

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KAMPAR

Arif Hidayatullah<sup>1</sup>, Rian Rahmat Ramadhan<sup>2</sup>, Rahayu Setianingsih<sup>3</sup>

Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

[190304306@student.umri.ac.id](mailto:190304306@student.umri.ac.id)

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada sampel yaitu seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar yang berjumlah 63 orang dengan menggunakan teknik sensus. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kusioner dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yaitu Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam menciptakan kinerja yang baik dari pegawai. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka pegawai akan lebih optimal dalam mencapai tujuan-tujuan instansi. Dengan demikian secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar. Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya naik turunnya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam menentukan hasil kinerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar, artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat mempengaruhi semakin tingginya kinerja pegawai dan menjadi variabel yang berpengaruh dominan pada penelitian ini.*

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sebagai instansi pemerintah, Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati Kampar melalui Sekretaris Daerah. Dalam hal ini instansi harus dapat memelihara sumber daya manusia dengan baik agar dapat meningkatkan hasil kinerja pegawainya.

Kinerja mempunyai peran yang penting untuk melihat tingkat pencapaian hasil kerja pegawai disuatu organisasi, sehingga dapat diketahui seberapa jauh pegawai dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara maksimal. Berdasarkan perolehan data menunjukkan bahwa realisasi dari 4 indikator yang menjadi sasaran organisasi belum memenuhi target yang diinginkan. Dari empat indikator dengan target yang diinginkan senilai 100%, indikator pertama hanya 95% yang dapat direalisasikan, pada indikator kedua hanya 96%, pada indikator ketiga hanya 90% dan pada indikator keempat yang dapat direalisasikan hanya 85%. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang kurang baik, motivasi kerja yang kurang dan disiplin kerja yang masih rendah.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang tidak langsung dalam mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi dengan lingkungan yang nyaman dan kondusif dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Adapun fenomena yang ada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar yaitu tata letak meja dan penerangan yang kurang sehingga mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Adapun fenomena yang ada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar yaitu motivasi yang kurang terarah seperti kurangnya pegawai dalam mengikuti pengembangan kompetensi dan penghargaan yang belum dirasakan secara merata sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Selain lingkungan kerja dan motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Dari perolehan data diketahui bahwa masih banyak pegawai yang kurang disiplin dari segi keterlambatan pada bulan Januari-Desember tahun 2022 paling banyak pada bulan Mei yaitu sebesar 0,0179 %. Sedangkan paling sedikit pada bulan September sebesar 0,0137 %. Dari berbagai pelanggaran-pelnggaran yang terjadi keterlambatan yang paling banyak terjadi dalam setahun yaitu sebesar 0,1918 %. Tingginya tingkat keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program pekerjaannya.

## ***KAJIAN PUSTAKA***

### **A. Kinerja**

Menurut Kasmir (2018) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja mempunyai arti dan makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga menyatakan bagaimana pekerjaan berlangsung.

Menurut Kasmir (2018) mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas (mutu)  
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
- 2) Kuantitas (jumlah)  
Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
- 3) Waktu  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Hubungan Antar Karyawan  
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

### **B. Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Sedarmayanti (2017) terdapat beberapa indikator dilingkungan kerja, yaitu:

1. Suhu udara, penting untuk pegawai melakukan kegiatan dengan suhu udara yang nyaman tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas sehingga keadaan tubuh normal.
2. Kebisingan, adanya suara kendaraan atau musik yang terlalu besar dapat mengganggu konsentrasi pegawai sehingga dapat menurunkan produktivitasnya.
3. Penerangan, ruangan yang gelap atau samar-samar dapat mengganggu penglihatan terhadap pc atau laptop yang digunakan pegawai, sehingga dapat mengganggu pegawai menjalankan tugasnya.
4. Mutu udara, polusi atau pencemaran udara memberikan dampak kepada kesehatan pegawai yang dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, sehingga disarankan untuk organisasi memiliki alat/mesin penyerap udara agar udara yang dihirup pegawai kualitasnya baik.

5. Keamanan pegawai, adanya pos satpam dapat membuat hati pegawai tenang meninggalkan kendaraan di parkir maupun melakukan pekerjaan didalam ruangan sehari-hari.

### **C. Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2017) motivasi sebagai pemberi daya gerak yang menimbulkan gairah kerja seorang pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai sebuah kepuasan.

Menurut Sedarmayanti (2017) mendeskripsikan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Gaji  
Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan keluarga. Gaji bagi pegawai dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.
- 2) Hubungan Kerja  
Tercapainya hubungan yang baik, penuh kekeluargaan dan saling mendukung, baik sesama pegawai maupun dengan atasan.
- 3) Peluang Untuk Maju  
Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Pengakuan dan Penghargaan  
Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.
- 5) Pekerjaan Itu Sendiri  
Pekerjaan yang cukup menarik dan tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai menentukan pertunjukan motivasi yang tinggi.
- 6) Tanggung Jawab  
Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan baik sesuai dengan pengarahan yang diterima.

### **D. Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Sutrisno (2016) terdapat 4 indikator disiplin kerja, yaitu:

- 1) Taat terhadap aturan waktu  
Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- 4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan  
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Berdasarkan karakteristik masalah penelitian, maka penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dan kausalitas. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan masalah-masalah, berupa fakta saat ini dari suatu populasi tertentu. Sedangkan kausalitas adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dengan keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2023-Agustus 2023. Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar alamat Jalan Lingkar, Bangkinang, Kabupaten Kampar.

Populasi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar yang berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Hal ini dilakukan karena jumlah pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar relatif sedikit maka semua dijadikan sampel.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini berguna untuk memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi guna memperoleh data-data mengenai tanggapan responden, dengan menggunakan skala likert.

Metode analisis data penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Trianto, 2015). Sebelum diuji menggunakan regresi, data diuji menggunakan uji asumsi klasik dan analisis statistik deskriptif.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Karakteristik Responden**

##### **1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Bagian ini memberikan gambaran umum mengenai responden dilihat berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini:

**Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	49	78
Perempuan	14	22
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2023

Hasil olahan data dari tabel 1. mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang dengan persentase 78%. Sementara responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 14

orang dengan persentase 22%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar adalah laki-laki dengan jumlah 49 orang.

## 2. Responden Berdasarkan Usia

Bagian ini memberikan gambaran umum mengenai responden dilihat berdasarkan usia, dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-25	0	0
26-30	0	0
31-35	3	5
36-40	17	27
>40	43	68
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2023

Hasil olahan data dari tabel 2. mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, menunjukkan jumlah responden terendah adalah yang berusia 31-35 tahun yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase 5% dan jumlah responden terbesar adalah yang berusia >40 tahun sebanyak 43 orang dengan persentase 68% serta usia 36-40 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 27%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar berusia diatas 40 tahun, artinya dengan usia diatas 40 tahun pegawai dapat didukung dengan suasana pekerjaan yang harmonis terhadap hubungan serekan kerja yang lebih muda.

## 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Bagian ini memberikan gambaran umum mengenai responden dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel 3. berikut ini:

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/Sederajat	35	55
D3	1	2
S1	22	35
S2	5	8
S3	0	0
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2023

Hasil olahan data dari tabel 3. mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan jumlah responden pada pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 35 orang dengan persentase 55 %, jumlah responden lulusan S1 sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 35%, sedangkan 8% lainnya adalah tamatan S2 dengan jumlah 5 orang dan sisanya adalah lulusan D3 sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2 %.

## 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Bagian ini memberikan gambaran umum mengenai responden dilihat berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5	11	17
6-10	10	16
11-15	20	32
16-20	15	24
>20	7	11
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

Hasil olahan data dari tabel 4. mengenai karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja, menunjukkan jumlah responden terbanyak adalah pada masa kerja 11-15 tahun dengan jumlah 20 orang dengan persentase sebanyak 32%. Lalu diikuti masa kerja 16-20 tahun dengan jumlah 15 orang dengan persentase sebanyak 24%. Sisanya masa kerja 1-5 tahun sebanyak 17%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 16% dan yang paling rendah masa kerja > 20 tahun sebanyak 7 orang dan 11%.

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan besaran nilai mean dari masing-masing variabel disimpulkan bahwa total rata-rata jawaban responden dari seluruh pernyataan adalah sebesar 4,10 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dianggap baik.

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja disimpulkan bahwa total rata-rata jawaban responden dari seluruh pernyataan adalah sebesar 4,11 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dianggap baik.

Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja disimpulkan bahwa total rata-rata jawaban responden dari seluruh pernyataan adalah sebesar 4,07 yang menunjukkan bahwa kedisiplin kerja pegawai dianggap baik.

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja disimpulkan bahwa total rata-rata jawaban responden dari seluruh pernyataan adalah sebesar 4,12 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dianggap baik.

### Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Berdasarkan nilai perhitungan Uji Validitas diatas didapatkan hasil bahwa keseluruhan nilai dari indikator varibel lebih dari  $r_{Tabel}$  0,2480 maka data dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	<i>Corrected item-total correlation</i>	Tanda	Korelasi	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja (X)</b>				
X1.1	0,615619	>	0.2480	Valid
X1.2	0,79058	>	0.2480	Valid
X1.3	0,611845	>	0.2480	Valid
X1.4	0,592494	>	0.2480	Valid
X1.5	0,868491	>	0.2480	Valid
X1.6	0,89049	>	0.2480	Valid
X1.7	0,611845	>	0.2480	Valid
X1.8	0,89184	>	0.2480	Valid
X1.9	0,861276	>	0.2480	Valid
X1.10	0,766637	>	0.2480	Valid
X1.11	0,507508	>	0.2480	Valid
X1.12	0,782135	>	0.2480	Valid
X1.13	0,561142	>	0.2480	Valid
X1.14	0,89184	>	0.2480	Valid
X1.15	0,870207	>	0.2480	Valid
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>				
X2.1	0,620731	>	0.2480	Valid

X2.2	0,643888	>	0.2480	Valid
X2.3	0,630323	>	0.2480	Valid
X2.4	0,610636	>	0.2480	Valid
X2.5	0,70349	>	0.2480	Valid
X2.6	0,665814	>	0.2480	Valid
X2.7	0,648337	>	0.2480	Valid
X2.8	0,372068	>	0.2480	Valid
X2.9	0,199371	>	0.2480	Valid
X2.10	0,218496	>	0.2480	Valid
X2.11	0,502663	>	0.2480	Valid
X2.12	0,479462	>	0.2480	Valid
X2.13	0,54848	>	0.2480	Valid
X2.14	0,487088	>	0.2480	Valid
X2.15	0,517143	>	0.2480	Valid
X2.16	0,340704	>	0.2480	Valid
X2.17	0,074702	>	0.2480	Valid
X2.18	0,017415	>	0.2480	Valid
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>				
X3.1	0,374661	>	0.2480	Valid
X3.2	0,482539	>	0.2480	Valid
X3.3	0,777524	>	0.2480	Valid
X3.4	0,613015	>	0.2480	Valid
X3.5	0,613015	>	0.2480	Valid
X3.6	0,626263	>	0.2480	Valid
X3.7	0,692541	>	0.2480	Valid
X3.8	0,999829	>	0.2480	Valid
X3.9	0,532347	>	0.2480	Valid
X3.10	0,540954	>	0.2480	Valid
X3.11	0,537041	>	0.2480	Valid
X3.12	0,515369	>	0.2480	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>				
Y1	0,345305	>	0.2480	Valid
Y2	0,374939	>	0.2480	Valid
Y3	0,678618	>	0.2480	Valid
Y4	0,529919	>	0.2480	Valid
Y5	0,534418	>	0.2480	Valid
Y6	0,537428	>	0.2480	Valid
Y7	0,55071	>	0.2480	Valid
Y8	0,590202	>	0.2480	Valid
Y9	0,645546	>	0.2480	Valid
Y10	0,597114	>	0.2480	Valid
Y11	0,220243	>	0.2480	Valid
Y12	0,615093	>	0.2480	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 16 Hasil Penelitian 2023

## 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan berada diatas 0.6 dengan nilai masing-masing variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.767, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.739, variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0.746 dan variabel

Kinerja Pegawai sebesar 0.728. maka alat ukur instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabilitas konsisten bila digunakan data beberapa kali pengukuran.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	0.767	>	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.739	>	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.746	>	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.728	>	0.6	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 16 Hasil Penelitian 2023

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar, dapat dilihat grafik normal *probability p-plot*. Dari gambar diatas terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal dan dapat digunakan.

### 2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil tabel, dapat diketahui nilai VIF dari masing-masing variabel independen lebih kecil daripada 10, yaitu nilai VIF Variabel X3 sebesar 1.212, nilai VIF Variabel X2 sebesar 1.249 dan nilai VIF Variabel X1 sebesar 1.034. Berdasarkan kriteria penilaian, jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas oleh karena itu variabel yang digunakan dalam penelitian ini terhindar dari gejala multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil gambar, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pada hasil diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b1 \cdot X1 + b2 \cdot X2 + b3 \cdot X3 + e$$

$$Y = 3.580 + 0.644X1 + -0.117X2 + 0.345X3 + e$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi tersebut adalah :

a = Nilai konstanta a sebesar 3.580 artinya apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka nilai variabel Y (Kinerja Pegawai) bernilai 3.580.

b1= koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.644 menggambarkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan arti, setiap perubahan kenaikan 1 satuan variable Kinerja Pegawai, maka akan menaikkan Kinerja Pegawai sebesar 0.644 dengan asumsi variabel lain tetap.

b2= Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar -0.117 menggambarkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan arti, setiap perubahan kenaikan 1 satuan variabel Motivasi Kerja, maka akan membuat turun nilai Kinerja Pegawai sebesar -0.117 dengan asumsi variabel lain tetap.

b3= Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0.345 menggambarkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan arti, setiap perubahan kenaikan 1 satuan variabel Disiplin Kerja, maka akan menaikkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0.345 dengan asumsi variabel lain tetap.

Standar *error* (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi *probability*. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.



Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh D'Ornay dan Hasan (2019) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sindenreng Rappang", yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t, nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar  $t_{hitung} -2.760 < t_{tabel} 2.001$ , dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dan signifikansi lebih besar dari 0,05. ( $0,08 > 0,05$ ). Maka hipotesis H2 yang menyatakan bahwa "Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar" ditolak.

Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa para pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar membutuhkan motivasi, karenanya motivasi mempunyai peranan dalam meningkatkan gairah dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi maka pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Penilaian motivasi kerja paling tinggi berdasarkan rata-rata jawaban responden adalah saya terdorong melakukan pekerjaan yang menantang untuk dikerjakan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Hidayat (2021) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia", yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t, nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar  $t_{hitung} 13.849 > t_{tabel} 2.001$ , dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. ( $0,00 < 0,05$ ). Maka hipotesis H3 yang menyatakan bahwa "Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar" diterima.

Disiplin kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja pegawai terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila pegawai tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak dari ketidakdisiplinan dalam bekerja tidak hanya merugikan instansi tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari perusahaan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan kurangnya disiplin karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan, keterlambatan masuk kerja dan pulang tidak sesuai waktu sehingga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Hal tersebut dikarenakan pelaksanaan disiplin kerja lebih memerlukan perhatian lebih dibandingkan lingkungan kerja dan motivasi kerja. Apabila pegawai melaksanakan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hal tersebut diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramadhani (2021) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara", yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar.

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam menciptakan kinerja yang baik dari pegawai. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka pegawai akan lebih optimal dalam mencapai tujuan-tujuan instansi. Dengan demikian secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya naik turunnya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam menentukan hasil kinerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar, artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat mempengaruhi semakin tingginya kinerja pegawai dan menjadi variabel yang berpengaruh dominan pada penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dengan disiplin kerja berupa pegawai datang dan pulang tepat waktu, melakukan absensi kehadiran dan pulang, bekerja sesuai dengan peraturan dan pedoman kerja yang berlaku, tidak keluar kantor saat jam kerja, mempunyai tanggung jawab dan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan berdampak kuat pada hasil kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten kampar.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada Instansi
  - a. Kepada pihak pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar sebaiknya dapat mempertahankan dan jika perlu menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dalam meningkatkan semangat dan gairah pegawai untuk bekerja, sehingga kinerja pegawai tetap baik bahkan lebih baik lagi sehingga terciptanya kinerja pegawai yang lebih optimal.
  - b. Meningkatkan motivasi kerja, terutama pada indikator mendapat dukungan dan pengakuan dari hasil kerja dengan memberikan imbalan bagi pegawai yang melakukan perubahan misalnya dengan mengumumkannya pada saat apel pagi atau ungkapan terima kasih oleh atasan.
  - c. Mempertahankan dan jika perlu harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh pegawai, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam instansi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain dan beberapa faktor lainnya agar didapatkan permasalahan lainnya yang relevan dengan Kinerja Pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

D'Ornay, A., & Hasan, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 163–177.

Damanik, T. (2015). *Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap*

- Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Pakpak Barat*. Universitas Terbuka Jakarta.
- Desi, K. S., Djazuli, A., & Choiriyah. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 229–234. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.857>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Ilyas., Mahdi, I., & Hidayati, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kampar Palma Utama Di Kampar Kiri Tengah. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen Dab Bisnis*, 1(2), 71–80. <http://www.jrm2b.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrm2b/article/download/9/9>
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mukhlisin, A., Dahlan, U. A., & Muttaqiyathun, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Dan Esdm Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Fokus*, 7(1), 78–87.
- Rahmatulloh, A., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Banten. *Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 3(1), 33–49. <https://doi.org/10.47747/jismab.v3i4.905>
- Ramadhan, K. A. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus pada PT. Finnet Indonesia). In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 110, Issue 9).
- Ramadhani, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. (*Doctoral Dissertation*).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2016). *Metode Riset Bisnis*. Andi.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Trianto, B. (2015). *Riset Modeling*. Adh-Dhuha Institute.