

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang terdiri dari sekelompok individu yang dipilih secara khusus untuk menjalankan tugas-tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Tujuan dari instansi pemerintah dapat tercapai apabila mampu mengelola, menggerakkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang ada pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor memiliki peran penting sebagai bagian dari instansi pemerintah daerah yang bergerak di bidang perumahan, permukiman, dan pertanahan. Dinas ini memiliki tugas utama membantu bupati dalam melaksanakan kewenangan pemerintah daerah, khususnya dalam merumuskan, membina, mengendalikan, mengelola, serta mengoordinasikan kebijakan yang berkaitan dengan bidang perumahan, kawasan permukiman, dan pertanahan.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama dalam sebuah organisasi yang berperan sebagai penggagas, pemikir, dan pencipta dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Menurut (Hasibuan, 2022), Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dan memberikan kontribusi kepada organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam bentuk keterampilan, pengetahuan, maupun tenaga kerja yang mereka miliki. Sebagai aset utama dalam suatu organisasi, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat mendukung pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja. Sumber Daya Manusia yang ada pada instansi pemerintahan seperti Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor ini utamanya merupakan para pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang jumlahnya terbatas dan pengadaannya tergantung kebijakan dari pemerintah pusat, berikut data pegawai yang ada di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor :

Tabel 1. 1 Data Pegawai DPKPP Kab. Bogor

Jabatan	Jumlah Pegawai PNS
Kepala Dinas	1
Sekretariat	1
Kepala Bidang	5
Sub Koordinator	15
Staf Dinas	75
Jumlah	97

Sumber : DPKPP Kabupaten Bogor (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan jumlah data pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor, terlihat bahwa jumlah Pegawai

Negeri Sipil 97 orang. Pada penelitian ini difokuskan ke pegawai dengan kategori Staff Dinas yaitu sebanyak 75 orang, sekaligus menjadi populasi dan sampel pada penelitian ini. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja terbaiknya dipengaruhi oleh kedisiplinan yang dimiliki setiap pegawai di sebuah organisasi. Kinerja yang baik sangat perlu diperhatikan. (Afandi, 2021) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki, serta bertujuan untuk mencapai target perusahaan secara sah, tidak melanggar aturan, dan tetap menjunjung tinggi nilai moral serta etika.

Kinerja yang optimal dapat dicapai apabila pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja. (Mangkunegara, 2017) Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kurangnya disiplin kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, seperti penurunan produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, dan rendahnya kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan DPKPP. Dengan mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi

Kinerja pegawai memegang peran penting dalam suatu instansi, karena mencerminkan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai hasil atau prestasi kerja sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi selama periode tertentu. Kinerja pegawai ini menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan dan kelangsungan operasional instansi pemerintah. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh disiplin kerja pegawai.

Menurut (Sedamayanti, 2022) Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang paling penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena untuk saat ini masih sangat banyak pegawai yang tidak disiplin yang mampu mempengaruhi suatu produktivitas dan turunnya prestasi kerja. Disiplin kerja dapat di definisikan bahwa disiplin kerja mencakup kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi yang diwujudkan melalui tanggung jawab, kehadiran, dan produktivitas yang konsisten.

Disiplin kerja adalah elemen penting yang memengaruhi keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab mereka di sebuah organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2017), disiplin kerja mencerminkan sejauh mana individu mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam instansi pemerintah, seperti Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor, disiplin kerja menjadi fondasi untuk menjalankan tugas dengan efisien demi mencapai pelayanan publik yang maksimal.

Sebuah metode pendisiplinan pegawai bertujuan untuk membina dan memperbaiki sikap serta perilaku mereka, sehingga pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan

sukarela. Disiplin tidak hanya berlaku bagi bawahan, tetapi juga melibatkan pemimpin di sebuah instansi untuk mencapai keberhasilan. Oleh karena itu, disiplin pegawai merupakan proses yang berkesinambungan, di mana setiap individu memiliki keterkaitan yang erat dengan instansi demi kepentingan bersama.

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan (DPKPP) Kabupaten Bogor, disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun, berdasarkan data awal yang diperoleh, masih terdapat beberapa permasalahan terkait kedisiplinan pegawai, seperti tingkat keterlambatan kerja, ketidakhadiran kerja, rendahnya kepatuhan terhadap aturan kedinasan, serta kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat berdampak pada efektivitas kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

Dari uraian di atas berdampak pada kinerja yang belum memenuhi harapan, penilaian kinerja dilakukan setahun sekali dengan unsur-unsur kinerja yaitu, perilaku kinerja dan sasaran kinerja.

Adapun jumlah pegawai berdasarkan golongan PNS di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor. Yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 2 Data pegawai Staf PNS Berdasarkan Golongan di DPKPP Kab. Bogor

No	Golongan	Jumlah Pegawai
1	I	6
2	II	23
3	III	44
4	IV	2
Total		75

Sumber: Data Primer (2025)

Pada Tabel 1.2 Menunjukkan data pegawai staf PNS berdasarkan golongan di DPKPP Kabupaten Bogor. Dari data tersebut mayoritas pegawai berada pada golongan III sebanyak 44 pegawai, diikuti oleh golongan II dengan sebanyak 23 pegawai, Golongan I sebanyak 4 pegawai dan golongan IV yang memiliki jumlah sedikit yaitu 2 pegawai.

Peraturan pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian kinerja adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai antara lain, pengangkatan, kenaikan

pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Berikut aspek penilaian perilaku kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor.

Tabel 1. 3 Indikator Aspek Kinerja

No.	Aspek
1	Orientasi Pelayanan
2	Komitmen
3	Inisiatif Kerja
4	Kerja Sama
5	Kepemimpinan

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor. 30 Tahun 2019

Pada tabel 1.3 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 30 Tahun 2019 ukuran kinerja pegawai melalui indikator kinerja yang terdiri dari lima aspek yaitu, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan yang dinilai melalui sasaran kinerja pegawai. Aspek kepemimpinan dinilai hanya untuk pegawai yang menduduki jabatan.

Tabel 1. 4 Unsur-unsur Penilaian SKP dan Perilaku Kerja

No.	Unsur-Unsur	
	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Perilaku Kerja
1.	Kuantitas	Orientasi pelayanan
2.	Kualitas	Komitmen
3.	Biaya	Inisiatif Kerja
4.	Waktu	Kerjasama
5.	-	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor. 30 Tahun 2019

Pada tabel 1.2 Unsur-Unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) terdiri dari 4 (empat) unsur yaitu kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya yang memiliki bobot sebesar 60%. Sedangkan dalam Unsur-Unsur Perilaku Kerja terdiri dari orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan yang memiliki bobot 40%. Berikut adalah standar penilaian kinerja PNS sesuai angka dan predikat.

Tabel 1. 5 Penilaian Kinerja PNS Sesuai Angka dan Sebutan Predikat

No.	Nilai	Kategori
1	$110 < x < 120$	Sangat baik
2	$90 < x < 120$	Baik
3	$70 < x < 90$	Cukup
4	$50 < x < 70$	Kurang
5	< 50	Sangat kurang

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor. 30 Tahun 2019

Dari tabel 1.4 di atas dapat dilihat Standar nilai kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, penilaian prestasi kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor dilakukan setiap satu tahun sekali.

Penilaian prestasi kinerja ini bertujuan untuk peningkatan prestasi dengan adanya penilaian prestasi kinerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor selalu mengevaluasi agar dapat lebih baik lagi. Dibawah ini dapat dilihat nilai hasil kinerja pegawai, sebagai berikut :

Tabel 1. 6 Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai DPKPP Kab. Bogor Periode 2022 dan 2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Presentase Nilai Rata-Rata	Kategori
2022	75	90,84	Baik
2023	75	89,60	Cukup

Sumber : DPKPP Kab Bogor (2024)

Dilihat dari tabel 1.6 dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja pegawai pada pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor tidak ada peningkatan setiap tahunnya dimana tahun 2022 hasil kinerja karyawan mendapatkan kategori baik, dan pada tahun 2023 mendapatkan kategori baik. Maka dari itu hasil kinerja tersebut merupakan masalah yang terjadi dalam instansi, karena adanya penurunan kinerja tiap tahunnya sehingga dapat menimbulkan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai tujuan instansi.

Tabel 1. 7 Jumlah Nilai Pegawai berdasarkan kategori penilaian kinerja

No.	Nilai	Kategori	Jumlah Pegawai (Orang) 2022	Jumlah Pegawai (Orang) 2023
1	$110 < x < 120$	Sangat baik	-	-
2	$90 < x < 120$	Baik	43	24
3	$70 < x < 90$	Cukup	32	51
4	$50 < x < 70$	Kurang	-	-
5	< 50	Sangat kurang	-	-

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel 1.6, rata-rata nilai kinerja pegawai menurun dari 90,84 pada tahun 2022 menjadi 89,60 pada tahun 2023, menyebabkan perubahan jumlah pegawai dalam kategori penilaian. Pegawai dengan kategori Baik menurun dari 43 menjadi 24 orang, sementara kategori Cukup meningkat dari 32 menjadi 51 orang. Tidak ada pegawai yang masuk dalam kategori Cukup, Sangat Baik maupun Sangat Kurang pada kedua tahun. Penurunan ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 1. 8 Data Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai PNS Berdasarkan Aspek Perilaku Kerja Tahun 2022 – 2023

Aspek Perilaku Kerja	2022		2023	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
Orientasi Pelayanan	91%	Baik	90,7%	Baik
Integritas	91%	Baik	90,3%	Baik
Komitmen	90,8%	Baik	90,3%	Baik
Disiplin	88,5%	Cukup	88,3%	Cukup
Kerjasama	90,8%	Baik	91,2%	Baik
Kepemimpinan	92,88%	Baik	92,7%	Baik
Jumlah	545,04		543,60	
Rata-rata Penilaian Pegawai PNS	90,84%	Baik	89,60%	Cukup
Jumlah Pegawai PNS	75			

Sumber : DPKPP Kab Bogor (2024)

Berdasarkan tabel 1.7, dapat dinyatakan bahwa aspek perilaku kerja dari keseluruhan pegawai PNS di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor. Penurunan aspek perilaku kerja ini salah satunya yaitu aspek disiplin. Dimana aspek disiplin ini merupakan nilai yang terkecil dari berbagai aspek perilaku kerja dengan nilai 88,5 pada 2022 dan 88,3 pada 2023. Dengan hal ini hasil kinerja tersebut merupakan masalah yang terjadi dalam instansi, karena adanya penurunan kinerja tiap tahunnya sehingga dapat menimbulkan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai tujuan instansi.

Tabel 1. 9 Kehadiran Pegawai DPKPP Kabupaten Bogor

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)		Jumlah Hari Kerja		Persentase Kehadiran	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Januari	75	75	20 hari	21 hari	95,34	98,04
Februari	75	75	19 hari	18 hari	97,07	99,54
Maret	75	75	22 hari	22 hari	96,41	97,93
April	75	75	21 hari	19 hari	97,93	94,48
Mei	75	75	17 hari	15 hari	98,34	98,15
Juni	75	75	21 hari	21 hari	98,81	95,62
Juli	75	75	21 hari	21 hari	98,88	98,82
Agustus	75	75	20 hari	22 hari	98,77	98,54
September	75	75	22 hari	22 hari	99,23	98,21
Oktober	75	75	20 hari	21 hari	99,21	99,47
November	75	75	22 hari	22 hari	99,01	99,89
Desember	75	75	11 hari	15 hari	98,87	99,42

Sumber : DPKPP Kab. Bogor (2024)

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kehadiran dan yang terparah terjadi pada tahun 2023 yaitu di bulan April 94,48% dan Juni 95,62%. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang harus dievaluasi oleh pihak Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor. Agar tidak terjadi lagi penurunan kehadiran seperti ini.

Tabel 1. 10 Absensi Tanpa Keterangan Pegawai DPKPP Kabupaten Bogor

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)		Jumlah Hari Kerja		Tanpa Keterangan (Hari)	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Januari	75	75	21 hari	22 hari	25	39
Februari	75	75	15 hari	18 hari	37	15
Maret	75	75	21 hari	18 hari	45	39
April	75	75	14 hari	16 hari	22	12
Mei	75	75	21 hari	18 hari	13	30
Juni	75	75	17 hari	18 hari	16	21
Juli	75	75	20 hari	23 hari	4	15
Agustus	75	75	22 hari	22 hari	19	24
September	75	75	20 hari	20 hari	22	30
Oktober	75	75	22 hari	23 hari	25	16
November	75	75	22 hari	20 hari	2	3
Desember	75	75	11 hari	10 hari	18	8

Jumlah	248	252
--------	-----	-----

Sumber: DPKPP Kab. Bogor (2024)

Tabel 1.9 dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan jumlah absensi tanpa keterangan pada tahun 2023 yaitu sebesar 252 hari. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang harus dievaluasi oleh pihak Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor. Agar tidak terjadi lagi peningkatan absensi tanpa keterangan seperti ini

Tabel 1. 11 Data Keterlambatan Pegawai DPKPP Kab.Bogor

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kejadian Keterlambatan	Presentase Keterlambatan
2022	75	226	1671	9,86
2023	75	228	1821	10,65

Sumber: DPKPP Kab. Bogor (2024)

Berdasarkan Tabel 1.10 keterlambatan pegawai dinas Perumahan, kawasan Permukiman dan Pertanahan selama 2 tahun yaitu 2022 dan 2023 mengalami peningkatan di tahun 2023 dengan presentase sebesar 10,65 %, dengan jumlah keterlambatan sebanyak 1821.

Tabel 1. 12 Data Pelanggaran Pegawai DPKPP Kab. Bogor

No	Sanksi yang dikenakan oleh pegawai		Jumlah pegawai (Orang) 2022	Jumlah pegawai (Orang) 2023
1	Ringan	Teguran lisan	35	41
2		Teguran Tertulis	4	8
3		Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	1	3
4	Sedang	Penundaan Kenaikan Pangkat Satu Tahun	-	1
5	Berat	Pemindahan Kerja	-	1

Sumber: DPKPP Kab. Bogor (2024)

Berdasarkan Tabel 1.11 dapat dilihat dari jumlah sanksi disiplin pegawai mengalami kenaikan untuk tahun 2022 ada 40 orang pegawai yang mendapatkan sanksi ringan yang meliputi 35 orang mendapat teguran lisan, 4 orang mendapat teguran tertulis, 1 orang mendapat pernyataan tidak puas secara tertulis. Tahun 2023 ada 44 orang pegawai yang mendapatkan sanksi ringan yang meliputi 41 orang mendapat teguran lisan, 8 orang mendapat teguran tertulis, 3 orang mendapat pernyataan tidak puas secara tertulis, 1 orang mendapatkan sanksi sedang yaitu penundaan kenaikan pangkat satu tahun dan 1 orang mendapatkan sanksi berat yaitu pemindahan kerja ke dinas lain.

Berdasarkan data yang diperoleh di dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan pertanahan Kabupaten Bogor sanksi diberikan kepada pegawai yang sering mengalami keterlambatan, tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, lalai menjalankan

pekerjaan dalam artian sering menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu dan kurang teliti dalam melakukan pekerjaan. Adanya sanksi yang diberikan mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih rendah.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, faktor yang perlu diperhatikan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang belum diterapkan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor dapat berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Adanya permasalahan di atas akan mempengaruhi kemajuan organisasi apabila kinerja pegawai tersebut tidak diperbaiki. Oleh sebab itu penulis membuat judul penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah, penulis akan mengidentifikasi permasalahan sesuai fenomena yang terjadi pada kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor :

1. Kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari penurunan tingkat kehadiran sebesar 94,48% pada bulan april, 95,62% pada bulan juni dan tanpa keterangan sebesar 252 hari yang meningkat di tahun 2023.
2. Hasil kinerja mengalami penurunan pada tahun 2023 sebesar 89,60
3. Kenaikan jumlah kejadian ketidakhadiran pada tahun 2023 sebesar 1821 kali.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan rumusan masalah dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor ?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor ?
3. Adakah pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya keterkaitan pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor, serta menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan..

Selain itu, penelitian ini juga merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Universitas Pakuan Bogor.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui disiplin kerja yang diterapkan pada di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor.
2. Mengetahui kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan permukiman dan pertanahan Kabupaten Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan Sebagai suatu informasi dan masukkan bagi instansi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bogor dalam upaya meningkatkan disiplin kerja serta kinerja pegawai agar menjadi lebih baik.

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang berharga serta membantu dalam memecahkan permasalahan yang terjadi di dalam suatu organisasi atau perusahaan, khususnya pada disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Adapun manfaat dalam penulisan skripsi ini, diantaranya:

1. Bagi Penulis, hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan terkait dengan pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor.
2. Bagi Intansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi terkait mengenai pentingnya disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi Universitas Pakuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, sehingga dapat menambah wawasan maupun pengetahuan bagi perkembangan ilmu pengetahuan.