

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN KOTA PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada  
Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**Oleh:**

**MUTIA RAHAYU**

**2016/16053104**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN KOTA PADANG"**

NAMA : MUTIA RAHAYU

NIM/BP : 16053104/2016

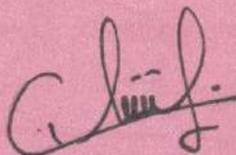
KEAHLIAN : ADMINISTRASI PERKANTORAN

JURUSAN : PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS : EKONOMI

Disetujui oleh

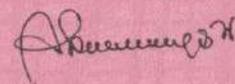
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd  
NIP. 19820311 200501 2 005

Padang, November 2022

Pembimbing,



Dra. Armida, S, M.Si  
NIP. 19660206 199203 2 001

## HALAMAN PENGESAHAN LULUS SKRIPSI

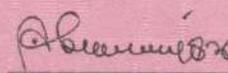
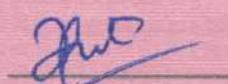
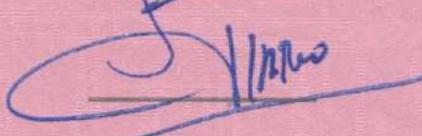
*Di nyatakan Lulus Setelah Di pertahankan Di Depan Tim Penguji  
Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN KOTA PADANG

Nama : Mutia Rahayu  
BP/NIM : 2016/16053104  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Jurusan : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, November 2022

#### Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	Dra. Armida, S, M.Si	
2.	Penguji 1	Dr. Armianti, S.Pd, M.Pd	
3.	Penguji 2	Dr. Rino, S.Pd, M.Pd	

## SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mutia Rahayu  
NIM/Tahun Masuk : 16053104/2016  
Tempat/Tanggal lahir : Padang /19 Mei 1998  
Jurusan/Keahlian : Pendidikan Ekonomi/ Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi  
No Handphone/ Whatsapp : 082288689219  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya Tulis (Skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk memperoleh Gelar Akademik (Sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni Gagasan, Rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Dosen Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebut nama pengarang dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka.
4. Karya Tulis/Skripsi ini sah apabila telah di tanda tangani oleh Tim Pembimbing , Tim Penguji, dan Ketua Jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik pencabutan Gelar Akademik yang telah di peroleh karena karya Tulis/Skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang , November 2021

Saya menyatakan  
  
Mutia Rahayu

NIM: 16053104

## ABSTRAK

**Mutia Rahayu (16053104) : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perdagangan  
Kota Padang**

**Pembimbing : Dra. Armida. S.M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kausal asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang. Sampel yang digunakan sebanyak 81 orang dengan menggunakan *proportional random sampling*. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel yang terdiri dari Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,167 yaitu mempunyai artian bahwa bahwa besar kontribusi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padang adalah sebesar 16,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan bahwa karyawan beserta pimpinan lebih memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja sert lebih meningkatkan rasa kerjasama dalam bekerja.

**Kata kunci: Lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan ridha-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang”. Shalawat beserta salam penulis sampaikan kepada Rasulullah Muhammad SAW sebagai suri tauladan dan rahmat bagi sekalian alam.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan yang banyak dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Armida, S, M.Si sebagai pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, nasehat dan saran yang bermanfaat mulai dari penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian sampai penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
2. Ibu Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang
3. Ibu Rani Sofya, S.Pd, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang
4. Ibu Efni Cerya, S.Pd, M.Pd.E selaku dosen pembimbing akademik

5. Ibu Dr.Armiati,S.Pd, M.Pd selaku penguji I dalam penelitian ini yang telah memberikan masukan dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Bapak Dr.Rino,S.Pd,M.Pd selaku penguji II dalam penelitian ini yang telah memberikan masukan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini
7. Bapak/ Ibu Dosen staf pengajar dan staf administrasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan masukan dan saran terhadap skripsi ini
8. Teristimewa untuk papa dan mama yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Kakak, abang yang telah memberikan dorongan serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Teman-Teman serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat sebagai pedoman pelaksanaan serta aplikasi dilapangan nantinya. Selanjutnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

Padang, April 2021

Mutia Rahayu

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8

### **BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN**

#### **HIPOTESIS**

A. Kajian Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
2. Lingkungan Kerja.....	17
3. Disiplin Kerja .....	22
B. Hubungan Antar Variabel.....	27
1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27

2. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	28
3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.....	29
C. Penelitian Terdahulu.....	30
D. Kerangka Konseptual .....	31
E. Hipotesis .....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel.....	34
D. Jenis dan Sumber Data .....	37
E. Pengumpulan Data.....	37
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	38
G. Instrumen Penelitian.....	40
H. Uji Coba Instrumen .....	41
I. Teknik Analisis Data .....	44

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil.....	48
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	48
2. Karakteristik Responden.....	51
3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian .....	52
4. Uji Persyaratan Analisis.....	63

B. Pembahasan.....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja .....	2
Tabel 2. Pelanggaran Disiplin kerja .....	5
Tabel 3. Jumlah Populasi .....	35
Tabel 4. Jumlah Sampel .....	36
Tabel 5. Daftar Skor Jawaban .....	41
Tabel 6. Instrumen Penelitian .....	41
Tabel 7. Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	42
Tabel 8. Interpretasi Koefisien Kolerasi Nilai r .....	43
Tabel 9. Uji Reliabilitas .....	44
Tabel 10. Kriteria TCR .....	45
Tabel 11. Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	51
Tabel 12. Karakteristik Berdasarkan Usia .....	52
Tabel 13. Deskripsi Keseluruhan Variabel Penelitian .....	52
Tabel 14. Analisis Deskripsi Nilai SKP Karyawan .....	53
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja .....	54
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Indikator Tata Ruang Kantor .....	55
Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Indikator Cahaya .....	56
Tabel 18. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Indikator Suhu Udara .....	57

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Indikator	
Kebisingan .....	58
Tabel 20 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Indikator	
Pewarnaan.....	58
Tabel 21 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja .....	59
Tabel 22. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja Indikator Taat	
Dan Patuh Terhadap Aturan .....	60
Tabel 23 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja Indikator	
Patuh Pada Norma .....	61
Tabel 24 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja Indikator	
Siap Menerima Sanksi .....	62
Tabel 25 Uji Normalitas.....	63
Tabel 26 Uji Multikolinearitas .....	64
Tabel 27 Uji Heteroskedasitas .....	65
Tabel 28. Analisis Regresi Berganda .....	66
Tabel 29 Uji F .....	67
Tabel 30. Uji T .....	68
Tabel 31. Koefisien Determinasi.....	69

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Tumpukan Berkas di Ruang Kerja .....	3
Gambar 2. Tata Ruang Administrasi.....	4
Gambar 3. Kerangka Konseptual .....	32

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kisi-kisi Uji Coba Instrumen Penelitia.....	86
Lampiran 2. Kuesioner Uji Coba Penelitian .....	87
Lampiran 3. Tabulasi Hasil Uji Coba .....	88
Lampiran 4. Uji Reliabilitas.....	92
Lampiran 5. Uji Validitas.....	93
Lampiran 6. Kisi-kisi Angket Penelitian.....	95
Lampiran 7. Angket Penelitian .....	96
Lampiran 8. Tabulasi Hasil Penelitian .....	101
Lampiran 9. Distribusi Frekuensi.....	109
Lampiran 10. Data Latar Belakang.....	113
Lampiran 11. Data Penelitian.....	116
Lampiran 12. Dokumentasi.....	119

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui tanggung jawab.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan *asset* utama penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan instansi dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama instansi, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu instansi harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan, bersemangat dalam mencapai tujuan instansi. Jika instansi tidak dapat menyikapi hal tersebut, maka akan berimbas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu instansi. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan agar tujuan instansi dan individunya tercapai.

Menurut Sedarmayanti (2010:260) Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu di peroleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu instansi, dimana kinerja menentukan tingkat

keberhasilan dari jalannya suatu instansi dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki instansi sesuai standar yang telah ditetapkan.

Dinas Perdagangan Kota Padang merupakan instansi pemerintah di kota padang yang bergerak dalam bidang perdagangan, dimana Dinas Perdagangan memiliki visi yaitu terwujudnya Kota Padang sebagai Pusat Perdagangan di Sumatera Barat tahun 2020 yang berdaya saing, tertib ukur, aman, nyaman serta bernuansa wisata. Kemajuan suatu instansi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas instansi pun akan meningkat pula. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkannya kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Tabel 1. Daftar Nominatif Penilaian Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padang

No	Nilai SKP	Kriteria SKP	FI	Persentase
1	91-keatas	Sangat Baik	1	1,08%
2	76-90	Baik	82	89,13%
3	61-75	Cukup	9	9,78%
4	51-60	Kurang	0	0%
5	50-kebawah	Buruk	0	0%
	Jumlah		92	100%

Sumber : Dinas Perdagangan Kota Padang (2018)

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang belum maksimal. Hal ini terlihat masih terdapat 9 orang karyawan yang masih mendapatkan nilai cukup baik dan 82 orang yang nilai skp yang dikatakan baik. Kinerja yang belum maksimal ini diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif. Sukuco (2007)

menjelaskan bahwa lingkungan kantor sedikit banyak akan mempengaruhi fisik maupun psikologis karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Hal ini terlihat saat penulis melakukan pengamatan pada bulan maret 2020. Peneliti menemukan penataan ruang kantor yang kurang baik, seperti berkas tidak tertata dengan rapi serta adanya tumpukan barang diatas meja kerja. Seperti terlihat dari gambar 1 dibawah ini :



Gambar 1 kondisi ruangan dan tumpukan berkas pada meja kerja

Kondisi seperti ini berdampak pada psikologi karyawan dalam bekerja, ada beberapa karyawan yang malas, merasa sumpek tidak nyaman sehingga menghambat pekerjaan. Disamping tumpukan barang, penulis juga menemukan pencahayaan hampir pada semua ruangan kantor yang kurang terang karena cahaya matahari tidak masuk langsung kedalam ruangan dan pencahayaan lampu juga belum memadai sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

Untuk lorong dan jalan utama yang ada diruangan dalam melakukan aktivitas kerja terlihat sempit karena melebihi kapasitas ruangan sehingga dapat

mengganggu konsentrasi karyawan lain karena tidak efektif dan tidak efisien dalam melakukan pekerjaan. Tamu yang berkunjung ke kantor juga merasakan ketidaknyamanan akibat suhu ruangan yang sedikit panas disebabkan oleh kurangnya jumlah AC. Dan untuk ventilasi udara tidak memadai karena tertutup dengan kaca disebabkan memakai AC. Hal ini terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Ruang Administrasi Umum

Pada umumnya semua ruangan berwarna putih dan tingkat kebisingan sementara suasana di kantor Dinas Perdagangan Kota Padang sebagaimana layaknya sebuah kantor. Kondisi lingkungan seperti ini belum mampu memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Selain lingkungan kerja yang kurang nyaman, faktor lain yang penulis duga mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara instansi dengan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi itu diabaikan atau sering di langgar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk.

Berhasilnya karyawan dalam melaksanakan tugas dan segala kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut tidak terlepas dari disiplin kerja yang mereka miliki. (Wirawan, 2009), Disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya

organisasi lainnya yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Sikap disiplin sangat penting bagi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, karena disiplin dapat mempengaruhi pencapaian tujuan sebuah instansi. Jika karyawan pada sebuah instansi memiliki tingkat disiplin yang tinggi, maka kinerja karyawan tersebut juga akan baik, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan lebih efektif.

Uraian diatas, mengindikasikan pentingnya disiplin bagi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dikantor. Berdasarkan wawancara dengan staf bagian kepegawaian pada bulan maret 2020 di Dinas Perdagangan Kota padang diperoleh data jumlah karyawan sebanyak 102 orang dimana laki-laki 40 orang dan perempuan 62 orang. Dari jumlah data tersebut terlihat masih rendahnya disiplin kerja karyawan seperti terdapat pada tabel 2.

Tabel 2. Pelanggaran Disiplin Kerja Oleh Karyawan

<b>Jenis pelanggaran</b>	<b>Sesuai (%)</b>	<b>Tidak sesuai (%)</b>
Kehadiran karyawan	63%	37%
Datang kekantor tepat waktu dan mengikuti apel pagi	67%	33%
Pulang sesuai jam dinas	55%	45%
Memakai name tag	18%	82%
Memakai seragam	65%	35%
Waktu pengerjaan tugas sesuai dengan sasaran operasional prosedur	51%	49%
<b>Total</b>	<b>53,16%</b>	<b>46,83%</b>

*Sumber : Dinas Perdagangan Kota Padang Bagian Kepegawaian (2020)*

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, rendahnya disiplin kerja karyawan ditandai dengan kehadiran karyawan yang masih minim baik kehadiran dalam bekerja maupun kehadiran dalam berbagai kegiatan di luar operasional kerja serta kecilnya persentase dalam mematuhi tata tertib, terbukti dari masih adanya karyawan yang datang terlambat. Penulis juga menemukan

beberapa pelanggaran aturan yang terjadi di Dinas Perdagangan kota Padang yaitu masih ada karyawan yang tidak memakai name tag sebanyak 82% dari jumlah karyawan dan tidak memakai baju seragam sebanyak 35% dari jumlah karyawan.

Hal tersebut mungkin terjadi karena belum adanya sanksi yang tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan, sanksi yang diberikan hanya berupa teguran biasa dan apabila terus berlanjut akan diberikan surat peringatan. Begitu juga dengan pemberian *reward* atau hadiah kepada karyawan yang memiliki dedikasi dan prestasi yang tinggi terhadap pekerjaan, belum ada pemberian *reward* khusus hanya dari tunjangan gaji saja. Hal lain yang menyebabkan karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang belum disiplin juga dari belum maksimalnya pengawasan dari pimpinan, karena pimpinan memberikan kepercayaan penuh terhadap para karyawannya, serta kurang terjalannya komunikasi yang baik dilingkungan bekerja, hal ini terlihat masih adanya karyawan yang mengelompokkan diri dengan kelompok-kelompok tertentu di dalam lingkungan kerja Dinas Perdagangan Kota Padang.

Berdasarkan dari beberapa data dan fakta diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis data mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang.
2. Lingkungan kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang masih belum mampu memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
3. Kurang tertatanya ruangan sehingga membuat karyawan bekerja kurang kondusif.
4. Sirkulasi udara di beberapa ruangan kurang baik karena tidak ada ventilasi udara.
5. Masih ada karyawan yang tidak mematuhi aturan kantor seperti tidak menggunakan name tag dan pakaian seragam

## **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini akan dibatasi pada Pengaruh Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dina perdagangan Kota Padang

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis jelaskan diatas sebelumnya maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang?

3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna bagi para pihak yang berkepentingan baik secara teoritis dan praktis, kegunaan tersebut diantara lainnya adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan dan disiplin kerja karyawan perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis kegunaan penelitian ini antara lain adalah :

- a. Bagi lembaga Dinas Perdagangan Kota Padang

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Dinas Perdagangan Kota Padang untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di lembaga tersebut.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan maupun penguat untuk menambah pengetahuan dan sebagai tolak ukur kemampuan yang dimiliki peneliti dengan menerapkan teori yang didapat dengan kenyataan yang ada dilapangan.