

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dilihat dari unsur manusia. Manajemen sumber daya manusia memegang peran penting bagi operasional dan keberlanjutan suatu organisasi maupun perusahaan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen yang lainnya tidak akan berjalan dengan baik. Ada beberapa fungsi dari manajemen. Fungsi manajemen keuangan menurut Suad dan Enny (2015) yaitu penggunaan dana (keputusan investasi), memperoleh dana (keputusan pendanaan) dan pembagian laba (kebijakan dividen). Fungsi pemasaran yaitu analisis pasar, segmentasi pasar, menetapkan pasar sasaran, penempatan pasar, dan perencanaan pemasaran. Terdapat 4 fungsi terpenting dalam fungsi produksi menurut Sofjan Assauri (2004), diantaranya : Proses pengolahan, Jasa-jasa pendukung, Perencanaan, Pengawasan.

Sumber daya manusia adalah “Pengakuan terhadap pentingnya suatu tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya yang penting bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat”. (Dr. T. Hani Handoko, 2014). Apabila sumber daya manusia digunakan secara efektif dan bijak maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja pegawai. Para ahli dalam manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja (*performance*) menggunakan bahasa dan dari sudut pandang yang berbeda, tetapi makna yang terkandung pada dasarnya dalam hal yang sama, yaitu kinerja adalah catatan *outcome* yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau tindakan tertentu selama periode waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2001), kinerja adalah “Hasil kerja yang dalam hal kualitas dan kuantitas telah dicapai oleh karyawan atau pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kualitas di sini berarti kebersihan, kehalusan dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan seseorang. Sementara itu, apa yang dimaksud dengan kuantitas yaitu banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dilakukan karyawan atau pegawai tersebut”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu minat dan kemampuan seorang pegawai, kemampuan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pegawai, dan semakin tinggi ketiga faktor diatas maka akan semakin besar pula kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

Tugas dari organisasi itu yaitu berusaha mengoptimalkan kinerja pekerjaan pegawai untuk mencapai tingkat efisiensi, efektivitas, produktifitas dan kepuasan kerja untuk melihat apakah sumber daya manusia yang ada dalam organisasi telah menunjukkan kinerja yang baik atau tidak, maka dilakukan penilaian kinerja. Tujuan dari penilaian kinerja ini adalah untuk penghargaan dan memotivasi kinerja pegawai pada waktu yang akan datang.

Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas dapat membentuk kinerja pegawai yang tinggi, yang akan berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan baik secara individu maupun kelompok. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Edwin B. Flippo (2012) ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, diantaranya : motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Masalah yang sering timbul adalah kurangnya keefektifitasan organisasi atau perusahaan yang disebabkan oleh penurunan kinerja pegawai pada organisasi atau perusahaan, serta tingkat absen yang juga tinggi berakibat pada rendahnya kesadaran disiplin kerja pegawai.

Disiplin kerja sangat penting baik bagi pegawai maupun organisasi atau perusahaannya itu sendiri. Karena dengan disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan menjadi efektif dan sesuai dengan harapan yang mengakibatkan tercapainya sasaran atau tujuan organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan ketaatannya pada peraturan organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaannya yang dapat memudahkan organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya. Pegawai yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mengurangi tingkat penyimpangan yang dapat merugikan organisasi atau perusahaan.

Penulis melakukan penelitian di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang beralamat di Jalan Kawaluyaan No. 2, Jatisari, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286 sudah mempunyai Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Aplikasi ini dapat memudahkan dalam manajemen informasi data-data pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan. Aplikasi ini juga bertujuan untuk memaksimalkan administrasi kepegawaian sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan informasi data pegawai yang cepat, tepat, akurat, dan *update*. Dengan adanya SIMPEG juga dapat meminimalisir keterlambatan pegawai untuk hadir pada waktu yang ditentukan. Apabila pegawai terlambat maka akan dikenakan sanksi atau dapat mengurangi gaji atau tunjangan.

**Tabel 1. 1**  
**Jadwal Masuk Pegawai**

Hari	Waktu		Ket
	Masuk	Pulang	
Senin	08.00	16.00	
Selasa	07.45	16.00	
Rabu	08.00	16.00	
Kamis	07.45	16.00	
Jum'at	08.00	16.00	

Sumber : Laporan data perusahaan

Diolah oleh penulis

Batas waktu masuk kantor yang ditetapkan oleh Dinas KUMKM pada hari senin, rabu, jum'at pukul 08.00, sedangkan selasa dan kamis pukul 07.45. Namun masih ada pegawai yang masuk kantor melebihi batas waktu yang ditentukan. (Sumber : wawancara dengan Pa Apud. Hari senin, tanggal 9 Desember 2019).

Selain faktor disiplin, kinerja pegawai ditingkatkan salah satunya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik, seperti : pemberian warna pada ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain, sedangkan lingkungan kerja non fisik, seperti : suasana kerja, kesejahteraan pegawai, hubungan antar pegawai, dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah “Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menjamin keselamatan dan kenyamanan pegawainya akan mengakibatkan pegawai bekerja dengan tidak optimal, seperti : kurangnya fasilitas kerja, kurangnya pencahayaan ruangan, kebisingan, sirkulasi udara, dan lain-lain.

Setiap perusahaan atau organisasi harus memberikan fasilitas yang baik kepada pegawainya. Dengan adanya fasilitas yang baik dalam lingkungan kerja akan memengaruhi kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja baik maka akan membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya dan pegawai akan memiliki semangat dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan, apabila lingkungan kerja kurang baik maka produktivitas kinerja pegawai akan menurun dan pegawai tidak memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari hasil wawancara, sarana dan prasarana dari pemerintah, seperti : komputer atau laptop masih terjadi kerusakan sehingga menyulitkan para pegawai yang ingin bekerja. Dengan demikian, jelas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 1. 2**  
**Jumlah Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung**

<b>No.</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Ket</b>
1	Kepala Dinas KUMKM Kota Bandung	1 Orang	
2	Sekretaris Dinas KUMKM Kota Bandung	1 Orang	
3	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1 Orang	
4	Kepala Sub Bagian Keuangan	1 Orang	
5	Kepala Sub Bagian Program Data dan Informasi	1 Orang	
6	Kepala Bidang Usaha Non Formal	1 Orang	
7	Kepala Seksi Promosi dan Pemasaran Usaha Non Formal	1 Orang	
8	Seksi Promosi dan Pemasaran Usaha Non Formal	3 Orang	
9	Kepala Seksi Pemberdayaan dan Pengembangan Usaha Non Formal	1 Orang	
10	Seksi Pemberdayaan dan Pengembangan Usaha Non Formal	2 Orang	
11	Kepala Seksi Fasilitasi Pembiayaan Usaha Non Formal	1 Orang	
12	Seksi Fasilitasi Pembiayaan Usaha Non Formal	2 Orang	
13	Kepala Bidang Penilaian, Pengawasan, dan Penindakan	1 Orang	
14	Kepala Seksi Pemeriksaan dan Penindakan Koperasi	1 Orang	
15	Seksi Pemeriksaan dan Penindakan Koperasi	2 Orang	
16	Kepala Seksi Penilaian Kesehatan Koperasi	1 Orang	
17	Seksi Penilaian Kesehatan Koperasi	2 Orang	
18	Kepala Seksi Pengaduan dan Pengawasan Koperasi	1 Orang	
19	Seksi Pengaduan dan Pengawasan Koperasi	2 Orang	
20	Kepala Bidang Kelembagaan dan Pemberdayaan Koperasi	1 Orang	
21	Kepala Seksi Pengembangan dan Pembiayaan Koperasi	1 Orang	
22	Seksi Pengembangan dan Pembiayaan Koperasi	2 Orang	
23	Kepala Seksi Organisasi dan Tatalaksana, Perlindungan dan Penyuluhan Koperasi	1 Orang	
24	Seksi Organisasi dan Tatalaksana, Perlindungan dan Penyuluhan Koperasi	2 Orang	
25	Kepala Bidang Usaha Mikro dan Fasilitasi UKM	1 Orang	
26	Kepala Seksi Fasilitasi Pembiayaan Usaha Mikro dan Fasilitasi UKM	1 Orang	
27	Seksi Fasilitasi Pembiayaan Usaha Mikro dan Fasilitasi UKM	2 Orang	
28	Kepala Seksi Pemberdayaan dan Pengembangan Usaha Mikro dan Fasilitasi UKM	1 Orang	

29	Seksi Pemberdayaan dan Pengembangan Usaha Mikro dan Fasilitasi UKM	2 Orang	
30	Kepala Seksi Promosi dan Pemasaran Usaha Mikro dan Fasilitasi UKM	1 Orang	
31	Seksi Promosi dan Pemasaran Usaha Mikro dan Fasilitasi UKM	2 Orang	
32	KA UPT BALATKOP dan Usaha Mikro	1 Orang	
33	Kepala Sub Bagian TU UPT BALATKOP dan Usaha Mikro	1 Orang	
<b>Jumlah</b>		45 Orang	

Sumber : Laporan data perusahaan

Diolah oleh penulis

Pegawai di Dinas KUMKM berjumlah 45 orang, terbagi menjadi ke dalam beberapa tugas dan pekerjaannya seperti yang tertera pada tabel diatas.

Selain faktor disiplin dan juga lingkungan dalam kerja, ada juga budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi ini berfungsi untuk membuat aturan atau pedoman dalam berfikir dan berperilaku dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik dapat membuat organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga dapat memengaruhi sikap dan perilaku pegawai sehingga menentukan kinerja pegawai.

Untuk budaya organisasi di Dinas KUMKM menganut budaya kekeluargaan. Dimana ada kelompok koperasi, sehingga para pegawai bisa menabung. Dan apabila ada yang kekurangan, bisa saling tolong menolong. Dengan budaya tersebut dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kurangnya sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.
2. Masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang ke kantor dengan berbagai alasan.
3. Masih adanya pegawai yang melanggar peraturan kantor.
4. Kurangnya kesadaran pegawai dalam menjaga fasilitas kantor.
5. Kurangnya kesadaran pegawai dalam mentaati peraturan kantor.
6. Belum optimal kinerja pegawai sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan penelitiannya sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung?

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung.



2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung

## **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini memberikan kegunaan bagi beberapa pihak, diantaranya:

### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis berkaitan dengan ilmu yang dijadikan objek penelitian, dan hal-hal teknis yang berkaitan dengan penelitian ini. Hal ini dikarenakan apa yang didapat penulis dari teori-teori yang dikemukakan tentang penelitian sering kali berbeda dengan praktek langsung di lapangan.
- b. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
- c. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat sebagai penambah bahan kajian sebelumnya serta dapat saling melengkapi wawasan dan pengetahuan sehingga dapat memperkaya khazanah bersama.

### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat sekitar khususnya di lingkungan instansi.
- b. Temuan dalam penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan dari pemikiran bagi instansi atau bahan pertimbangan dalam meningkatkan



aspek disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung.

- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian lanjutan tentang masalah manajemen sumber daya manusia di masa yang akan datang.

## **F. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Hasibuan (2009), disiplin kerja merupakan “bentuk sikap mental dari dalam diri seorang pegawai dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan tentu memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok dapat ditingkatkan. Tujuan organisasi akan sulit dicapai apabila tidak ada disiplin kerja, maka dari itu disiplin kerja sangat dibutuhkan. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal, adapun disiplin kerja pegawai Dinas KUMKM dinilai masih kurang maksimal. Hal ini dilihat dari beberapa indikasi yaitu banyaknya pegawai yang terlambat datang ke kantor, penggunaan jam kerja yang kurang efektif dan kurangnya ketaatan pegawai pada peraturan kerja (Sumber: Wawancara). Kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja pegawainya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan pegawai dengan tingkat disiplin yang rendah maka akan terjadi penurunan kinerja.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Permasalahan pada lingkungan fisik contohnya seperti ukuran ruangan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pegawai yang seharusnya dipakai oleh 2 orang pegawai tetapi dipakai oleh 4 orang pegawai, serta fasilitas lain seperti komputer yang sering mengalami error, sedangkan masalah pada lingkungan non-fisik seperti perbedaan pendapat antar pegawai saat berdiskusi maupun merencanakan program kerja.

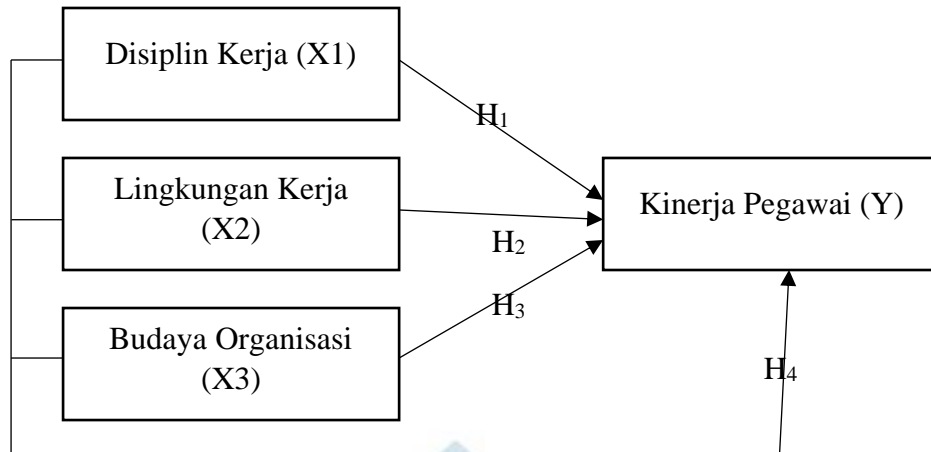
Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya organisasi dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai, tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut. Kuatnya budaya organisasi dapat mengikat orang-orang dalam organisasi bersama membentuk strategi bertahan yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka pegawai akan bekerja secara individualistis yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, sebagai berikut :

**Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran**



Sumber : Diolah oleh penulis (2021)

### G. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, berikut adalah beberapa hasil penelitiannya :

**Tabel 1. 3 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Diani Siti Rahmah (2013)	Pengaruh Budaya dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan MPC PT. Pos Indonesia Bandung	Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Rodi Ahmad Ginjar (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman. Kinerja karyawan

		Kabupaten Sleman (Skripsi)	pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman
3.	Natasya Primananda (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan)	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan)
4.	Nike Ningsih Purnama Sari (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur	Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan.
5.	Yuliana (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Tetap Bagian Operasional	Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

		Perusahaan Age Dental Laboratory)	
6.	Amanda Nabilah Hidayat (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi Pelayanan Personil dan Administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero)	Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Divisi Pelayanan Personil dan Administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero)
7.	Desferansyah Nabela (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung
8.	Lesti Nur Wulan (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
9.	Tarmaedi (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Variabel keterlibatan, konsistensi, adabtabilitas dan variabel penghayatan misi secara bersamasama

		pada PT. INTI (Persero) Bandung	memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Siti Jamilatunnisa A.F (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung.	Adanya pengaruh positif pada variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan adanya pengaruh negatif pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Dari Skripsi di digilibuinbdg dan dari internet dan diolah oleh penulis

## H. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka penulis mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

### Hipotesis 1

Ha : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas KUMKM Kota Bandung.

Ho : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas KUMKM Kota Bandung.

### Hipotesis 2

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas KUMKM Kota Bandung.

Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas KUMKM Kota Bandung.

### Hipotesis 3

- Ha : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas KUMKM Kota Bandung.
- Ho : Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas KUMKM Kota Bandung.

### Hipotesis 4

- Ha : Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas KUMKM Kota Bandung.
- Ho : Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas KUMKM Kota Bandung.

