

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, termasuk di lingkungan pemerintahan. Disiplin kerja juga disoroti oleh Mulawangsa (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dengan adanya disiplin kerja, pegawai mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Disiplin kerja yang baik tercermin dari tingginya kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, semangat dan gairah kerja yang tinggi, rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta solidaritas yang berkembang di antara rekan kerja (Sutrisno, 2018). Hal ini menjadi sangat relevan, mengingat kompleksitas tugas administrasi dan pelayanan publik yang membutuhkan tingkat disiplin kerja yang optimal.

Pentingnya kedisiplinan ini secara normatif telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menegaskan bahwa setiap ASN wajib menunjukkan integritas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta mematuhi aturan yang berlaku. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memperjelas kewajiban PNS untuk masuk kerja, menaati jam kerja, serta melaksanakan tugas dengan penuh pengabdian dan profesionalisme. Di lingkungan Kementerian Agama sendiri, aturan kedisiplinan juga diperkuat dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013 tentang Disiplin Kehadiran Pegawai, yang mengatur kewajiban seluruh pegawai, baik ASN maupun non-ASN, dalam menjaga ketepatan waktu dan kehadiran sebagai bentuk tanggung jawab profesional.

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas pegawai, khususnya di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama. Menurut Sinungan (2005), produktivitas kerja adalah jumlah *output* yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari *input* dan menggunakan bahan secara efisien. Disiplin yang

baik menciptakan keteraturan, kepatuhan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2009), produktivitas kerja tidak hanya mencerminkan hasil, tetapi juga sikap mental yang mendorong individu untuk terus memperbaiki diri, dengan prinsip bahwa hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Ketidakteraturan atau lemahnya disiplin kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas layanan kepada masyarakat. Disiplin kerja mencakup kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan, sedangkan produktivitas kerja mengacu pada efisiensi dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka (Simamora, 2004). Disiplin yang kuat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang terorganisasi dan kondusif. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat meningkat, sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih optimal.

Dalam organisasi pemerintahan, produktivitas kerja pegawai sering dijadikan indikator utama keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Tidak hanya mencakup jumlah hasil kerja, produktivitas juga menilai kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai target yang ditetapkan. Untuk mencapainya, diperlukan sinergi antara kepemimpinan yang efektif, pengelolaan sumber daya manusia yang baik, dan penerapan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja berperan sebagai landasan dalam menciptakan keteraturan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, disiplin kerja yang baik diyakini memiliki kontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai.

Sejumlah penelitian sebelumnya menguatkan adanya hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas. Penelitian Fadillah (2022) di SEAMEO Biotrop menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan produktivitas kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,959. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat secara signifikan mendorong produktivitas dalam

lingkungan kerja berbasis profesionalisme tinggi. Organisasi ini menuntut efisiensi dan efektivitas tinggi karena bergerak di sektor biologi tropika yang membutuhkan standar kerja ketat. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi referensi penting dalam memahami kontribusi disiplin kerja terhadap produktivitas.

Sebaliknya, penelitian Saragih (2019) pada Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina menunjukkan hubungan positif signifikan tetapi dengan koefisien korelasi yang lebih rendah, yaitu 0,354. Hubungan yang rendah ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti jenis pekerjaan yang lebih manual atau tingkat kedisiplinan awal yang lebih rendah. Lingkungan kerja di sektor perkebunan memiliki dinamika yang berbeda dibandingkan organisasi berbasis teknologi atau pendidikan. Perbedaan ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan konteks organisasi dalam menganalisis hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas.

Penelitian Aisyah (2023) pada pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,722. Temuan ini menegaskan bahwa kedisiplinan karyawan, jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, mampu mendorong peningkatan produktivitas secara optimal. Organisasi pemerintah seperti Kementerian Agama dituntut memberikan pelayanan publik dengan tingkat efisiensi dan efektivitas tinggi. Oleh karena itu, studi ini memberikan kontribusi penting dalam memahami sinergi antara kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di sektor pelayanan publik.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas di berbagai sektor. Namun, penelitian yang secara khusus dilakukan di lingkungan Kementerian Agama, terutama pada Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, masih terbatas. Padahal, unit kerja ini memiliki karakteristik organisasi yang kompleks dan berbeda dari sektor lainnya, terutama dalam hal beban administrasi dan tanggung jawab pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut yang kontekstual untuk memahami bagaimana disiplin kerja memengaruhi produktivitas pegawai di lingkungan tersebut.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja, serta memberikan rekomendasi yang relevan bagi peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang strategi peningkatan disiplin dan produktivitas, guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan, maka perumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia?
3. Bagaimana hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitiannya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja Pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja Pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.
3. Untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja Pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah yang berguna bagi pengembangan teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai untuk mendorong produktivitas yang lebih optimal.

b. Bagi Pegawai

Memberikan wawasan baru bagi pegawai mengenai pentingnya penerapan disiplin kerja dalam aktivitas sehari-hari sebagai upaya meningkatkan kinerja individu dan kolektif.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan kajian mendalam terkait hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja di institusi pemerintah atau menggunakan metode lain untuk mendapatkan hasil yang lebih komperhensif.

E. Kerangka Berpikir

1. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati semua aturan dan norma perusahaan. Disiplin merupakan sebuah sikap atau perilaku yang dimiliki oleh seorang individu yang menunjukkan adanya kepatuhan, ketaatan, dan ketertibatan terhadap aturan dan norma kehidupan yang berlaku (Melati et al., 2021). Kedisiplinan yang tinggi mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan dan

memengaruhi tingkat produktivitas kerja. Dengan adanya disiplin yang baik, tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2017) Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

- a. Tujuan dan Kemampuan, merupakan faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang jelas, ideal, dan menantang harus sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai agar dapat dicapai dengan baik.
- b. Teladan Pimpinan, adalah perilaku disiplin yang ditunjukkan oleh pemimpin, yang berfungsi sebagai contoh bagi pegawai untuk diikuti dalam meningkatkan kedisiplinan mereka.
- c. Balas jasa, adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada pegawai atas kerja keras mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan, kecintaan terhadap pekerjaan, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas.
- d. Keadilan, adalah perlakuan yang adil terhadap semua pegawai, yang menciptakan rasa kepercayaan, motivasi, dan semangat untuk menjaga kedisiplinan melalui pemberian balas jasa atau sanksi secara proporsional.
- e. Waskat, adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan Perusahaan.
- f. Sanksi hukuman, adalah konsekuensi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan disiplin, bertujuan memberikan efek jera dan menjaga kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- g. Ketegasan, adalah sikap pemimpin dalam mengambil keputusan dan menegakkan aturan secara konsisten untuk memastikan pelaksanaan kebijakan berjalan tanpa keraguan.
- h. Hubungan Kemanusiaan, adalah interaksi yang baik, saling menghormati, dan harmonis antara pimpinan dan pegawai, yang dapat meningkatkan tanggung jawab serta kedisiplinan dalam bekerja.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diartikan sebagai indikator efisiensi dalam menghasilkan *output*. Ini merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan. Sumber daya tersebut umumnya dibatasi pada tenaga kerja, sedangkan hasilnya diukur dalam bentuk fisik, jenis, maupun nilai ekonomis. Produktivitas menjadi elemen penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk terus meningkatkan produktivitasnya secara berkelanjutan, karena hal ini berpengaruh langsung terhadap performa dan keberhasilan lembaga tersebut (Sutrisno, 2009). Menurut Sinungan (2005), produktivitas kerja adalah jumlah *output* yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari *input* dan menggunakan bahan secara efisien.

Menurut Sutrisno (2009) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan, dalam hal ini pegawai perlu memiliki kompetensi untuk menjalankan tugas-tugasnya. Kemampuan ini sangat ditentukan oleh keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja, yang menjadi faktor utama dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.
- b. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai, dalam hal ini upaya untuk meningkatkan hasil kerja adalah hal penting. Hasil kerja merupakan aspek yang dapat dirasakan manfaatnya, baik oleh pegawai yang melaksanakannya maupun oleh pihak yang menerima manfaatnya. Oleh karena itu, produktivitas kerja perlu dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan semua pihak yang terlibat.
- c. Semangat Kerja, merupakan dorongan untuk terus memperbaiki diri setiap hari. Indikatornya terlihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai, yang kemudian dibandingkan dengan capaian pada hari sebelumnya.
- d. Pengembangan Diri, adalah upaya yang terus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi kerja. Hal ini dilakukan dengan menghadapi tantangan yang ada

serta berpegang pada harapan untuk menjadi lebih baik. Tantangan yang semakin besar akan mendorong kebutuhan untuk terus mengembangkan kemampuan.

- e. Mutu Kerja, adalah usaha yang dilakukan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Mutu mencerminkan kualitas kerja seorang pegawai, dan peningkatan mutu bertujuan untuk memberikan hasil optimal yang bermanfaat baik bagi organisasi maupun individu.
- f. Efisiensi, adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Aspek masukan dan keluaran menjadi komponen utama produktivitas, yang memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, skema dari kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir

F. Hipotesis

Berikut adalah hipotesis untuk judul "Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia":

1. Hipotesis Alternatif (Ha): Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai direktorat jenderal pendidikan islam Kementerian agama Republik Indonesia.
2. Hipotesis Nol (Ho): Tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai direktorat jenderal pendidikan islam Kementerian agama Republik Indonesia.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam mengembangkan penelitian, diperlukan kajian terhadap penelitian-penelitian sebelumnya untuk memberikan konteks yang lebih luas dan memahami tema yang diteliti. Kajian ini tidak hanya berfungsi sebagai referensi, tetapi juga sebagai tolok ukur untuk membandingkan hasil penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Salah satu penelitian terdahulu yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Amelia, 2018) yang berjudul "*Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Candi Agung Plywood Temanggung*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai di CV. Candi Agung Plywood Temanggung. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis metode korelasi, data dikumpulkan melalui skala disiplin kerja yang dirancang oleh peneliti serta data produktivitas dari catatan perusahaan. Subjek penelitian terdiri dari 42 pegawai di bagian produksi. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja ($\text{sig} = 0,589$). Penelitian ini juga menemukan bahwa tingkat disiplin kerja dan produktivitas pegawai secara umum berada pada kategori sedang (Amelia, 2018). Penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya disiplin kerja,

meskipun tidak selalu berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas kerja. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama meneliti tentang hubungan disiplin kerja dan produktivitas kerja. Perbedaannya terletak pada objek penelitian Betrik Amelia adalah pegawai bagian produksi di perusahaan kayu, sedangkan penelitian penulis berfokus pada pegawai di instansi pemerintahan.

2. Salah satu penelitian terdahulu dilakukan oleh (Saragih, 2019) dengan judul "*Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada pegawai pemanen di perusahaan tersebut, yang melibatkan 30 orang sebagai subjek penelitian. Dengan menggunakan metode korelasi Product Moment, penelitian ini menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja ($r_{xy} = 0,354$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja mereka. Disiplin kerja dalam penelitian ini diketahui memengaruhi produktivitas kerja sebesar 12,5%, dengan 87,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Perbedaannya terletak pada, objek penelitian Ngalemisa adalah pegawai pemanen di perusahaan perkebunan, sedangkan penelitian penulis berfokus pada pegawai di Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.
3. Penelitian lain oleh (Zuliatu Rohmah, 2021) berjudul "*Pengaruh Budaya Kaizen, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wonosobo*". Penelitian ini melibatkan 65 pegawai menggunakan metode regresi berganda untuk memvalidasi hipotesis. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,352 dan tingkat signifikansi 0,005 ($p < 0,05$). Penelitian ini menegaskan bahwa kedisiplinan individu menjadi faktor penting dalam meningkatkan

kinerja di lingkungan pemerintahan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja di lingkungan pemerintahan. Perbedaannya terletak pada variabel tambahan yang digunakan oleh Zuliatur, yaitu budaya Kaizen dan kompetensi, sedangkan penelitian penulis hanya berfokus pada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

4. Penelitian dari Mufti dengan judul Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja pada tahun 2016. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,232 dan nilai signifikansi 0,001. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa ketika seorang pegawai semakin disiplin, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dan sebaliknya ketika kedisiplinan pegawai menurun maka produktivitas kerja pegawai akan menurun. Hasil signifikan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai (Mufti, 2016). Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Perbedaannya terletak pada variabel penelitian, di mana Mufti menambahkan lingkungan kerja dan pelatihan sebagai variabel penelitian, sementara penelitian penulis hanya berfokus pada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai.
5. Penelitian dari Asridah dengan judul Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai asn pada kantor kementerian agama kota tangerang selatan pada tahun 2022. Hasil dari penelitian ini adalah Penelitian ini mengkaji pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki koefisien regresi sebesar 0.616, dengan hubungan yang sangat kuat ($r = 0.810$) dan kontribusi pengaruh sebesar 65,5% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kedisiplinan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong kinerja pegawai yang lebih baik (Asridah,

2022). Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas/kinerja pegawai di instansi pemerintah. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, di mana penelitian Asridah dilakukan pada pegawai ASN di Kota Tangerang Selatan, sedangkan penelitian penulis dilakukan pada pegawai di Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia. Selain itu, penelitian Asridah juga menambahkan lingkungan kerja sebagai variabel penelitian.

6. Dalam penelitian (Yulianti, 2024) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Al Imarah Kabupaten Bekasi”, mahasiswa dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta pada tahun 2024, didapatkan hasil penelitian dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,398. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi sebesar 39,8% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama meneliti tentang disiplin kerja dan dampaknya terhadap hasil kerja seseorang. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, di mana penelitian Puput Yulianti Effendi dilakukan pada guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu, sedangkan penelitian penulis dilakukan pada pegawai di Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.
7. Dalam penelitian (Cecilia, 2015) yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin, motivasi, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, secara parsial, hanya motivasi dan semangat kerja yang memiliki pengaruh signifikan, sementara disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama meneliti disiplin kerja sebagai salah satu variabel penelitian. Perbedaannya terletak pada

fokus penelitian, di mana penelitian Cecilia menambahkan motivasi dan semangat kerja sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian penulis hanya berfokus pada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

8. Penelitian terdahulu yang relevan oleh (Fadillah, 2022) berjudul "Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di SEAMEO Biotrop Tajur". Dengan pendekatan kuantitatif korelasi rank Spearman, penelitian ini melibatkan 31 pegawai bagian produksi dan menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja ($r = 0,959$). Persamaannya dengan penelitian penulis adalah sama-sama mengkaji hubungan disiplin kerja dan produktivitas. Perbedaannya, penelitian Albi berfokus pada perusahaan biologi tropika, sedangkan penelitian penulis pada instansi pemerintahan.
9. Salah satu penelitian terdahulu yang relevan adalah penelitian (Irfan, 2023) berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening". Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor DPRD Provinsi Jawa Timur dengan motivasi sebagai variabel intervening, menggunakan metode deskriptif-kuantitatif dan analisis Partial Least Square (PLS) pada 50 responden yang datanya dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi. Persamaan dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, namun penelitian Alya Azzura Irfan juga memasukkan lingkungan kerja sebagai faktor yang signifikan, sementara penelitian penulis di Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia hanya berfokus pada disiplin kerja tanpa variabel intervening. Selain itu, objek penelitian Alya Azzura Irfan adalah pegawai pemerintahan daerah, sedangkan penelitian penulis berfokus pada pegawai pemerintahan tingkat pusat.

10. Salah satu penelitian terdahulu yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Salam, 2011) pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Provinsi Banten yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini menemukan nilai koefisien korelasi r sebesar 0,348 yang menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat hubungan rendah. Arah hubungan positif ini mengindikasikan bahwa jika pegawai dapat bekerja dengan disiplin, maka produktivitas kerja mereka akan meningkat, dan sebaliknya, jika disiplin kerja rendah, produktivitas kerja pegawai juga akan menurun. Persamaan dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Perbedaannya terletak pada objek dan hasil penelitian, di mana penelitian DPKAD berfokus pada pegawai dinas di tingkat daerah dengan tingkat hubungan yang rendah, sementara penelitian penulis di Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.

Kesepuluh penelitian terdahulu yang telah dikaji menunjukkan berbagai aspek yang relevan dalam mengkaji hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Persamaan utama dari penelitian-penelitian ini adalah fokus utama pada analisis hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas/kinerja, meskipun menggunakan variabel tambahan seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi dalam beberapa penelitian. Perbedaan terletak pada konteks objek penelitian dan hasil yang diperoleh, di mana beberapa penelitian menunjukkan hubungan signifikan sementara yang lain tidak menunjukkan hubungan yang kuat. Penelitian yang akan dilakukan di Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia ini akan memperdalam kajian tersebut dengan fokus utama pada produktivitas kerja pegawai di lingkungan pemerintahan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor unik yang relevan dengan instansi pemerintahan.