

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang sesuai dengan kajian peneliti:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Ridwan <i>et al.</i> , (2023)	Pengaruh Budaya Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel independen: Budaya Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
2	Khalik <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar	Variabel independen: Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar Kedisiplinan dan budaya kerja

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Biringkanaya Makasar
3	Waliamin <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu	Variabel independen: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu. Budaya kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu.
4	Kurniawati <i>et al.</i> , (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel independen: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Malang Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Malang Semangat kerja tidak berpengaruh

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang
5	Yunida & Harlie (2016)	Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Insani Muara Teweh	Variabel independen: Disiplin, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Insani. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Insani Disiplin dan semangat kerja secara simultan

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Insani.

Sumber: Data diolah, 2025

2.2 Budaya Kerja

Menurut Nawawi dalam Adha *et al.*, (2019) budaya kerja didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pegawai dalam suatu organisasi. Budaya kerja memiliki arti yang mendalam, karena akan mengubah sikap dan tingkah laku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Sedangkan menurut Irmayanti *et al.*, (2020) budaya kerja merupakan cara hidup perusahaan maupun organisasi yang diteruskan dari generasi yang satu kepada generasi lainnya kepada pekerja.

Siregar *et al.*, (2020), menyatakan bahwa budaya kerja memiliki peran penting terhadap karyawan dan perusahaan. Budaya kerja menyangkut sistem kerja yang berasal dari atasan ataupun rekan kerja berdasarkan oleh pandangan hidup yang bertujuan untuk kenyamanan karyawan saat bekerja. Budaya kerja yang dijalankan dengan baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu elemen penting suatu organisasi atau perusahaan yang mencakup

tindakan yang dilakukan secara terus menerus dari generasi ke generasi selanjutnya demi mencapai tujuan perusahaan.

2.2.1 Manfaat Budaya Kerja

Menurut Supriadi dalam Sedarmayanti & Rahadian (2018) manfaat budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan tingkah laku sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam mempersiapkan tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat nyata dari penerapan suatu budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan organisasi adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, dan meningkatkan prestasi kerja.

2.2.2 Indikator Budaya Kerja

Menurut Nawawi dalam Adha *et al.*, (2019) budaya kerja memiliki 5 indikator diantaranya:

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas.

Setiap karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan benar sesuai dengan perintah atau instruksi.

2. Jujur dalam bekerja.

Sifat jujur dapat membantu setiap individu memiliki nilai lebih di mata orang lain dan akan meningkatkan kepercayaan bagi dirinya sendiri.

3. Komitmen kerja

Komitmen dalam bekerja diperlukan agar individu memiliki motivasi lebih untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan.

4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Tanggung jawab mampu membuat seseorang mendapat kepercayaan lebih dari orang sekitar.

5. Kerja sama

Berinteraksi dan bekerja sama dengan baik dengan sesama masyarakat dapat membuat seseorang diterima di lingkungan tersebut dengan baik.

2.3 Kedisiplinan

Menurut Tanjung (2015) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling utama karena apabila kedisiplinan karyawan semakin baik, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Ardana dalam Dwining *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja ialah sikap hormat, menghargai, ketaatan dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta dapat menerapkannya dan dengan lapang dada untuk menerima sanksi. Dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus menetapkan aturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan tertinggi dan pegawai terendah.

Kastianingsih & Artisti (2024) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku yang harus dimiliki setiap individu di dalam organisasi, setiap individu harus menaati seluruh peraturan yang ada dalam organisasi dan apabila terjadi pelanggaran maka seseorang tersebut harus siap menerima sanksi yang telah

disepakati. Disiplin yang baik mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan dalam Herdiyanti & Assery, 2021).

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi utama setiap individu untuk menaati segala peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan apabila terjadi pelanggaran individu tersebut dapat menerima sanksi yang telah disepakati.

2.3.1 Faktor–Faktor yang Memengaruhi Kedisiplinan

Menurut Nurfadilah & Farihah (2021) faktor yang memengaruhi kedisiplinan diantaranya:

1. Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk menentukan tingkat kedisiplinan guru. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendah tingkat absensi maka semakin tinggi disiplin guru.
2. Tingkat kewaspadaan dalam pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian. Memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Mematuhi standar kerja, seorang pekerja harus mematuhi semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja untuk menghindari kecelakaan kerja.
4. Tujuan mematuhi peraturan kerja adalah membuat pekerja nyaman dan lancar dalam bekerja.

5. Setiap pekerja membutuhkan etika profesi untuk menciptakan suasana yang harmonis, saling menghormati antar sesama.

2.3.2 Indikator Kedisiplinan

Rivai dalam Yulandri & Onsardi (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator diantaranya:

1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan terhadap standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

3. Kepatuhan terhadap peraturan

Karyawan yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

4. Tingkat kewaspadaan

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Karyawan melakukan pekerjaan dengan memerhatikan etika yang berlaku.

2.4 Semangat Kerja

Hal utama seseorang memasuki organisasi berupa usaha untuk memuaskan kebutuhan dapat disebut sebagai semangat kerja. Selain itu, semangat kerja juga didefinisikan sebagai keadaan psikologis seseorang untuk bekerja secara tekun, cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Setiap individu yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja akan memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi (Basri & Rauf, 2021).

Menurut Purwanto dalam Basri & Rauf (2021) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja dapat memengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang. Sedangkan semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab (Nasution, 2019).

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keadaan psikologis atau mental seseorang yang dapat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan.

2.4.1 Indikator Semangat Kerja

Terdapat tiga indikator semangat kerja menurut Nitisemito dalam Ekhsan *et al.*, (2022), diantaranya:

1. Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat dan sebagainya.

2. Tingkat absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena menunjukkan bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

3. *Labour turn over*

Labour turn over merupakan tingkat karyawan yang keluar masuk, penurunan tingkat *labour turn over* pada perusahaan merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan saat mereka bekerja pada perusahaan tersebut.

2.5 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Perkasa *et al.*, (2023) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang berupa beban yang didasarkan pada ketekunan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikannya disebut sebagai kinerja. Selain itu, kinerja dapat pula didefinisikan sebagai pencapaian seseorang dalam suatu pekerjaan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan tujuan yang sesuai dengan harapan perusahaan (Liyas, 2018).

Menurut Silitonga & Faddila (2023) kinerja adalah hasil kerja yang dapat diperoleh oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, berdasarkan tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan hukum sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja atau capaian yang didapatkan pegawai secara kualitas dan kuantitas berdasarkan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan dipengaruhi ketekunan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugas.

2.5.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan rangkaian proses dalam menilai seberapa baik karyawan dalam bekerja jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui hasil atau tingkat pencapaian karyawan. Melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik. Penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan melihat bagaimana proses karyawan dalam mencapai suatu hasil sehingga tidak hanya melihat hasil akhirnya saja. Penilaian kinerja dilakukan antara atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja karyawan dalam setahun terakhir. Namun, hal yang terpenting adalah penilaian kinerja karyawan yang baik yaitu dapat berpikir secara rasional bukan dengan perasaan (Rani dalam Piri *et al.*, 2022).

2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Coutler dalam Elang Ibrahim *et al.*, (2021) menjelaskan beberapa indikator terkait kinerja karyawan, diantaranya:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur berdasarkan pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas kerja

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pandangan karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*.

4. Efektivitas

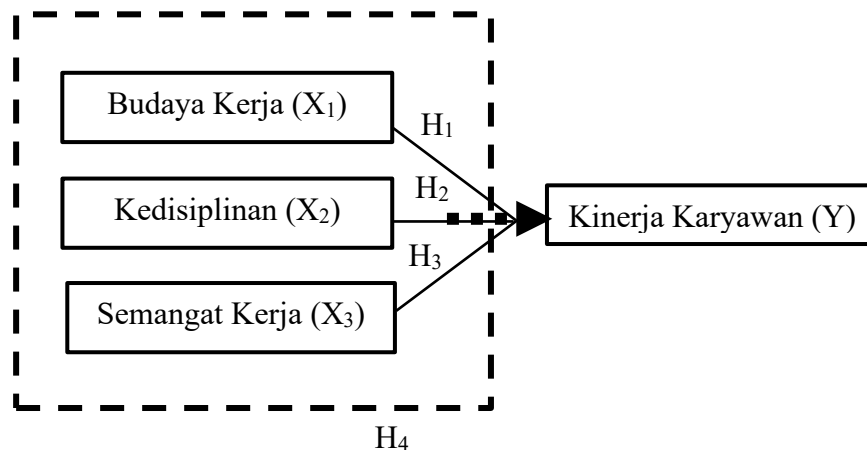
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Tingkat karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.6 Kerangka Pemikiran

Pada bagian ini akan diusulkan kerangka pemikiran yang telah menjadi model penelitian empiris dan berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian ini. Berikut adalah diagram yang memperlihatkan hubungan antara variabel budaya kerja, kedisiplinan, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya kerja, kedisiplinan, dan semangat kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Keterangan:

Pengaruh Parsial : _____

Pengaruh Simultan : - - - - -

2.7 Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu budaya kerja (X_1), kedisiplinan (X_2), dan semangat kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan yaitu:

2.7.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri

Menurut Sembiring *et al.*, (2020) penerapan budaya kerja yang kuat dan positif akan membantu dalam peningkatan kinerja karena memberi struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus berpedoman pada birokrasi formal yang terkadang kaku dan dapat menghambat motivasi dan inovasi. Hal ini membuktikan bahwa apabila karyawan menerapkan budaya kerja yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan senantiasa mengalami peningkatan.

Hasil penelitian oleh Khalik *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kinerja. Sedangkan hasil penelitian oleh Kurniawati *et al.*, (2020) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka peneliti menyusun sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri.

2.7.2 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri

Hariandja dalam Hoki & Sofyan (2019) menyatakan peningkatan disiplin menjadi hal terpenting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Proses dalam meningkatkan kedisiplinan memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Semakin tinggi kedisiplinan pada diri seorang karyawan maka diharapkan kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi pula.

Hasil penelitian oleh Yunida & Harlie (2016) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Insani. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Waliamin *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu. Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka peneliti menyusun sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂ : Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri.

2.7.3 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri

Menurut Purwanto dalam Basri & Rauf (2021) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja memengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang. Dengan demikian, semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan meningkatnya semangat kerja maka akan mendapat banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Dengan keuntungan yang diperoleh dari semangat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian oleh Ridwan *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati *et al.*, (2020) menunjukkan semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka peneliti menyusun sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ : Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri.

2.7.4 Pengaruh Budaya Kerja, Kedisiplinan, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri

Menurut Mangkunegara dalam Perkasa *et al.*, (2023) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang berupa beban yang didasarkan pada ketekunan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikannya disebut sebagai kinerja.

Hasil penelitian oleh Khalik *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa secara simultan kedisiplinan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Biringkanaya Makasar. Didukung oleh penelitian dari Ridwan *et al.*, (2023) yang menunjukkan Budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dan penelitian dari Yunida & Harlie (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Insani. Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka peneliti menyusun sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄ : Budaya kerja, kedisiplinan, dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri.