

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang

Mutia Rahayu¹, Armida²

^{1,2} Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang

Email: Rahayumutia323@gmail.com¹, mimiasriel@email.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. Sampel yang digunakan sebanyak 81 orang dengan cara proporsional random sampling. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Data yang telah diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel yang terdiri dari Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,167 yang berarti bahwa kontribusi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang sebesar 16,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar karyawan dan pimpinan lebih memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta meningkatkan rasa kerjasama dalam bekerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan



Abstract

This research purposes was to reveal whether there is an work environment influence on the employees performance of the Padang City Trade Office. This research type was a causal associative research. The research population were Padang City Trade Office employees. The sample used was 81 people through proportional random sampling. The data types in this study are primary and secondary data. The techniques for data collection through questionnaire. The data that has been got was analyzed using multiple analysis of regression. The research results shown that the two variables consisting of Work Environment and Work Discipline have an effect in significant on performance of employee. The determination coefficient test result is 0.167, which means that the contribution of the environment of work and discipline of work to the performance of employees at the Padang City Trade Office is 16.7%, while the rest is have impact by other factors not examined in this study. Based on the results of this study, it is suggested that employees and their leaders pay more attention to the environment of work and discipline of work and increase the sense of cooperation at work.

Keywords : *Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sistem yang mengintegrasikan aktivitas manusia. Sejalan dengan itu, organisasi didefinisikan sebagai bentuk kerjasama individu untuk meraih bermacam tujuan bersama lewat pembagian kerja dan fungsi lewat tanggung jawab. Karyawan atau sumber daya manusia, ialah aset utama yang signifikan yang dapat tumbuh dan mempengaruhi kinerja jangka panjang lembaga. Karena mereka adalah penggerak utama

lembaga, sumber daya dari manusia perlu ditangani dengan baik, diberi perhatian ekstra, dan diizinkan untuk menggunakan hak-hak hukumnya. Agensi juga harus memiliki sumber daya manusia dengan bakat, kompetensi, dan kegembiraan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan agensi. Setiap organisasi akan mengusahakan untuk menunjang peningkatan kinerja dari pegawai melalui harapan tujuan organisasi dan tujuan pegawai bisa diraih. Menurut Sedarmayanti (2010:260) Kinerja ialah hasil pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh karyawan, proses manajemen, atau keseluruhan organisasi, dan hasil pekerjaan tersebut dapat didemonstrasikan dalam praktek baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja, menurut Mulyadi (2007:337), adalah pencapaian tujuan strategis yang telah ditetapkan sebelumnya oleh individu, tim, atau unit organisasi dengan menggunakan perilaku yang diharapkan. Dari semua pengertian, bisa diambil kesimpulan dimana kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang pada sebuah organisasi memiliki kualitas dan kuantitas pada periode khusus yang merefleksikan sejauh mana seseorang atau kelompok tersebut mencapai syarat dari sebuah pekerjaan pada upaya meraih tujuan dari organisasi.

Dinas Perdagangan Kota Padang merupakan instansi pemerintah di kota Padang yang bergerak dalam bidang perdagangan, dimana Dinas Perdagangan memiliki visi yakni terbentuknya Kota Padang yang menjadi Pusat Perdagangan di Sumatera Barat tahun 2020 yang memiliki daya saing, tertib ukur, aman, nyaman serta disertai nuansa wisata. Efektivitas sumber daya manusia, khususnya kinerja, sangat memberikan pengaruh akan keberhasilan organisasi. Efektivitas dan produktivitas lembaga akan mengalami peningkatan sebagai hasil dari peningkatan kinerja pegawai. Namun, memotivasi orang untuk melakukan yang terbaik dapat menjadi tantangan karena hal itu menuntut tingkat tanggung jawab dan kesadaran yang tinggi pada diri mereka.

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

No	Kelas Interval	FI	Persentase
1	67-70	8	8,69%
2	71-74	1	1,08%
3	75-78	6	6,52%
4	79-82	33	35,86%
5	83-86	20	21,73%
6	87-90	23	25%
7	91-94	1	1,08%
	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 dari 33% karyawan masih mendapatkan nilai kinerja di bawah 80. Kinerja yang belum maksimal ini diduga mendapat pengaruh dari lingkungan pekerjaan yang kurang kondusif. Sukuco (2007) memberikan penjelasan dimana lingkungan kantor setidaknya akan memberikan pengaruh fisik maupun psikologis karyawan ketika menjalankan pekerjaannya. Hal ini terlihat saat penulis melaksanakan 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 Ruang dan Tumpukan Berkas Pada Meja Kerja

Sumber : Dokumentasi ruangan Dinas Perdagangan Kota Padang

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 melaksanakan aktivitas kerja terlihat sempit karena melebihi kapasitas ruangan sehingga dapat mengganggu konsentrasi karyawan lain karena tidak efektif dan tidak efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Tamu yang berkunjung ke kantor juga merasakan ketidak nyamanan 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 diperhatikan pada gambar dibawah ini :



Gambar 2. Ruang Administarsi Umum

Sumber : Dokumentasi ruangan Dinas Perdagangan Kota Padang

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 menyajikan rasa nyaman bagi karyawan ketika bekerja. Selain lingkungan bekerja yang kurang nyaman, faktor yang lain yang penulis duga memberikan pengaruh akan kinerja karyawan yakni disiplin dalam bekerja karyawan. Ketaatan dan penghormatan terhadap kesepakatan yang dibuat antara pengusaha dan pekerja merupakan bagian dari disiplin. Oleh karena itu, pegawai memiliki disiplin yang buruk jika norma dan peraturan instansi diabaikan atau sering dilanggar.

Berhasilnya karyawan dalam melaksanakan tugas dan segala kegiatan yang terdapat pada organisasi tersebut tidak terlepas dari disiplin dalam bekerja yang mereka miliki. (Wirawan, 2009), Disiplin adalah sikap dan perilaku untuk patuh akan aturan dari organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi yang lain yang wajib ditaati oleh setiap karyawan. Sikap disiplin sangat penting bagi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, karena disiplin dapat memberikan pengaruh akan pencapaian tujuan sebuah instansi. Jika karyawan pada sebuah instansi memiliki tingkat disiplin yang besar, maka kinerja dari karyawan tersebut turut akan baik, yang menjadikan 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 dalam bekerja karyawan seperti terdapat pada tabel 2.

Tabel 2. Pelanggaran Disiplin Kerja Oleh Karyawan

Jenis pelanggaran	Sesuai (%)	Tidak sesuai (%)
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 sejalan terhadap sasaran operasional prosedur	51%	49%
Total	53,16%	46,83%

Sumber : Dinas Perdagangan Kota Padang Bagian Kepegawaian (2020)

Berdasarkan dari hasil wawancara yang peneliti adakan, rendahnya disiplin dalam bekerja 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 berlaku pada 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 terjadi karena belum terlaksananya hukuman yang mengancam karyawan bagi yang melakukan pelanggaran akan aturan, sanksi yang diberikan hanya berupa teguran biasa dan apabila terus berlanjut akan diberikan surat peringatan. Begitu juga dengan memberi *reward* atau hadiah terhadap karyawan yang memiliki dedikasi dan prestasi yang tinggi terhadap pekerjaan, belum ada yang memberi *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 pekerjaan Dinas Perdagangan Kota Padang.

METODE

Metode penelitian yang dipakai yakni metode penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif yakni satu diantara jenis penelitian yang memiliki tujuan memberikan deskripsi dengan cara sistematis, faktual, dan akurat akan fakta dan sifat populasi khusus, atau melaksanakan percobaan untuk memberikan gambaran akan kejadian dengan cara yang kompleks (Yusuf, 2014:62). Penelitian ini memiliki tujuan untuk melaksanakan pencarian data dan fakta-fakta guna mencari tahu faktor yang memberikan pengaruh akan kinerja dari karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perdagangan Kota Padang. Pelaksanaan dan proses mengambil data dilaksanakan dalam waktuhampir satu bulan dilaksanakan pada bulan Agustus 2020. Menurut Arikunto (2010:130) Populasi merupakan “keseluruhan subjek penelitian”. Populasi pada penelitian ini yakni seluruh karyawan dari Dinas Perdagangan Kota Padang yang jumlahnya 102 orang.

Tabel 3. Jumlah Sampel

NO	Bidang Pekerjaan	Populasi	Sampel
1	Sarana prasarana	7	6
2	Bina usaha dan pelaku	8	6
3	Keuangan	8	6
4	Pengawasan stabilitas harga	12	10
5	Pengawasan kemetrolagian	7	6
6	Administrasi umum	10	8
7	Pramu kebersihan	25	19
8	Upt pasar	10	8
9	Pengawasan petugas kebersihan	5	4

	jalan, saluran dan drainase		
10	Tata usaha pasar	10	8
	Jumlah	102	81

Sumber: Dinas Perdagangan Kota Padang 2020

HASIL

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang.

**Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		81
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.02849182
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.708
Asymp. Sig. (2-tailed)		.698

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020

Dari tabel 4 di atas tampak bahwasanya uji tersebut menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari alpha 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal sehingga uji persyarat normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah antara masing-masing variable bebas memiliki korelasi tinggi atau tidak. Dapat diketahui nilai VIF dari variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) adalah 1,000 dimana kecil dari 10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi kasus multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
lingkungan kerja	1.000	1.000
disiplin kerja	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020

Tabel 6. Uji heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1	(Constant)	-.735	1.026		-.716	.476
	lingkungan kerja	.020	.009	.261	2.391	.109
	disiplin kerja	-.003	.011	-.031	-.286	.776

a. Dependent Variable: Res2

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang telah dilakukan diketahui bahwa masing-masing variabel independen yang digunakan memiliki sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen yang digunakan terbebas dari gejala Heteroskedastisitas sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

Analisis Regresi Berganda

Selanjutnya pada penelitian kali ini menganalisis pengaruh variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan hasil analisis yang dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	87.167	1.650		52.813	.000
	lingkungan kerja	.029	.014	.223	2.154	.034
	disiplin kerja	.057	.017	.344	3.331	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2020

Dari tabel diatas dapat dirumuskan model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 87,167 + 0,029X_1 + 0,057X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 87,167 yang berarti tanpa adanya variabel bebas lingkungan kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mencapai 87.167
- 2) Variabel lingkungan kerja (X1), memiliki koefesien regresi positif sebesar 0,029 artinya jika variabel lingkungan kerja tersebut meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,029 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
- 3) Variabel disiplin kerja (X2), memiliki koefesien regresi positif sebesar 0,057 artinya jika variabel disiplin kerja tersebut meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,057 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Untuk melihat kelayakan model maka dapat dilihat pada hasil uji f dengan melihat pada tabel 8berikut :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.932	2	8.466	7.803	.001 ^a
	Residual	84.624	78	1.085		
	Total	101.556	80			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2020

Variabel Y dipengaruhi secara simultan, dengan demikian Ha diterima, didapatkan hasil F_{hitung} yaitu 7,803 dengan nilai signifikan hipotesis secara simultan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ nilai signifikan lebih kecil dari alpha, artinya H_0 ditolak atau dengan kata lain bahwa variabel-variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat, dengan cara membandingkan taraf signifikansi yang didapat dari hasil pengolahan data untuk masing-masing variabel dengan taraf signifikansi penelitian yakni sebesar 0,05. Hasil analisis menggunakan SPSS versi 20 didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 9. Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	87.167	1.650		52.813	.000
	lingkungan kerja	.029	.014	.223	2.154	.034
	disiplin kerja	.057	.017	.344	3.331	.001

Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2020

- Hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Untuk variabel lingkungan kerja (X_1) dapat dilihat nilai t_{hitung} 2,154 dan nilai sig 0,034 ini lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan dalam penelitian yakni 0,05. Artinya H_0 ditolak atau dengan kata lain variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang.
- Hipotesis ketiga yaitu Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) dapat dilihat nilai t_{hitung} 3,331 dan nilai signifikansi dari hasil pengolahan data sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai sig 0,001 ini lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan dalam penelitian yakni 0,05. Artinya H_0 ditolak atau dengan kata lain Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang.

Uji Koefesien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 10. koefesien determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.167	.145	1.04159

Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja

Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil olahan SPSS 2020

Besarnya Requare sebesar 0,167 atau 16,7%. Dapat diartikan bahwa 16,7 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain lingkungan kerja dan disiplin kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh lingkungan pekerjaan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang

Pengaruh dari lingkungan bekerja dan disiplin dalam bekerja akan kinerja dari karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padang, mengacu terhadap pengujian hipotesis yang sudah dilaksanakan, bisa kita ketahui dimana lingkungan pekerjaan dan disiplin dalam bekerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan akan kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padang yang berarti bahwa semakin kondusif lingkungan pekerjaan dan semakin bertambah tingkat disiplin karyawan akan memberikan pengaruh akan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan analisis koefesien determinasi dengan hasil 16,7%. Artinya pengaruh lingkungan pekerjaan (X1) dan disiplin dalam bekerja (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh akan peningkatan kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang, sementara sisanya 83,3% mendapat pengaruh dari faktor lain. Hal ini sejalan terhadap pendapat Sedarmayenti (2001) bahwa lingkungan pekerjaan lingkungan fisik yang mengelilingi tempat kerja yang mungkin berdampak pada personel, baik secara langsung maupun tidak langsung, selama mereka bekerja. lingkungan pekerjaan memberikan pengaruh akan kinerja karena dengan nyaman nya tempat kerja atau lingkungan yang kondusif maka akan mengalami peningkatan pula kinerja yang dihasilkan karyawan.

Lingkungan pekerjaan sedikit banyaknya akan memberikan pengaruh akan fisik maupun psikologis karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu sangat diharuskan bagi sebuah instansi membentuk lingkungan pekerjaan yang bisa membuat karyawannya bekerja secara efisien dan efektif. Lingkungan pekerjaan yang tidak sehat dan tidak nyaman akan membuat rendahnya tingkat kinerja dari karyawan. Lingkungan pekerjaan kantor Dinas Perdagangan kota Padang sudah dikriteriakan sudah baik terlihat dari hasil rata-rata TCR 85,03%. Disiplin dalam bekerja juga merupakan hal yang perlu diterapkan oleh karyawan dengan baik sebagai bentuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan. Penilaian baik buruknya disiplin akan diwakilkan bentuk hasil kinerja dari karyawan. Kinerja yang baik mendapat pengaruh dari disiplin dalam bekerja yang tinggi pula. Hal ini sejalan terhadap pendapat Rivai (2005:444) menyatakan disiplin dalam bekerja merupakan alat yang dipakai oleh atasan dalam meningkatkan kesadaran para karyawan untuk mentaati peraturan yang berlaku dalam organisasi, sehingga akan memberikan dampakan pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Hal ini berarti dimana disiplin dalam bekerja yang karyawan miliki dalam bekerja sangat memberikan pengaruh akan kepada capaian kinerja dari karyawan tersebut. Dari penjelasan diatas bisa diambil kesimpulan dimana pada lingkungan pekerjaan yang baik diberikan dorongan akan tingginya tingkat disiplin akan menciptakan kinerja dari karyawan yang baik, begitu pula apabila pada lingkungan

pekerjaan kurang baik dan dan tingkat disiplin yang rendah akan menciptakan kinerja yang kurang baik.

Pengaruh lingkungan pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padang

Tujuan dari penelitian ini yakni mencari tahu pengaruh lingkungan pekerjaan kantor akan kinerja dari karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padang, berdasarkan dari hasil hipotesis yang sudah dilaksanakan, diketahui lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan akan kinerja dari karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padang.

Hal ini bisa ditinjau melalui hasil analisis koefisien regresi melalui hasil uji t untuk lingkungan pekerjaan akan kinerja dari karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padang memperlihatkan dimana lingkungan pekerjaan kantor memberikan pengaruh signifikan akan kinerja dari karyawan, artinya semakin kondusif lingkungan pekerjaan maka akan semakin bertambah pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan terhadap teori Rahmawati (2014:71) lingkungan pekerjaan juga memberikan pengaruh akan kinerja dari karyawan. Karyawan bisa bekerja dengan cara maksimal jika lingkungan pekerjaannya sehat. Kondisi lingkungan pekerjaan ialah satu diantara yang memberikan pengaruh akan material dan psikologis seseorang yang bekerja dalam suatu instansi, oleh karena itu instansi harus memfasilitasi atau memberikan ruang kantor dan lingkungan pekerjaan yang baik. Lingkungan pekerjaan karyawan di kantor Dinas Perdagangan Kota Padang sudah kondusif, hal itu terlihat dari tingkat kebisingan di ruangan yang ada di kantor Dinas Perdagangan Kota Padang rendah, karena adanya alat peredam suara di setiap ruangan. Hal ini sejalan terhadap pendapat Badri (2006:216) bahwa Efek kebisingan pada tubuh dan pikiran, seperti gangguan pendengaran sementara dan kelelahan mental, berdampak pada kinerja karyawan di tempat kerja.

Suhu udara di kantor Dinas Perdagangan Kota Padang sudah ideal dengan aturan suhu 23⁰-25⁰C, hal ini sejalan terhadap pendapat Sukoco (2007:219) bahwa temperature ideal yang dipakai pada ruang kantor yakni 23⁰-24⁰C dari temperature di luar ruangan. Apabila suhu udara yang dirasakan karyawan sudah nyaman maka akan membuat peningkatan hasil kinerja dari karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang.

Warna yang digunakan sudah menjadi perpaduan yang bagus hal ini tampak terlihat dari penggunaan warna pada dinding dan penggunaan warna yang lembut pada benda-benda yang ada di ruangan kerja karyawan. Hal ini sejalan terhadap pendapat Nitisemito (1996:110) dimana Sikap dan moral karyawan dapat dipengaruhi oleh pilihan warna. Warna yang sejuk dan lembut dipandang sebaiknya digunakan saat mendekorasi ruangan. Selain warna yang harus diperhatikan, komposisi warna pada ruangan juga mesti diberikan perhatian karena skema warna yang tidak sinkron dapat mengganggu pekerja dengan membuat mereka merasa tidak nyaman.

Hasil penelitian ini juga menemukan, meskipun suhu udara sudah ideal namun sirkulasi udara belum mampu membuat kelembaban suhu dalam ruangan kerja karyawan di kantor Dinas Perdagangan Kota Padang. Hal ini tidak sejalan terhadap pendapat tentang sirkulasi udara. Menurut Sedarmayenti (2013:26) Kebugaran fisik karyawan sangat dipengaruhi oleh pertukaran udara. Jika terjadi ketidakseimbangan antara jumlah karyawan dengan luas area kerja, yaitu ruang kerja kecil namun jumlah karyawan banyak, maka diperlukan pertukaran udara yang baik di area kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang

Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mencari tahu pengaruh disiplin pada bekerjanya kinerja dari karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padang. Berdasarkan dari hasil hipotesis yang sudah peneliti laksanakan, diketahui dimandisiplin dalam bekerjamempunyai pengaruh yang positif dan signifikan akan kinerja dari karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padang.

Jadi dari hasil analisis disiplin dapat diartikan adanya tingkat disiplin yang tinggi dapat membuat karyawan untuk berbuat secara sempurna, karena dengan disiplin yang

tinggi bisa memberikan dorongan untuk bisa dinyatakan dimana disiplin berada dalam kriteria sangat tinggi. Rasa disiplin yang tinggi akan berdampak positif akan kinerja dari karyawan. Penelitian ini sejalan terhadap pendapat Singodimedjo yang dikutip oleh Sutrisno (2015:86), disiplin adalah sikap kesiapan dan kesiapsiagaan seseorang untuk menyelesaikan dan mematuhi aturan dan norma yang berkenaan dengan dirinya dan lingkungannya. Tujuan perusahaan akan tercapai lebih cepat dengan disiplin staf yang baik daripada dengan disiplin yang menurun, yang akan bertindak sebagai penghalang jalan.

Disiplin dalam bekerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padang sudah dikatakan sangat disiplin, hal itu terlihat dari ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang sudah diatur kantor Dinas Perdagangan. Hal ini sejalan terhadap pendapat Hasibuan (2012:194) memberikan pernyataan dimanadisiplin dalam bekerja yang baik itu bisa ditinjau melalui datang dan pullang serta patuh akan segala peraturan dan norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa karyawan belum mampu untuk mengontrol emosi pada saat melakukan pemberian layanan terhadap masyarakat. Hal ini tidak sejalan terhadap pendapat Siagian (2000) dimana disiplin karyawan adalah jenis pelatihan yang dimaksudkan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan tingkah laku seseorang sedemikian rupa sehingga mereka secara aktif berusaha untuk bekerja sama secara kooperatif.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilaksanakan bisa diambil kesimpulan pertama, lingkungan pekerjaan dan disiplin dalam bekerjadengan bersamaan memberikan pengaruh signifikan akan kinerja dari karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang. Kedua, lingkungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang. Selanjutnya, disiplin dalam bekerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2013. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Ardansyah, 2014. *Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*. Jurnalmanajemen.petra.ac.id diakses tanggal 11 juli 2015
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Astutik, Mardi. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang*. *Bisnis, Manajemen&Perbankan*. 2(2). 121-140
- Badri, M. Sukoco. 2006. *Manajemen Adminitrasi Perkantoran Modern*. Surabaya : Erlangga
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hidayat,Zainul. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PDAM Kabupaten Lumejang*. *Wiga*. 2 (1).
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Mulyadi. 2007. *Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja*. Yogyakarta : STIM YKPN
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pionir Jaya
- Pasolong Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 *tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*

Permansari, Ragil. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang*. Manajemen Analysis Journal. 2(2)

Rahmawati. 2014. *Manajemen Perkantoran*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama

Siagian, Sondang. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Corp.

Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung : PT. Refika Aditama

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama

Wirawan . 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.