**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penggerak dan merupakan aspek yang paling penting di dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan besar dalam menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Keberhasilan akan dapat diwujudkan tidak lepas dari perilaku pegawainya itu sendiri, oleh karena itu pegawai mempunyai peranan penting dalam mengelola dan menggerakkan organisasi dengan baik.

Organisasi yang baik akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Karena hal itu merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kinerja pegawai yang baik organisasi akan mampu bertahan dan akan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu hal ini menjadi sebuat tantangan manajemen untuk menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Mangkunegara (2013:67) berpendapat bahwa kinerja merupakan adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka pegawai dituntut untuk mempunyai rasa kompetitif yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi dapat memberikan produktivitas yang tinggi kepada organisasi dan begitupun sebaliknya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam kedudukannya sebagai unsur aparatur negara dan juga sebagai panutan bagi masyarakat. Pegawai harus dapat melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya dengan baik maka diperlukan peran organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawai. Selain itu pegawai negeri sipil juga bertugas melayani masyarakat dan harus menjadi contoh yang baik bagi masyarakat. Namun saat ini tidak sedikit dari masyarakat yang beranggapan negatif karena adanya beberapa pegawai negeri sipil di berbagai daerah diberitakan negatif dari media televisi, internet, ataupun media lainnya. Contohnya adanya pegawai negeri sipil melakukan hal-hal pribadi di dalam jam kerja seperti jalan-jalan dan berbelanja serta hal lainnya yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya, beberapa diantaranya dilansir oleh <http://news.detik.com> dan http://tv.liputan6.com, dan dianggap cenderung malas dalam bekerja seperti yang dilansir oleh <http://www.koran-sindo.com> dan <http://www.lenteraswaralampung.com>. Oleh sebab itu organisasi harus selalu melakukan pembinaan, memberikan pengarahan untuk meningkatkan kualitas pegawai. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang menitikberatkan kepada pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Untuk menciptakan kinerja yang baik, maka organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini bertujuan agar terciptanya sikap dan perilaku yang professional dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Kinerja pegawai negeri sipil bertujuan untuk memberikan pelayanan publik yang mengutamakan kepentingan masyarakat, membantu urusan publik, dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat.

Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Bandung atau disingkat BPPKB Kota Bandung merupakan salah satu instansi pemerintahan. Untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya yang telah diatur dalam Peraturan Walikota Bandung nomor 475 Tahun 2008, mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera berdasarkan Otonomi dan pembantuan. BPPKB mempunyai visi untuk mewujudkan keluarga yang berkualitas, kesetaraan dan keadilan gender menuju Bandung unggul nyaman dan sejahtera.

Untuk mencapai tujuan tersebut instansi harus memperhatikan aspek- aspek didalam SDM nya. Salah satu upaya instansi dalam mencapai tujuan yaitu dengan selalu meningkatkan kinerja pegawainya Kinerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap instansi atau organisasi, dan kinerja yang tinggi diperlukan dalam usaha untuk mencapai nya tujuan organisasi. Penilaian kinerja memberikan informasi yang sangat membantu dalam mendorong dan memimpin pengembangan karyawan menjadi lebih prduktif dan inovatif. Kinerja dapat menjadi sebuah tolak ukur keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya selama suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang.

Penilaian kinerja sangatlah penting bagi setiap instansi, tidak terkecuali BPPKB Kota Bandung. Dalam hal ini penyusun menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui kinerja pegawai di BPPKB Kota Bandung. Penilaian kinerja ini dilakukan oleh bidang kepegawain dan pimpinan instansi, berdasarkan hasil penilaian rata-rata pekerjaan dan perilaku kerja pegawai. Berikut penilaian kinerja dinyatakan dalam sebutan dan spektrum angka, seperti dimuat dalam tabel berikut,

**Tabel 1.1**

**Sistem Penilaian Kinerja**

|  |  |
| --- | --- |
| **Sebutan** | **Spektrum Angka** |
| 1. Amat baik.
 | 91-100 |
| 1. Baik
 | 81-90 |
| 1. Cukup
 | 71-80 |
| 1. Sedang
 | 61-70 |
| 1. Kurang
 | 60-ke bawah |

Sumber : BPPKB Kota Bandung

Unsur-unsur penilaian kinerja pegawai di BPPKB Kota Bandung mempunyai 2 (dua) instrumen. Yang pertama adalah SKP (Sasaran Kerja Pegawai), aspek yang dinilai yaitu tugas pokok atau angka kredit dan tugas tambahan. Dan yang kedua adalah Perilaku Kerja, aspek yang dinilai adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Mengacu pada SKP dan Perilaku Kerja sebagai instrumen penilaian kinerja adalah hal yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan menginginkan para pegawai untuk mematuhinya sebagai upaya meningkatkan kinerja. Berikut merupakan hasil rata-rata penilaian kinerja pegawai BPPKB Kota Bandung tahun 2012-2015:

**Gambar 1.1**

**Grafik Rata- Rata Kinerja Pegawai BPPKB Kota Bandung,**

**Tahun 2012-2015**

Sumber: BPPKB Kota Bandung (diolah kembali)

Gambar diagram di atas menunjukkan fluktuasi kinerja pegawai BPPKB Kota Bandung di setiap tahunnya (kurun waktu 2012- 2015), walaupun tidak mengalami perubahan yang sangat signifikan, tetapi di tahun 2015 nilai rata-rata kinerja pegawai sebesar 81,03 hal ini menunjukkan penurunan apabila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya yaitu tahun 2012 sebesar 81,94, pada tahun 2013 sebesar 81,89 dan 2014 sebesar 82,19. Dengan demikian menunjukkan adanya masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai dan rata-rata kinerja pegawai masih belum maksimal. Dengan rincian penilaian kinerja pegawai dimuat dalam tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**

**Rincian Kinerja Pegawai BPPKB Kota Bandung**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Nilai | Frekwensi | Persentase |
| 1 | 77 | 1 | 1 |
| 2 | 78 | 6 | 7 |
| 3 | 79 | 13 | 15 |
| 4 | 80 | 15 | 18 |
| 5 | 81 | 18 | 21 |
| 6 | 82 | 13 | 15 |
| 7 | 83 | 9 | 11 |
| 8 | 84 | 5 | 6 |
| 9 | 85 | 5 | 6 |
| Total | 81 | 85 | 100 |

Sumber: BPPKB Kota Bandung diolah kembali

Nilai kinerja tertinggi ada di nilai 85 yang masuk kategori baik dan yang terendah di angka 77 masuk kedalam kategori cukup, sedangkan rata-rata nilai terbanyak ada di nilai 81 dengan jumlah frekwensi 18 yang masuk kategori baik sebesar 21%. Dengan begitu kinerja pegawai belum menunjukkan hasil optimal yang diharapkan yaitu masuk dalm kategori sangat baik. Oleh karena itu instansi harus memerhatian faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja agar lebih baik.

Kinerja mengacu pada hasil kerja dan juga perilaku pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan instansi yang bersangkutan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban dan waktu penyelesaian kerja yang ditetapkan tercapai serta jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan instansi tersebut. Tetapi dalam kenyataan adanya permasalahan dalam mewujudkan kinerja yang baik, salah satunya sikap indisipliner yang dilakukan oleh pegawai. Karena itu, peningkatan disiplin kerja menjadi bagian penting di BPPKB Kota Bandung.

Disiplin kerja pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Veithzal (2011:825) disiplin kerja merupakan alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja dapat diartikan sikap patuh dan taat terhadap peraturan tertulis ataupun tidak tertulis yang telah dibuat oleh suatu organisasi, dan dijalankan dengan baik dengan ada atau tidak adanya pengawasan secara langsung oleh atasan. Berikut tabel mengenai absensi di BPPKB Kota Bandung.Permasalahan yang timbul adalah bagaimana pihak instansi berusaha melakukan hal- hal, untuk meningkatkan disiplin pegawai. Kurangnya kesadaran pegawai akan peraturan instansi, dan dengan adanya kebijakan-kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Berbagai upaya dilakukan agar dapat mengatasi permasalahan tersebut, seperti melakukan teguran ataupun pemanggilan bagi yang melanggar dan standar operasional prosedur di setiap bagian.

Penyusun mendapat data absensi pegawai di tahun 2015 yang akan ditunjukkan di tabel 1.3. Berikut data rekapitulasi tersebut:

**Tabel 1.3**

**Rekapitulasi Absensi Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Januari – Desember 2015 (Hari)**

| **Bulan** | **TANPA BERITA** | **TIDAK APEL** |
| --- | --- | --- |
| Januari | 1 | - |
| Februari | - | - |
| Maret | 1 | 5 |
| April | - | - |
| Mei | 2 | 4 |
| Juni | - | - |
| Juli | - | - |
| Agustus | 1 | - |
| September | - | - |
| Oktober | - | - |
| November | 1 | 9 |
| Desember | - | - |
| Jumlah | - | - |

Sumber : BPPKB Kota Bandung (diolah kembali)

Berdasarkan data diatas masih adanya pegawai yang tidak masuk tanpa berita dengan tidak dapat menunjukkan keterangan, hal ini menunjukkan ketidakhadiran pegawai ke kantor belum optimal sehingga akan memegaruhi hasil pekerjaannya. Serta adanya pegawai yang tidak mengikuti apel yang telah diadakan oleh instansi. Pemimpin maka membuat Surat Pemanggilan dan Peringatan bagi yang tidak mengikuti apel, karena hal ini melanggar pasal 1 Nomor 3 PP 55 Tahun 2010 tentang pelanggaran disiplin, pasal 3 Nomor 11 PP 53 Tahun 2010 tentang kewajiban PNS masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja dan pasal 3 nomor 3 PP 53 tahun 2010 tentang kewajiban mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan. Pegawai yang tidak mengikuti apel karena berbagai alasan yang kurang baik, seperti sms pemberitahuan diterima sudah siang, mengikuti pembelajaran di kampus ada tugas yang harus diselesaikan pada hari itu, dan alasan lainnya. Kegiatan apel yang diadakan instansi selain melatih kedisiplinan juga merupakan sarana untuk bersilaturahmi, saling tukar menukar pengalaman dalam bekerja ataupun bertukar informasi lainnya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pegawai di bidang kepegawaian dan beberapa pegawai lain yang terdapat di lapangan sebagai narasumber.

Selain data-data yang sudah didapatkan, penyusun juga melakukan wawancara. Berikut ini adalah hasil wawancara penyusun dengan kepala bagian kepegawaian BPPKB Kota Bandung mengenai disiplin kerja:

1. Berdasarkan dimensi kehadiran dengan indikator taat terhadap aturan waktu. Masih adanya pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu dan seringnya mengulur jam istirahat dengan berbagai alasan.
2. Berdasarkan dimensi taat terhadap perilaku kerja dengan indikator tanggung jawabadanya pegawai yang tidak mengerjakan tugas yang diberikan yang akhirnya dikenai surat peringatan oleh pimpinan instansi.
3. Berdasarkan dimensi taat pada peraturan dengan indikator kepatuhan. Masih adanya pegawai yang tidak mematuhi aturan kerja seperti tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi. Serta menggunakan waktu kerja secara tidak produktif seperti berbincang-bincang yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dengan rekan lainnya pada saat jam kerja.

Salah satu faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Berikut ini adalah hasil wawancara yang telah penyusun lakukan dengan kepala bagian kepegawaian mengenai permasalahan Lingkungan Kerja :

1. Berdasarkan dimensi lingkungan kerja fisik dengan indikator suara bising, yang dirasakan oleh pegawai yang berada tersebar di seluruh kecamatan Kota Bandung, di tempat kerja terlalu banyak suara gaduh, baik itu mengobrol, bercanda dan lainnya, karena banyaknya masyarakat yang berkepentingan dan banyaknya staff di dalam satu kecamatan yang ikut tergabung dalam satu ruangan. Dan juga dengan indikator fasilitas, pegawai ada yang merasa masih kurangnya fasilitas yang diberikan, seperti kurangnya lemari dan meja untuk menyimpan berkas dan kurang besarnya ruangan, sehingga tempat kerja terlihat menumpuk oleh barang-barang yang tidak berada ditempat seharusnya dan menjadi tidak sedap dipandang mata.
2. Berdasarkan dimensi lingkungan kerja non fisik dengan indikator kesempatan untuk maju pegawai ada yang merasa bahwa kurangnya penghargaan dan promosi jabatan yang akan didapat.
3. Berdasarkan dimensi lingkungan kerja non fisik dengan keamanan dalam pekerjaan, adanya pegawai yang merasa kurang aman didalam bekerja, contohnya keamanan barang bawaan ke tempat kerja, karena tidak adanya loker khusus dan juga keamanan dirinya, karena apabila pada saat bekerja di lapangan di daerah-daerah tertentu pegawai kadang merasa takut apabila terjatuh, adanya jambret, dan aksi kejahatan lainnya pada saat mengendarai kendaraan apalagi jika ada acara yang dilakukan diluar jam kantor yaitu malam hari.

Berikut ini adalah hasil wawancara yang telah penyusun lakukan dengan kepala bagian kepegawaian mengenai permasalahan Kinerja :

1. Berdasarkan dimensi kualitas kerja dengan indikator keberhasilan. Masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal.
2. Berdasarkan dimensi kuantitas kerja dengan indikator kecepatan masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
3. Berdasarkan dimensi tanggung jawab dengan indikator hasil kerja, masih ada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2014:15), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang nyaman, suasana kerja yang nyaman mampu mengurangi tingkat kejenuhan dan kebosanan para pegawai,dan begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka akan menimbulkan suasana kerja yang kurang menyenangkan, menambah tingkat kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Misalnya dalam suatu ruangan kerja yang kurang menyenangkan, sehingga kelelahan dan rasa bosan akan cepat timbul. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara efektif. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja tempat dimana dia bekerja, maka pegawai akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja tersebut mencakup lingkungan fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang dimana terdapat sejumlah kelompok, didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja fisik di BPPKB Kota Bandung dinilai masih belum kondusif. Lingkungan kerja di BPPKB Kota Bandung terbagi kedalam 2 (dua) tempat, yakni kantor yang berada di Jl. Maskumambang, dan yang berada di setiap kecamatan yang berjumlah 30 kecamatan dan tersebar di seluruh Kota Bandung. Permasalahannya seperti tata letak sarana kerja yang kurang teratur, banyaknya dokumen dan barang yang tidak seharusnya terdapat di atas meja kerja, yang dapat membuat suasana tempat kerja tidak enak dipandang mata dan kurang mendukung. Selain itu terdapat banyak gangguan untuk pendengaran, seperti banyak suara orang yang yang mengobrol di sekitar. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan. Lalu, adanya permasalahan mengenai sirkulasi udara yang sering dikeluhkan pegawai, hal tersebut dilihat dari kurangnya ventilasi untuk mengatur keluar masuknya udara didalam ruangan kerja, dan terkadang ada yang merokok yang menjadikannya pengap. Selain lingkungan kerja fisik terdapat beberapa masalah lingkungan kerja non fisik, yaitu kurangnya rasa aman yang diberikan instansi dan juga kurangnya bentuk penghargaan yang diterima pegawai apabila pegawai sudah berkinerja baik.

Saat ini BPPKB Kota Bandung telah menerapkan sistem absensi secara elektronik dan terkomputerisasi yang sebelumnya secara manual, yaitu absen melalui sidik jari dan sistem identifikasi wajah. Absen dilakukan pegawai saat tiba dikantor dan pada saat jam kerja berakhir. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai untuk datang ke kantor tepat waktu. Keterlambatan satu menit sama dengan keterlambatan selama tiga jam kerja, dan sanksi yang diberikan berupa pemotongan tunjangan kerja. Setiap pegawai yang tidak datang ke kantor ataupun tidak berada di lokasi kantor harus dengan alasan dan bukti yang jelas seperti harus ada surat keterangan yang dikeluarkan dari kantor, jika tidak ada surat keterangan yang jelas maka pegawai tersebut dianggap tidak hadir. Selain itu, hasil pekerjaan yang dilakukan harus di *upload* langsung ke dalam sistem pada saat sore di hari yang sama, hal ini dilakukan sebagai sarana untuk memaksimalkan kinerja para pegawai.

Alasan penyusun mengambil judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai adalah karena disiplin kerja akan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang telah ditetapkan seblumnya oleh instansi. Disiplin kerja juga merupakan alat yang dipergunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dengan ditaatinya peraturan dan meningkatnya tingkat kesadaran akan pekerjaannya akan mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya. Semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai. Lingkungan kerja juga penting dalam menentukan tujuan instansi dapat tercapai atau tidak. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga didalam pengerjaan setiap tugasnya pegawai akan lebih berkonsentrasi dan fokus terhadap pekerjaannya tanpa terganggu oleh hal-hal di luar pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang baik maka akan memengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi menjadi lebih optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Bandung”.**

* 1. **Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**
		1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Ketidakhadiran pegawai masih cukup tinggi.
2. Kurang efektifnya penggunaan jam kerja.
3. Alat operasional dan fasilitasmasih kurang.
4. Kurangnya penghargaan dan promosi terhadap pegawai.
5. Adanya perasaan kurang aman dan nyaman saat bekerja.
6. Belum mencapainya target pekerjaan.
7. Masih adanya yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.
8. Adanya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang telah diberikan.
	* 1. **Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah diatas, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana :

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Bandung.
2. Bagaimana lingkungan kerja di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Bandung, baik secara parsial maupun simultan.
	1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin kerja pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Bandung.
2. Lingkungan kerja pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Bandung.
3. Kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Bandung, baik secara parsial maupun simultan.
	1. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan peneliti baik kegunaan teoritis maupun praktis.

* + 1. **Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

* + 1. **Kegunaan Praktis**
1. **Bagi Lembaga/ Instansi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam upaya peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Bandung, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

1. **Bagi pegawai**

Dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan disiplin kerja dalam bekerja dan dapat mengurangi kesalahan-kesalahannya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

1. **Bagi Peneliti**

Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan berdampak pada kinerja pegawai, dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan dilapangan dalam penelitian ini.