

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja kelompok atau individu dalam organisasi tersebut. Apabila kinerja individu baik akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja kelompok dan berpengaruh baik terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini berarti kinerja pegawai sangat penting dan menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi. Karena itu, upaya meningkatkan kinerja organisasi harus dimulai dari upaya meningkatkan kinerja setiap individu dan kelompok atau seksi dalam organisasi tersebut.

Kinerja menurut Simanjuntak (2011: 1) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Evaluasi kinerja unit-unit organisasi dan evaluasi kinerja perorangan perlu dilakukan untuk mengetahui simpul-simpul keterlambatan dan atau penyimpangan untuk kemudian diatasi dan diperbaiki. Senada dengan itu, Afandi (2018: 84) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan fungsi dan perannya dalam organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan maupun dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Salah satu faktor yang menunjang pencapaian target dalam organisasi adalah peran pegawai dalam organisasi tersebut. Simanjuntak (2011: 11) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat digolongkan menjadi 3 (tiga), yaitu: kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Selanjutnya, Edison (2017: 202) berpendapat bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari: kompensasi, motivasi dan pengakuan, komunikasi, sistem

kerja/prosedur, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan dan kepemimpinan.

Sebagaimana disebutkan di atas, bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi harus dimulai dari meningkatkan kinerja individu dan kinerja kelompok, sehingga harus diperhatikan di sini adalah disiplin kerja, kompetensi individu dan budaya organisasi. Disiplin diri yang tinggi dalam bekerja, yang ditunjang dengan kompetensi individu dan budaya organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja organisasi yang tinggi pula.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Hasibuan (2017: 193) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam diri pegawai dapat menyebabkan pegawai menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan dan peraturan dari pekerjaan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Terry dalam Sutrisno (2016: 87) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Disiplin dapat menggerakkan karyawan untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik akan mampu memberikan kinerja yang baik dan sebaliknya, jika disiplin kerja kurang baik maka dapat menurunkan kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2016: 93), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada 11 (sebelas) faktor, di antaranya kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja adalah kompetensi. Menurut Edison (2017: 140), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Pegawai dengan kompetensi yang baik, akan mudah memahami dan menjalankan peraturan yang berlaku

dalam suatu organisasi, dengan tekad dan disiplin yang tinggi, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Selanjutnya, Barney dalam Mangkunegara (2017: 111) berpendapat bahwa salah satu sumber daya yang dibutuhkan organisasi adalah pegawai yang memiliki kompetensi sesuai bidang kerja organisasi tersebut. Jika organisasi ingin mencapai atau mewujudkan visi, misi dan tujuan yang telah dirancang, maka kompetensi pegawai menjadi salah satu unsur yang perlu diperhatikan pihak manajemen organisasi. Kompetensi yang dimiliki pegawai akan mampu mengefektifkan dan mengefisiensikan proses kerja dalam organisasi serta mampu menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan target. Jika pegawainya memiliki kompetensi kerja yang tinggi, maka organisasi tidak akan mengalami kesulitan di dalam mencapai tujuannya.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja adalah budaya organisasi. Hodgetts dan Luthan dalam Tobari (2015: 89) mengatakan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan dengan norma-norma, nilai-nilai, filosofi, aturan-aturan dan iklim kerja pegawai. Moeheriono (2012: 336) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi dalam kaitannya dengan disiplin kerja, jelas mengatur mengenai sikap dan pelaksanaan kerja dalam organisasi, sehingga akan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai untuk mematuhi aturan atau bersikap disiplin dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja organisasi. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja dipandang sebagai usaha positif mengarahkan kinerja, agar secara produktif berhasil mewujudkan apa yang telah ditentukan.

Salah satu organisasi yang berada di Pemerintah Daerah Kota Kupang adalah Inspektorat Daerah Kota Kupang. Organisasi ini merupakan lembaga pengawas intern bagi Pemerintah Kota Kupang demi menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan

dan penganggaran, pelaksanaan, pengendalian sesuai dengan Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota Periode 2018-2022 yang tertuang dalam Rencana Strategis Inspektorat Daerah Kota Kupang.

Peraturan Walikota Kupang Nomor 31 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kota Kupang, disebutkan bahwa Inspektorat Daerah merupakan unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang mempunyai tugas membantu Walikota membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah. Inspektorat Daerah Kota Kupang dalam melaksanakan tugas tersebut, melakukan 6 (enam) fungsi berikut.

1. Perumusan kebijakan daerah bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan lingkup Pemerintah Kota Kupang
2. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya
3. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Walikota
4. Penyusunan laporan hasil pengawasan
5. Pelaksanaan administrasi inspektorat daerah
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Inspektorat Kota Kupang mempunyai peran penting dalam manajemen aparatur pemerintahan Kota Kupang, karena menunjang pencapaian program dan kegiatan pimpinan daerah yang telah ditetapkan. Berdasarkan fungsinya di atas dan untuk mencapai kinerja yang diinginkan, Inspektorat Kota Kupang telah menetapkan target yang akan dicapai. Tabel 1.1 menunjukkan target dan realisasi Inspektorat Kota Kupang Tahun 2019, sebagai berikut.

**Tabel 1.1****Data Target dan Realisasi Inspektorat Kota Kupang Tahun 2019**

<b>No</b>	<b>Program / Kegiatan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>%</b>
1	Jumlah Laporan Keuangan yang direview	40 Laporan	35 Laporan	88%
2	Penataan dan Penyempurnaan Sistem dan Prosedur Pengawasan	40 Kegiatan	32 Kegiatan	80%
3	Penanganan Kasus Pengaduan di Lingkungan Pemda	285 Kegiatan	172 Kegiatan	60%
4	Tindak Lanjut Hasil Temuan Pengawasan	189 Laporan	106 Laporan	56%
5	Evaluasi Berkala Temuan Hasil Pengawasan	164 Laporan	104 Laporan	63%
6	Penataan Prosedur Pengawasan dan Sistem Pelaporan	12 Kegiatan	12 Kegiatan	100%
7	Pelaksanaan Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH	40 Kegiatan	34 Kegiatan	85%
<b>Total Laporan dan Kegiatan</b>		<b>770</b>	<b>495</b>	<b>64%</b>

*Sumber: Laporan Kegiatan Tahunan Inspektorat Kota Kupang Tahun 2019*

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian target Inspektorat Kota Kupang pada Tahun 2019, belum seluruhnya mencapai 100% dari target yang telah ditetapkan. Hanya terdapat 1 program kerja yang mencapai 100%, yaitu Penataan Prosedur Pengawasan dan Sistem Pelaporan. Selanjutnya, 6 (enam) program kerja lainnya di bawah 100%. Realisasi yang tergolong cukup baik adalah pelaksanaan pengawasan internal (7), Penataan dan Penyempurnaan Sistem dan Prosedur Pengawasan (2), serta Jumlah Laporan Keuangan yang direview (1), yang mencapai 80%-88%. Pencapaian tiga target lainnya sangat rendah, hanya berkisar 56% sampai dengan 63% saja. Secara keseluruhan pencapaian targetnya sangat rendah, hanya mencapai 64% saja.

Fenomena pertama yang diduga menjadi penyebab tidak tercapainya target adalah disiplin kerja. Berdasarkan hasil wawancara tanggal 22 Juni 2020 dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum, diperoleh informasi bahwa walaupun telah dilakukan sistem absen sidik jari, namun disiplin pegawai masih belum optimal. Beberapa pegawai

yang terlambat masuk kantor dan ijin pada saat jam kerja. Hasil ini juga didukung oleh hasil pengamatan selama 3 hari pada tanggal 23-25 Juni 2020, pegawai baru mulai efektif bekerja sekitar pukul 09.00, bahkan terdapat juga pegawai yang masuk kantor pukul 10.00. Disiplin kerja yang belum baik juga ditunjukkan dengan belum optimalnya penggunaan jam kerja. Berdasarkan pengamatan tanggal 22-23 Juni 2020, terlihat bahwa pada saat jam kerja, ada pegawai yang ke kantin, merokok dan bercerita di luar kantor, menonton film, serta ada pegawai yang duduk berkelompok sambil bermain *game online*. Hal ini mengakibatkan adanya pekerjaan yang tertunda, seperti: pengetikan berita acara, pengetikan review hasil temuan, dan tugas lainnya. Hasil wawancara pada tanggal 23 Juni 2020 dengan salah satu pimpinan, diperoleh informasi bahwa terdapat pegawai dari dinas lain yang akan berkoordinasi mengenai suatu urusan dinas, mengalami penundaan karena pegawai yang akan ditemui tidak berada di tempat. Hal ini mengakibatkan pegawai dari dinas lain harus menunggu lama atau kembali keesokan harinya.

Fenomena kedua adalah kompetensi pegawai. Inspektorat Kota Kupang dalam pelaksanaan pekerjaan membutuhkan tenaga fungsional yang terlatih untuk pengawasan dan pemeriksaan. Namun, jumlah tenaga fungsional ini belum mencukupi sesuai kebutuhan. Pegawai yang telah berada pada jabatan tersebut dan telah memiliki pembekalan dalam pendidikan dan pelatihan biasanya dapat memperlancar proses kerja pengawasan dan pemeriksaan. Berdasarkan data jumlah pegawai, diketahui bahwa Inspektorat Daerah Kota Kupang telah memiliki 14 orang pegawai yang menduduki Jabatan Fungsional, dengan rincian 8 orang menduduki Jabatan Fungsional Auditor (JFA) dan 6 orang menduduki Jabatan Fungsional Pejabat Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah (P2UPD).

Berdasarkan data analisis jabatan, kebutuhan pegawai pada Inspektorat Kota Kupang adalah sebanyak 63 (enam puluh tiga) orang.

**Tabel 1.2**

**Data Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Analisis Jabatan**

No	Nama Jabatan	Kebutuhan Pegawai	Jumlah Pegawai Yang Tersedia	%
1	Pejabat Fungsional Auditor	13	8	62%
2	Pejabat Pengawas Urusan Pemerintah Daerah (P2UPD)	9	6	67%
3	Pejabat Struktural	7	6	86%
4	Fungsional Umum/Pelaksana	34	29	85%
<b>Jumlah</b>		<b>63</b>	<b>49</b>	<b>78%</b>

*Sumber: Dokumen Analisis Jabatan Inspektorat Kota Kupang Tahun 2019*

Data Tabel 1.2 menggambarkan bahwa masih ada kekurangan jumlah pegawai, karena yang dibutuhkan adalah 63 orang, namun hanya tersedia 49 orang. Selain itu, jumlah jabatan fungsional umum lebih banyak, dibandingkan dengan jabatan fungsional auditor maupun pengawas pemerintahan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dalam melakukan pemeriksaan, pejabat fungsional umum maupun pejabat struktural yang belum bersertifikasi juga dilibatkan, sehingga mempengaruhi kualitas hasil pemeriksaan.

Kompetensi pegawai yang belum mencukupi sesuai kebutuhan kerja Inspektorat Kota Kupang juga menyebabkan terlambatnya penyelesaian tugas atau tanggung jawab. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Kepala Bidang pada tanggal 23 Juni 2020, diperoleh pernyataan bahwa terdapat Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang diselesaikan tidak tepat waktu, yaitu jangka waktu penyelesaian laporan 14 hari setelah pemeriksaan, namun penyelesaiannya lebih dari 14 hari. Hal ini disebabkan pegawai yang menyusun laporan tersebut belum memiliki kompetensi sebagai fungsional Auditor.

Fenomena terakhir adalah budaya organisasi. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 23 Juni 2020 dengan 3 (tiga) orang pegawai, diperoleh informasi bahwa semangat kerjasama sudah mulai berkurang. Jika ada kegiatan pada bagian tertentu, pegawai dari bagian lain cenderung untuk enggan membantu. Alasan pegawai tersebut antara lain: tidak bisa, bukan menjadi tanggung jawab mereka, atau karena tidak memahami kegiatan yang

sedang dilaksanakan. Pegawai juga mengemukakan bahwa efek dari berkurangnya semangat kerjasama, telah menyebabkan adanya jarak antar bagian, terutama jika terdapat kegiatan penting.

Selain fenomena yang telah dibahas, judul penelitian ini diangkat karena masih adanya *research gap*. Ada beberapa penelitian mengenai kinerja pegawai, dengan hasil yang berbeda. Maizanul (2017) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau”. Hasilnya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian dari Alam (2019) berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar” memperoleh hasil berbeda, yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Mauk (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Kupang”. Hasilnya bahwa kompetensi individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja individu Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Kupang. Selanjutnya, hasil penelitian dari Manik (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Individu Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMK Jakarta 1 dan SMA Cengkareng 1)” memperoleh hasil berbeda, yaitu kompetensi individu tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Jakarta 1 dan SMA Cengkareng 1.

Ichwanul (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara” memperoleh hasil bahwa budaya organisasi



berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara. Selanjutnya, penelitian dari Rohyani (2015) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Seretariat Daerah Kabupaten Kebumen” memperoleh hasil berbeda, yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen.

Tatulus (2014) penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro” memperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro. Selanjutnya, penelitian Maria (2017) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Direktorat Penelitian dan Pengembangan Pada Kementerian Pekerjaan Umum Timor Leste” menyajikan hasil bahwa kepemimpinan tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Direktorat Penelitian dan Pengembangan Pada Kementerian Pekerjaan Umum Timor Leste.

Dalam kaitan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebagai variabel intervening, terdapat *research gap*. Sujana (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perindustrian Kota Palembang” dan memperoleh hasil bahwa disiplin kerja tidak memperkuat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang. Selanjutnya, penelitian Riyanda (2017) berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta” memperoleh hasil disiplin memperkuat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

Astutik (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang”. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Selanjutnya, hasil penelitian dari Siswati (2017) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir” memperlihatkan bahwa disiplin kerja memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir.

Joko (2014) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening (pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah)”. Hasilnya disiplin kerja memperlemah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah. Selanjutnya, penelitian dari Mansur (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi” menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi.

Berdasarkan latar belakang, judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kota Kupang”**.

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai, disiplin kerja, kompetensi, budaya organisasi dan kepemimpinan pada Inspektorat Kota Kupang?
2. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Inspektorat Kota Kupang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Inspektorat Kota Kupang?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Inspektorat Kota Kupang?
5. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Kupang?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Kupang?
7. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Kupang?
8. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Kupang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran tentang kinerja pegawai, disiplin kerja, kompetensi pegawai, budaya organisasi dan kepemimpinan pada Inspektorat Kota Kupang.
2. Signifikansi pengaruh kompetensi pegawai terhadap disiplin kerja pada Inspektorat Kota Kupang.
3. Signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada Inspektorat Kota Kupang.

4. Signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Inspektorat Kota Kupang
5. Signifikansi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Kupang.
6. Signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Kupang.
7. Signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Kupang.
8. Signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Kupang

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Ada 2 (dua) manfaat yang diharapkan dari penelitian ini.

1. Manfaat Teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis. Penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran terhadap Inspektorat Kota Kupang, khususnya berkaitan dengan disiplin kerja, kompetensi pegawai, budaya organisasi dan kepemimpinan.