (ASN) berada pada sejumlah Kementerian atau Lembaga Negara Republik Indonesia, yang mempunyai tugas dan fungsi yang sesuai dengan tujuan, visi, dan misi masing-masing dari organisasi atau instansi pemerintah yang membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2021 mengenai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Pasal 4 menyatakan bahwa

“Kementerian mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.”

Terdapat beberapa unit kerja yang dinaungi oleh Kemdikbudristek, salah satunya adalah Biro Pengawasan Umum mengenai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi merupakan unit kerja di bawah Kemendikbudristek. Inspektorat Jenderal berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Inspektorat Jenderal selaku Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), mendukung penuh upaya Kemendikbudristek dan mengawasi pelaksanaan rencana Kemdikbudristek agar berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan. Inspektorat Jenderal Kemendikbudristek merupakan instansi pemerintahan yang berfungsi sebagai pengawas internal modern. Beberapa tugas dan tanggung jawab yang diterima banyak bersentuhan dengan publik. Seperti meninjau kasus atau permasalahan, mengevaluasi, serta memberikan solusi terbaik di lingkungan pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi. Fungsinya sebagai aparat pengawasan yang berorientasi pada pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi.

Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi, yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi diantara sumber daya lainnya. Dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, SDM menempati posisi strategis. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan, apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk karena sumber daya manusia yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap

aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Keefektifan instansi pemerintah sangat bergantung kepada fleksibilitas dan kesiapan organisasi untuk menghadapi lingkungan serta kemampuan memperoleh sumber daya yang dibutuhkan untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi tersebut. Organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik memerlukan komitmen yang tinggi dari setiap penyelenggara negara dan pemerintah. Kesungguhan dan komitmen pemerintah tersebut, selanjutnya harus dapat diaplikasikan dengan penuh kesungguhan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) utamanya aktivitas mereka dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan sesuai dengan bidang tugasnya.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sumber Daya Manusia mempunyai dampak yang besar terhadap perubahan pendidikan yang terjadi didalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan suatu organisasi atau lembaga pendidikan bergerak maju dan berkembang karena adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, setiap organisasi maupun lembaga pendidikan harus memperhatikan pengelolaan Sumber Daya Manusia. Sesuai dengan yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang terdapat dalam alinea keempat, yaitu memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam dunia Pendidikan semua komponen dan golongan mempunyai peran dan fungsinya masing-masing untuk mencapai tujuan dari UUD 1945 dan tujuan pendidikan itu sendiri. Dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”<sup>1</sup>

Upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkan tujuan dari Pendidikan Nasional sebagaimana yang telah disebutkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dan UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah dengan meningkatkan kualitas dari pendidikan nasional termasuk di dalamnya kualitas dari Lembaga Pendidikan dan instansi pemerintahan bidang pendidikan. Dalam UU nomor 5 Tahun 2014 tentang dijelaskan bahwa:

“Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.”<sup>2</sup>

Upaya lain yang dilakukan pemerintah dalam memperbaiki kinerja peningkatan profesionalitas pegawai adalah dengan menegakkan disiplin kerja ASN dan kompetensi yang tepat dan sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi pemerintah. Suatu kewajiban bagi manusia untuk dapat bekerja sama untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia atau ASN harus memiliki profesionalitas dan kompetensi yang tinggi. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek yang dimiliki organisasi atau instansi, salah satunya sumber daya manusia (pegawai atau karyawan)

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan asset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau

---

<sup>1</sup>Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 Ayat 1

<sup>2</sup>Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 1 Ayat 1

perusahaan. Oleh karena itu pengolaanya perlu dilakukan secara efektif dan efisien. Tiap organisasi atau lembaga yang memberikan pelayanan (service) baik berupa produk barang atau jasa harus memperhatikan kualitas pelayanan sehingga seluruh pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Pada kondisi seperti ini, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki, sehingga organisasi dapat memberikan pelayanan prima seiring dengan perubahan tuntutan public (masyarakat). Kualitas pegawai akan dicapai apabila para pegawai mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. "Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari pegawainya. Kinerja yang diungkapkan dari berbagai pakar, diantaranya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."<sup>3</sup> "Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh

---

<sup>3</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya,2011) hlm. 67



pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan peralatan kantor.” Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).<sup>4</sup>

Jatmiko et al. menjabarkan lebih lanjut tentang bahaya dari kinerja karyawan yang rendah, dimana terjadi hal ini akan menghalangi perusahaan untuk bisa bertahan di era globalisasi saat ini yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Hal ini dikarenakan karyawan mempunyai peranan yang penting dalam setiap kegiatan perusahaan, dimana tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan, namun karyawan juga mempunyai peran yang strategis lain dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.<sup>5</sup>

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.<sup>6</sup> Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa:

“Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-

---

<sup>4</sup> Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Erlangga) hlm.231

<sup>5</sup> Jatmiko dkk., “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik).” *Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB)*, 2015, 21 (1):1-8.

<sup>6</sup> Singomedjo Markum. “*Manajemen sumber Daya Manusia*”. dalam Edy sutrisna, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana Prenada Group 2009) hlm.86.

undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.”<sup>7</sup>

Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor public (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik

Menurut Pangarso dan Susanti menjelaskan disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.<sup>8</sup> Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Pricilla terdapat masalah dalam kedisiplinan, yaitu terdapat staf yang datang terlambat dan staf yang masih tidak berada diruangan ketika jam bekerja meskipun masih banyak yang harus dilakukan, termasuk memenuhi tanggung

---

<sup>7</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil I, Pasal 1 Ayat 1

<sup>8</sup> Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti. *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO PELAYANAN SOSIAL DASAR SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT* (Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus, 2016.

jawab dan aturan mereka, sehingga dapat mempengaruhi kinerja staf dan menyebabkan kegagalan dalam tugas.<sup>9</sup>

Menurut Ichsan et al. untuk mencapai kinerja yang lebih baik maka perlu diperhatikan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan factor motivasi agar kinerja pegawai terlaksana dengan baik. setiap pegawai harus mempunyai *skill* (keahlian), *knowledge* (pengetahuan), *motivation* (motivasi) dan *attitude* (sikap) agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dan bertanggung jawab.<sup>10</sup>

ITJEN Kemendikbudristek menyediakan layanan yang dapat diakses oleh seluruh masyarakat. Dalam rangka mendukung Sasaran Strategis (SS) Kemendikbud yaitu “Meningkatnya tata kelola pendidikan dan kebudayaan yang partisipatif, transparan dan akuntabel”, ITJEN telah menetapkan sasaran program dan sasaran kegiatan yang masing-masing disertai dengan indikator kinerja guna mengukur tingkat keberhasilan. Oleh karena itu, sumber daya manusia atau ASN harus memiliki profesionalitas dan kompetensi yang tinggi. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek yang dimiliki organisasi atau instansi, salah satunya sumber daya manusia (pegawai atau karyawan). Dalam hal ini peneliti juga telah melakukan wawancara dan observasi kepada beberapa pegawai yang bekerja di kantor ITJEN Kemendikbudristek.

---

<sup>9</sup> Irma Sari Octaviani dan Lidya Pricilla. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service* (JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), Vol.4, No.1, November 2020)

<sup>10</sup> Reza Nurul Ichsan, dkk. *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN AJUDAN JENDERAL DAERAH MILITER (AJENDAM) – I BUKITBARISAN MEDAN* (JURNAL DARMA AGUNG Volume 28, Nomor 2; hlm. 187 – 210, 2020)



**Tabel 1. 1**  
**Data Pegawai Inspektorat Jenderal Kemendikbudristek Th.**  
**2022**

No	Klasifikasi	E-1	E-2	E-3	E-4	JFA	JFU	JFT	CPNS	Sub Total	Total
1.	Inspektur Jenderal	1								1	1
2.	Sekretariat		1			3		2		6	102
	a. Bagian Tata Usaha			1	0		62	5	11	79	
	b. Bagian Pengolahan Laporan Pengawasan			1	0		16		1	17	
3.	Inspektorat I		1		0	44	0		0		45
4.	Inspektorat II		1		0	65	0		0		66
5.	Inspektorat III		1		0	49	0		0		50
6.	Inspektorat IV		1		0	72	0		0		73
7.	Inspektorat Investigasi		1		0	44	0		0		45
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>277</b>	<b>78</b>	<b>7</b>	<b>12</b>		<b>382</b>

Sumber: Data internal Inspektorat jenderal

Berdasarkan hasil pra penelitian tersebut maka peneliti memperoleh berbagai fenomena data dan informasi terkait variabel peneliti. Salah satu informasi yang peneliti peroleh adalah bahwa dikantor Itjen Kemdikbud memiliki pegawai yang berjumlah 382 orang.



**Gambar 1. 1 Capaian Indikator Kinerja 2022**

Berdasarkan hasil evaluasi atas pelaksanaan program Inspektorat Jenderal Kemendikbudristek sampai dengan akhir Desember 2022, diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan dan kendala, antara lain: adanya re-organisasi yaitu adanya perampingan birokrasi dalam struktur organisasi di Kemendikbudristek; Sistem dokumentasi/database proses audit belum tertata dengan tertib; Emanating IT yang belum optimal.

Adapun indikator kinerja program yang capaian kerjanya kurang dari target yang telah ditetapkan, yaitu:

1. Persentase satker yang berintegritas (persentase ketercapaiannya 18,28% dibandingkan target kinerja 75%); dan
2. Persentase pengawasan teknis oleh Itjen terhadap urusan pendidikan dan kebudayaan yang dikelola oleh Pemerintah Kabupaten/Kota (persentase ketercapaiannya 32,88% dibandingkan target kinerja 35%).

Pada saat ini masih banyak pegawai yang kurang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari adanya kemangkiran, adanya pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan, terlambat datang ke kantor. Hasil pra penelitian dengan wawancara yang peneliti lakukan menemukan bahwa kedisiplinan kerja di kantor Itjen Kemendikbudristek belum tercipta secara optimal terutama dalam hal kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja. Menurut peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 yang tercantum dalam pasal 3 Ayat 1 memiliki peraturan jam kerja Aparatur Sipil Negeri (ASN) dan sesuai dengan Surat Edaran Inspektur Jenderal Nomor 0109/G/KP/2021 Tahun 2021 Tentang Sistem Kerja Pegawai Dalam Tatanan Normal Baru di Lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yaitu: batas waktu masuk kantor pada hari Senin-Jumat pukul 08.00 dan batas pulang kantor pada hari Senin-Kamis pukul 16.00 WIB sedangkan pada hari Jumat pukul 16.30 WIB.

**Tabel 1. 2**  
**Data Pegawai Inspektorat Jenderal Kemendikbudristek Th. 2022**

Rekapitulasi Absensi Karyawan Bulan Des'22-Feb'23						
BULAN	Jumlah Karyawan	Jumlah hari Kerja	Jumlah		Terlambat	Pulang lebih awal
			Kehadiran Karyawan(seharusnya)	Jumlah ketidakhadiran		
Des'22	382					
Jan'23	382	63	22932	14703	2814	133
Feb'23	382					
		Rata-rata		41,07	10,05	2,08
		Persentase		64,12%	12,27%	0,6%

Sumber: Data internal Inspektorat jenderal

Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari peraturan jam kerja yang sudah ditentukan. Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata ketidakhadiran yang terjadi pada Inspektorat Jenderal Kemendikbudristek cukup tinggi, rata-rata 41,07 dengan persentase ketidakhadiran. Sehingga selama sebulan total karyawan yang datang terlambat, pulang lebih awal dan alfa akan diakumulasikan sehingga berpengaruh pada pemotongan tunjangan kinerja yang akan dirasakan oleh seorang karyawan dibulan berikutnya, karena tunjangan kinerja adalah salah satu faktor yang berhubungan dengan kehadiran karyawan. Selain itu juga masih ada beberapa karyawan yang tidak hadir atau bolos bekerja tanpa keterangan yang jelas, apabila seorang karyawan alfa atau tidak hadir tanpa keterangan lebih dari yang sudah ditentukan maka akan kena sanksi indisipliner yang berujung pada pemberian Surat Peringatan (SP). Selain itu penggunaan waktu istirahat yang tidak digunakan dengan maksimal. Waktu istirahat pukul 12.00-13.00 WIB, namun masih banyaknya karyawan yang hadir kembali lewat dari waktu istirahat yang

ditetapkan. Dan masih banyak juga karyawan yang tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat terlihat pentingnya disiplin kerja dalam kinerja pegawai yang berdampak pada kemajuan instansi atau Lembaga pemerintahan. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Rendahnya disiplin kerja pegawai.
2. Belum optimalnya terutama dalam hal kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja.
3. Pegawai masih kurang menyadari arti penting disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan pengamatan kualitatif.
4. Sistem dokumentasi atau database proses audit belum tertata dengan tertib.

## **C. Pembatasan Masalah**

Bahwa pembatasan masalah yang menarik baik secara teoritis, karena berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, peneliti hanya membatasi penelitian ini hanya berkaitan dengan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Budaya, Riset, dan Teknologi.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dengan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

“Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Budaya, Riset, dan Teknologi?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan mampu memberikan manfaat dan kegunaan dalam dunia pendidikan secara teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut:

##### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat dalam sebagai salah satu referensi dalam melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Inspektorat Jenderal, terutama berkaitan dengan disiplin kerja, dan juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian yang sama di masa depan

##### **2. Secara Praktis**

###### **a. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi, bahan pertimbangan, dan masukan dalam pengambilan keputusan dalam penerapan manajemen SDM di organisasi atau instansi, serta dapat membantu instansi untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya permasalahan kinerja pegawai di masa mendatang

###### **b. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman peneliti serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang disiplin kerja terhadap kinerja selain itu dapat mengetahui masalah-masalah apa saja yang berkaitan dengan variabel tersebut dan juga sebagai bekal dalam mempersiapkan diri menjadi tenaga profesional dalam bidang Pendidikan



c. Civitas Akademika

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membaca dan juga penelitian ini dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti lain di masa yang akan datang serta akan mengkaji lebih dalam mengenai topik yang sama.

