

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19**

**(Studi Kasus Pada Sub. Perbendaharaan dan Pembiayaan Kementerian  
Pendidikan dan Kebudayaan)**

Riesta Athina Rahma<sup>1\*</sup>, Renny Husnaiti<sup>2</sup>, Drs. Syarif Ali, M.Si., CHRP<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

Jl. RS. Fatmawati Raya, Pd. Labu, Kec. Cilandak, Kota Depok, Jawa Barat, Indonesia.

\*Corresponding Author. E-mail: riesta.ar@upnvj.ac.id

**ABSTRACT**

*This study is a quantitative study that aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance. This study uses employees of the Ministry of Education and Culture of the Finance Bureau Sub. Financing and Treasury with a population sample of 50 permanent employees as respondents. And in testing and processing data, researchers use the SmartPLS 3.0 application. The results of the test obtained (1) Work Discipline has a significant positive effect on Employee Performance during the pandemic, and (2) Work Motivation has a significant positive effect on Employee Performance during the pandemic.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan kuantitatif memiliki tujuan untuk mencari pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan. Penelitian menggunakan pegawai kementerian Pendidikan dan kebudayaan Biro Keuangan Sub. Pembiayaan dan Perbendaharaan dengan sampel populasi 50 orang responden karyawan tetap. Dan dalam pengujian dan olah data peneliti memakai aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil dari

pengujian diperoleh (1) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan selama masa pandemic, dan (2) Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan selama masa pandemic.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Saat ini Indonesia mengalami masalah Pandemi Covid-19 (*Coronavirus disease 2019*) disebabkan karena jenis coronavirus baru yaitu Sar-CoV-2. Mengakibatkan seluruh masyarakat Indonesia harus menjalani kegiatan sehari-hari dengan pemberlakuan kegiatan yang dilakukan dengan waktu-waktu tertentu. Termasuk pada waktu kerja karyawan kantoran. Masalah ini mengacu pada waktu disiplin kerja karena jam masuk kantor dengan karyawan harus dibatasi agar mengurangi dampak dari pandemi.

Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan peranan keadaan sangat penting dalam sebuah organisasi, organisasi akan berjalan bergantung pada sumber daya manusia-nya saat menjalankan tugas yang diberikan perusahaan, Permasalahan yang terjadi adalah ketika karyawan fulltime pada saat ini diberikan waktu kerja shift atau waktu kerja yang disesuaikan atasan. Jam kerja shift ini dibagi dengan perbedaan waktu hari karyawan bekerja, Strategi ini harus dilakukan dengan produktivitas yang baik agar pembagian waktu disiplin shift kerja memaksimaalkan dan mengefisienkan pekerjaan karyawan, tidak semua karyawan fulltime dilakukan untuk menyesuaikan diri dengan sistem kerja waktu yang dilakukan pada saat ini ini. Banyak sekali penyesuaian yang dilakukan termasuk pada waktu *Work From Home* (WFH) yang sekarang diberlakukan kerja via *online meeting*.

Dalam peraturan jam oprasional menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah selama 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu dalam 5 hari

kerja dalam 1 (satu) minggu serta istirahat jam kerja, setidaknya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam dan waktu istirahat tersebut tidak masuk jam kerja, sedangkan jam kerja yang berlaku diperusahaan ini adalah selama 8 jam kerja.

Pandemi COVID-19 telah membuat sebagian besar tenaga kerja tidak dapat bolak-balik bekerja, untuk mengurangi penyebaran virus. Hal ini mengakibatkan pengusaha dan karyawan mencari pengaturan kerja alternatif, akibat pandemi tersebut, sebagian besar jika tidak semua pekerja mengalami work from home (WFH). Oleh karena itu WFH telah menjadi prioritas kebijakan bagi sebagian besar pemerintah dan aparaturnegara. Kebijakan harus dibuat mengingat kepraktisan bagi pengusaha dan karyawan. Namun, situasi saat ini memberikan wawasan unik tentang seberapa baik bekerja dari pekerjaan rumah dan dapat memainkan peran penting dalam kebijakan di masa depan yang membentuk kembali struktur jam kerja saat ini, memungkinkan lebih banyak fleksibilitas. Karena Work From Home relatif baru untuk karyawan di Indonesia, sangat penting untuk mengidentifikasi potensi dan perangkap WFH dengan menggunakan pengaruh disiplin kerja dan motivasi karyawan bagaimana kinerja kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman daripada waktu kerja karyawan saat ini.

Terungkapnya pandemi ini dapat menyebabkan individu mengalami berbagai reaksi emosional dengan gejala yang menyertainya yang dapat terjadi pada berbagai tingkat keparahan. Di antara perasaan ini, berubah dari ketakutan untuk apa yang mungkin dilakukan masa depan untuk mencatat seberapa baik sebagai karyawan dapat beradaptasi dengan gaya kerja yang baru. Dengan berjalannya waktu yang dilakukan oleh individu, semua organisasi harus melakukan hal baru agar dapat bersaing dan memberikan yang terbaik untuk organisasi termasuk didalam organisasi pemerintahan ini.

Prioritas kebijakan untuk sebagian besar pemerintah dan aparaturnegara. Kebijakan harus dibuat mengingat kepraktisan bagi pengusaha dan karyawan. Namun, situasi saat ini memberikan wawasan unik tentang seberapa baik bekerja dari pekerjaan

rumah dan dapat memainkan peran penting dalam kebijakan di masa depan yang membentuk kembali struktur jam kerja saat ini, memungkinkan lebih banyak fleksibilitas. Karena Work From Home relatif baru untuk karyawan di Indonesia, sangat penting untuk mengidentifikasi potensi dan perangkap WFH dengan menggunakan pengaruh disiplin kerja dan motivasi karyawan bagaimana kinerja kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman daripada waktu kerja karyawan saat ini.

kepada karyawan menyebabkan produktivitas mereka meningkat,

Bagian Biro Keuangan sub. Bagian Perbendaharaan dan Pembiayaan bertugas sebagai memberi dukungan syarat-syarat yang meliputi ketata usahaan dalam kepegawain, dalam keuangan, kerja sama, perhubungan masyarakat, pengarsipan, dan dokum Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang perlu dilakukan; Memiliki 65 karyawan yang terdiri dari 50 PNS dan 15 PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri/Non PNS). Dibutuhkan kompetensi untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan kinerja yang ada. Disesuaikan dengan shift kerja yang dilakukan pada masa pandemi ini, karena karyawan harus lebih banyak bekerja dirumah dan bekerja untuk keliling keluar kota untuk ke tempat yang dituju (Dinas) dengan waktu tertentu dan tentu saja dengan protocol yang harus dijalankan ketika menggunakan kendaraan udara (pesawat).

Para employees bagian Biro Keuangan sub. Bagian Perbendaharaan dan Pembiayaan cenderung tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan mereka dengan sesuai benar dan tepat ini dilakukan karena apa yang dilakukan oleh atasan tidak memberikan keuntungan atas bimbingan, pembaruan dan motivasi kepada semua anggota untuk mencapai tujuan. Maka dari itu, ada atau tidaknya alat untuk memotivasi suatu organisasi pada tahap karyawan membuat mereka merasa tertarik dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan keras karena mempunyai tanggung jawab kinerja yang terlihat rendah.

1. Dari pengamatan penulis kompetensi Disiplin Kerja karyawan harus diberikan motivasi agar bagaimana karyawan tetap ingin menjalankan tugasnya sesuai apa yang diperintah oleh atasan. Fenomena bagaimana karyawan tetap bisa menjalankan tugas dinas walaupun dengan arahan video conference. Karyawan diberikan tiket, uang, ataupun tanggung jawab secara daring. Karena kegiatan work from home masih perlu dijalankan. Peneliti memberikan kejelasan atas pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ini membuktikan bahwa yang apa mempengaruhi kinerja setiap karyawan berbeda-beda. Perbedaannya adalah karena beberapa faktor, seperti data yang digunakan, perbedaan lokasi penelitian, perbedaan periode pengamatan penelitian dan sebagainya. Maka, rumusan masalah dari penelitian ini yaitu: 1. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sub. Perbendaharaan dan Pembiayaan Kemendikbud di masa Pandemi Covid-19? 2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sub. Perbendaharaan dan Pembiayaan Kemendikbud di masa Pandemi Covid-19?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Daryanto (1997: hlm. 368), prestasi kerja mengacu pada prestasi yang telah dicapai, prestasi yang telah ditunjukkan, dan kemampuan untuk bekerja. Kemampuan kerja merupakan ukuran keseriusan dan keseriusan seseorang dalam bekerja. Sejauh mana karyawan menyelesaikan suatu kegiatan tergantung pada tingkat pengetahuan, keterampilan, dan pengetahuan profesional tentang tugas-tugas yang harus dilakukan ketika menyelesaikan kegiatan tersebut.

Pekerja dapat dinilai dari kinerja dan hasil kerja untuk dilaksanakan organisasi dengan tujuan organisasi, kepuasan pelanggan, serta ekonomi karyawan

secara keseluruhan akan membentuk kinerja organisasi atau ada perlunya kesadaran untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan dalam organisasi.

Kinerja Karyawan ialah kinerja yang bersifat sendiri atas hasil yang dilakukan individu kepada kegiatan didalam organisasi dimana tempat kerja tersebut menilai dan mempunyai hasil kerja dengan waktu yang sudah ditetapkan agar pegawai dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik dan sendiri. (Suryani dkk, 2020 hlm.2)

### **Disiplin Kerja**

Pendapat Latoiner dan IE Levine (1971: hlm 67) ketika pegawai sampai dikantor secara sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan atau dengan tepat dan mereka siap untuk bekerja, mereka bersiap untuk saling merencanakan dan pokok bahasan yang akan datang untuk dikerjakan oleh sebuah organisasi dan menyiapkan peralatan kerja dengan baik seperti persiapan pc, meja kerja, alat tulis dan alat apapun yang mendukung kinerja sebagaimana pegawai harus disiplin dan tepat menyiapkan hal-hal yang perlu diperhatikan saat melakukan ke disiplin.

Menurut Prayudi Amosudirdjo (1985: hlm 85) Disiplin adalah ketaatan impersonal yang yang tidak melihat dari emosi individual, kepentingan individu atau kepentingan orang lain bagaimana tidak saling bertolak belakang atau tidak egois dalam hal apapun. Satu-satunya cara untuk mempertahankan eksistensi disebuah organisasi yang berjalan dengan semestinya ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan dan dilakuan.

1. Bersikap taat dengan hal tertentu sebagai hasil dari Latihan dan pengendalian yang sudah dilakukan oleh pegawai dari keadaan atasan.

2. Suatu pengetahuan tingkat tinggi tentang system aturan perilaku dan hal hal kriteria sedemikian rupa agar adanya kesadaran pegawai saat melakukan kedisiplinan di area organisasi.
3. Melakukan kegiatan atau sikap yang wajar agar mempunyai perasaan untuk melakukan ketaatan didalam kegiatan organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi ialah aspek sangat penting yang berlaku serta memberi dukungan terhadap perilaku manusia. Agar manusia mau bekerja keras dan merasa senang atas hasil yang diperoleh maka atasan ataupun lingkungan pegawai harus membangkitkan motivasi untuk memberikan pegawai rasa seperti dihargai dan disayang. Sebagaimana atasan harus memberikan perhatian terhadap pegawai yang bekerja dengan baik dan optimal.

Ketika pegawai diberikan motivasi yang kuat maka produktifitas organisasi meningkat dan kita dapat mempromosikan tujuan bisnis dengan baik. Siagian Nhu mengatakan seseorang yang kurang aktif saat dibutuhkan secara khusus pada saat promosi dan pertumbuhan dengan organisasi dimana kondisi kerja yang baik, integrasi disiplin kerja dan penghargaan untuk loyalitas para pekerja dilihat dari pemahaman atas tentang masalah pribadi karyawan dan keamanan lingkungan kerja dengan melakukan tugas dengan menyelesaikannya dengan rasa yang menyenangkan.

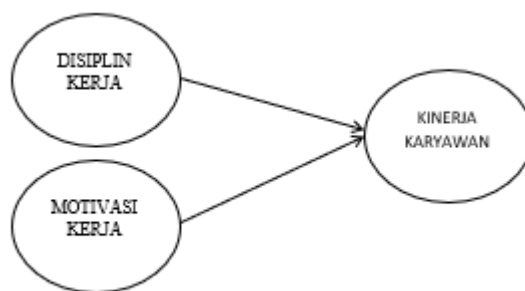
### **Penelitian Terdahulu**

Guna menunjang penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan temuan yang ditemukan. Beberapa penelitian terdahulu tersebut yaitu oleh Priehadi Dhasa Eka (2018), Ismet Sulila (2019), Isnaini, Hamsani (2020), oleh Maswani, Elis Puji Utami, dan Nofiar (2021), Sri Tungga Dewi, Tri Pitara Mahanggoro, Mariska Urmila (2018), Johannes

Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan, dan Yolanda P.I (2016), Renny Husniati (2019) Dari berbagai penelitian sebelumnya, peneliti menemukan research gap atau celah pada penelitian bahwa pada pada penelitian menggunakan variable pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dipakai variable independent misalnya disiplin kerja, motivasi buat mengetahui efek terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mempunyai kebaharuan berupa disparitas penggunaan variabel independen selain kinerja pegawai yaitu variable Disiplin Kerja & Motivasi Kerja. Adanya kebaharuan & celah pada penelitian mendorong peneliti melakukan penelitian buat mengetahui apakah masih ada efek disiplin kerja & motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kementerian Pendidikan & Kebudayaan.

### **Model Penelitian**

Berdasarkan dari landasan teori yang sudah dijelaskan dan rumusan masalah yang disebutkan, di dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui keterkaitan antar variable-variabel yang diteliti. Adapun variable yang dipilih yaitu Disiplin Kerja (X1) serta Motivasi Kerja (X2) variable independent serta Kinerja Pegawai (Y) variable dependen.



## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel**

#### **1. Variabel Dependen**



Variabel dependen adalah variabel output atau hasil yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen merupakan efek yang dipradugakan dan mengikuti perubahan dari variabel independen (Ismayani, 2019 hlm. 21). Sebutan lain variabel dependen adalah variabel terikat. Pelambangan variabel dependen adalah huruf “Y”. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Variabel Independen

Merupakan variabel stimulus yang memberikan pengaruh perubahan atau munculnya variabel dependen. Variabel independen adalah variabel penyebab dari hadirnya perubahan pada variabel dependen (Ismayani, 2019 hlm. 20). Sebutan lain variabel independen adalah variabel bebas. Pelambangan huruf “X”. Variabel independen diteliti pada penelitian Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ).

## **Populasi dan Sampel**

Pentingnya bagian populasi untuk memberikan penelitian dengan memberikan penentuan yang akan diteliti dan diolah. Populasi dari keseluruhan objek dimana biasanya berupa sekumpulan individu, organisasi, dan objek lainnya yang menjadi pusat perhatian untuk diteliti. Adapun populasi ini dipenelitian ini adalah seluruh pegawai karyawan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan bagian Biro Keuangan sub. Bagian Perbendaharaan dan Pembiayaan dengan memakai populasi 50 karyawan tetap. Dikarenakan jumlah populasi dinilai ideal untuk dijadikan sampel, maka peneliti memakai semua anggota populasi sebagai sampel disebut dengan sampel jenuh. Maka, penelitian ini sampelnya berjumlah 50 responden.

## **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data penelitian memakai *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component based structural equation modeling*. PLS-SEM

ialah guna mengembangkan teori ataupun membangun teori orientasi prediksi. (Ghozali & Latan (2015))

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Pada penelitian yang dilakukan yaitu studi kasus pada setjen kemendikbud biro keuangan sub. Perbendaharaan dan pembiayaan dimana digunakan Sebagian populasi serta sampel. Alasan memilih menggunakan anggota organisasi sub.perbendaharaan dan pembiayaan agar memfokuskan kinerja, disiplin, dan motivasi pegawai pada saat efek *pandemic* covid-19, sehingga objek penelitian yang dilakukan untuk mencari tahu serta menganalisis seberapa besar pengaruh sesuai dengan judul dan variabel penulis.

Merupakan hasil data penelitian atas karakter jenis kelamin atas responden sudah ditetapkan, hal tersebut maka terlihat dari total 50 responden sejumlah 30 orang (60%) berjenis kelamin laki-laki. Adapun sisaya disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Sub, Perbendaharaan dan pembiayaan sebanyak 20 orang (40%) berjenis kelamin perempuan.

Peneliti mengenai usia responden. Dapat dilihat dari total 50 responden sejumlah 7orang (14%) berusia antara 30-40 tahun dan sejumlah 43orang (86%) usia >40 tahun. Sedangkan tidak ada responden yang berusia 23-30 tahun atau dengan persentase 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Sub. Perbendaharaan dan pembiayaan adalah mereka yang berusia 30-40 tahun.

Dilihat bahwa total 50 orang responden sejumlah 9 orang (18%) dengan Pendidikan Terakhir SMA. Kemudian 33 orang (66%) dengan Pendidikan terakhir S1 (Strata Satu/Sarjana), dan 8 orang (16%) dengan Pendidikan terakhir S2 (Magister).

### **Pembahasan**

Berlandaskan total pengujian hipotesis penelitian ini memberikan variabel Disiplin Kerja mempunyai peranan penting guna meningkatkan Kinerja Pegawai semakin tinggi kualitas Disiplin Kerja pegawai semakin tinggi maksimal kualitas kinerja. Instrument penelitian disiplin kerja dapat diartikan bahwa variabel disiplin dan kinerja sudah diyakini. Sehingga mampu mengukur variabel yang dilakukan untuk penelitian pada Kinerja Pegawai Kemendikbud.

Artinya hal ini dalam indikator-indikator disiplin kerja seperti Ketepatan Waktu, Kepatuhan Peraturan, Tanggung Jawab Tugas, dan Penggunaan seragam memberi kontribusi penting. Hal ini diketahui oleh jawaban intepretasi responden terhadap konstruk variabel disiplin kerja dengan nilai tertinggi “Menjalani kegiatan video conference dengan waktu yang sudah ditetapkan” yang mudah dianggap signifikan pada intepretasi struktur. Ini berarti jawaban responden yang terlihat di penelitian memberikan persetujuan melakukan disiplin kerja dengan mengerjakan peraturan yang dibuat oleh organisasi untuk meningkatkan pengaruh kinerja pegawai.

Artinya dalam hal ini indikator-indikator Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Pengakuan atas Kinerja, dan Pekerjaan yang menantang dianggap baik untuk kinerja pegawai. Hal ini dilakukan dengan nilai intepretasi responden di konstruk variabel motivasi kerja yang dianggap signifikan agar intepretasi struktur. Ini artinya rata responden yang mudah dalam penelitian memberikan jawaban sepakat melakukan disiplin kerja dengan mengerjakan peraturan yang dibuat oleh organisasi untuk meningkatkan pengaruh kinerja pegawai.

Total penelitian menampilkan bahwa: Motivasi (X1) mempengaruhi positif serta signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sejumlah (E) 0,413 dengan signifikan sejumlah 0,01. Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi positif serta signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sejumlah (E) 0,741 dengan signifikan sejumlah 0.00.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan uji yang telah dilakukan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis dalam penelitian, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Pengaruh Positif dan signifikan dari variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kemendikbud. Kesimpulan bahwa pegawai melakukan hal yang sudah ditetapkan organisasi yang menjadikan hal disiplin berpengaruh atas kinerja karyawan. Dikatakan positif dikarenakan uji kelayakan variabel dianggap sah dan saling memberikan pengaruh yang baik dari setiap jawaban responden yang menyebabkan karena disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tentunya disiplin dilakukan karena adanya pengarahan atasan atau lingkungan kerja yang baik. Yang berarti ketika pegawai melakukan hal yang sudah diharuskan organisasi sudah menganggap ingin melakukannya juga dengan baik agar organisasi menjadi lebih baik dalam kinerjanya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Rima Dwining, T & Bambang Swasto, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 62 No.1, hlm. 174-178
- Riyanto, S and Aglis Andhita Hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Sleman : Deepublish
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo.
- Robbins, S.P and Timothy Judge. (2017). *Organizational Behavior (17-Ed)*. Edinburgh Gate : Pearson Education Limited.

Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sri Tungga Dewi., Tri Pitara Mahanggoro., and Mariska Urmila. (2018). *Effect of Work Motivation with Working Discipline in Nursing Performance in Special Unit X Hospital in Yogyakarta*, JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit), 7 (3): hlm. 247-254

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Edisi Kedu; Sutopo, Ed.). Bandung: ALFABETA.

Kemendikbud. (2021). Sejarah Kemdikbud. Diakses 27 Juni 2021. Dari <https://www.kemdikbud.go.id/main/tentang-kemdikbud/sejarah-kemdikbud>

Kemendikbud, (2021). Infotmasi Publik Tugas dan Fungsi Satuan Kemendikbud. Diakses 27 Juni 2021, dari <https://www.kemdikbud.go.id/main/informasi-publik/tugas-dan-fungsi>