

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Kartika Sandra Desi¹, Abid Djazuli² & Choiriyah³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: kasede08@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work motivation, work discipline and work environment on employee performance the regional parliamentary secretariat of South Sumatra Province. The research method used is associative research using random sampling technique using the Issac and Michael formulas obtained by 76 respondents. The SPSS 25 program is used in the analysis technique, which makes use of Instrument Test, Classical Assumption Test and multiple linear regression. Based on the results of the study it is known that work motivation and work discipline have a significant influence on employee performance, work environment does not have a significant effect on employee performance partially. Meanwhile, the variables of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment have a significant effect on Employee Performance The Regional Parliamentary Secretariat of South Sumatra Province.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Multiple Linear Regression

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode atau cara. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam hal ini adalah pegawai.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan. Kesejahteraan akan terwujud ketika pengelolaan sumber daya manusia telah dilakukan secara optimal. Setiap organisasi yang menjalankan kegiatannya yang mengacu pada sumber daya akan mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satunya meningkatkan kinerja pegawai. Masalah kinerja akan selalu berkaitan dengan proses, daya guna dan hasil yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi akan dihadapi dengan kesulitan yang tidak

mudah untuk diselesaikan karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya. Seperti pegawai, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Korelasi antara ketiga elemen ini diharapkan mampu menghidupkan suasana lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai maupun pimpinan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal. Kurniawanto (2016) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pelaksanaan. Proses ini terdapat dalam fungsi pemasaran, keuangan maupun kepegawaian karena sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Fokus kajian dari sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam fungsi-fungsinya agar menjadi efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan dari organisasi.

Kinerja mempunyai peran yang penting untuk melihat tingkat pencapaian hasil kerja pegawai di suatu organisasi, sehingga dapat diketahui seberapa jauh pegawai dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Mengacu pada edaran Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan sebagai instansi dan penyelenggara pemerintah diwajibkan untuk mempunyai target kinerja dan melakukan pengukuran kinerja yang telah dicapai serta memberikan laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan laporan kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan sebagai bentuk kewajiban untuk mempertanggungjawabkan atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang dijalankan dalam bentuk program dan kegiatan yang telah dibuat dalam Rencana Kinerja Tahunan serta sebagai control untuk perbaikan kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan di tahun mendatang.

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang mempunyai peranan dalam mencapai tujuan dari organisasi maupun tujuan dari individu dalam memperoleh prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pimpinan. Kesuksesan pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam organisasi dapat diketahui dari sistem penilaian yang digunakan oleh organisasi. Kinerja sebuah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai sasaran dan tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dengan moral maupun etika dan kinerja pegawai maksimal tanpa ada unsur paksaan dari pihak lain.

Menurut Kasmir (2018) kinerja merupakan kemampuan atau keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen dan disiplin kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Sekretariat DPRD pada pasal 4 mengatakan bahwa sekretariat dewan menjadi faktor yang penting dalam pemberdayaan DPRD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai perangkat daerah, Sekretariat DPRD mempunyai tanggung jawab dalam menyusun laporan akuntabilitas instansi pemerintah yang baik (*Good Governance*) dan merupakan penentu terselenggaranya kegiatan-kegiatan DPRD Pemerintah Daerah.

Perkembangan organisasi yang lebih luas dilakukan dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, untuk mencapai tujuan tersebut tidak cukup dengan memiliki pegawai yang berkompeten, disamping pegawai yang berkompeten dibutuhkan juga kesadaran yang dimiliki pegawai dalam mengikuti aturan yang

berlaku, lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang diberikan secara terus-menerus kepada pegawai agar mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Menurut Supomo (2018) motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebagai inisiatif dan pengarahannya tingkah laku yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebuah bentuk usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja menjadi elemen yang konstruktif dan korelatif. Prestasi kerja pegawai rendah jika tidak mempunyai motivasi dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Menurut Busyro (2020) motivasi menjadi penggerak dalam individu untuk menjalankan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam individu untuk menjalankan tugas dan wewenang dengan baik dalam ruang lingkup pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai energi untuk menjalankan kegiatan, pegawai yang mempunyai keahlian pada bidangnya merasa mengalami kesulitan dan kegagalan ketika kurangnya motivasi, sebaliknya ketika adanya motivasi pegawai bisa menjalankan tugasnya dengan optimal jika ada motivasi yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Adapun masalah yang masih dihadapi oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yaitu motivasi yang kurang terarah, sehingga kebutuhan pegawai tidak dapat terpenuhi secara optimal. Kurangnya pegawai dalam mengikuti pengembangan kompetensi, fasilitas yang kurang memadai, penghargaan yang belum dirasakan secara merata menjadi beberapa alasan kurangnya motivasi yang terarah yang diberikan pimpinan organisasi kepada pegawainya sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan dari organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Rendahnya motivasi kerja pada pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dapat menurunkan kinerjanya.

Disamping itu, disiplin kerja menjadi suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku yang kurang baik dan meningkatkan kesadaran serta bersedia untuk mentaati peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja juga dapat dikatakan bagaimana pegawai mempunyai ketepatan waktu dalam bekerja. Menurut Riyanda (2017) disiplin kerja atau kesadaran dari diri pegawai sangat diperlukan, karena menjadi salah satu indikator yang dapat memperlancar organisasi dalam mencapai tujuan, disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting. Semakin tingginya tingkat kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Sebaliknya, tanpa adanya kedisiplinan dalam bekerja sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang kerja yang optimal.

Disiplin kerja dapat dirasakan manfaatnya, baik bagi sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Dengan adanya disiplin kerja akan mendapatkan hasil yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Jika terdapat lingkungan kerja yang mempunyai budaya kedisiplinan yang tinggi maka pegawai secara tidak langsung akan menjadi disiplin dalam melakukan tugasnya. Kedisiplinan dalam bekerja yang ada di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan telah dilakukannya usaha preventif yang dilakukan oleh pimpinan. Sebagian dari anggota pegawai telah mendapatkan sosialisasi aturan disiplin yang berlaku di

organisasi, akan tetapi sebagian belum mampu menerapkan dan mengendalikan diri untuk tidak melanggar aturan. Sanksi yang diberikan kepada pegawai belum sepenuhnya dijalankan, dengan kata lain penegasan sanksi kepada pegawai belum memenuhi unsur keadilan.

Selain motivasi yang diberikan pimpinan, disiplin kerja. lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang nyaman akan membuat antar anggota melakukan kegiatan dan bertukar pikiran, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang akan membantu tercapainya tujuan dari organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya sarana prasarana yang dirasakan oleh pegawai akan tetapi juga komunikasi yang baik merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh pendapat Sedarmayanti (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja dan mampu mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, organisasi yang memberikan fasilitas lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pegawai bisa lebih fokus terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang tidak langsung dalam mempengaruhi kinerja pegawai, akan tetapi lingkungan yang kondusif dan memberikan rasa nyaman akan mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Adapun permasalahan lingkungan kerja yang ada pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan yaitu bangunan gedung yang lama atau sudah tua dan warna dinding yang kurang terang sehingga mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas di kantor.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan, penulis menemukan fenomena-fenomena yang menjadi masalah dalam organisasi. Masalah yang terlihat dari kinerja pegawai masih belum sesuai dengan keinginan dari organisasi, tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak langsung dikerjakan oleh pegawai, pegawai lebih memprioritaskan kegiatan pribadinya karena beranggapan tugas yang diberikan tidak terlalu sulit dan mendesak sehingga membuat pekerjaan tidak efektif dan tidak selesai dengan tepat waktu serta masih ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu akan tetapi masih ada beberapa program kerja yang tidak terlaksana di tahun sebelumnya. Pegawai masih kurang kooperatif dengan pimpinan atau pegawai dalam menyelesaikan tugas masih sering menunggu arahan dan belum menghargai pendapat pegawai yang lain. Sehingga terjadinya penundaan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh penulis melalui wawancara kepada pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, terlihat masih ada beberapa pegawai yang motivasi kerjanya rendah, hal ini terlihat dari kurang inisiatif pegawai dalam bekerja dan belum sesuai dengan tugas pokok maupun fungsi, pegawai cenderung hanya mengerjakan pekerjaan yang memiliki insentif tambahan, selain itu, masih ditemukannya ada pegawai yang terlambat setiap hari, meninggalkan kantor sebelum waktunya, meninggalkan kantor disaat jam kerja dengan alasan kepentingan pribadi, dan apabila pimpinan tidak ada sebagian pegawai menunda pekerjaannya, motivasi pegawai akan muncul dari perilaku pegawai, usaha pegawai, dan kegigihan pegawai. dari gambaran hasil observasi tersebut terlihat masih adanya indikasi motivasi yang masih kurang merata.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan sudah memiliki

aturan dan prosedur yang jelas terkait disiplin kerja, akan tetapi masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum waktunya, Hal lain yang sering terjadi dalam menjalankan tugasnya hanya sekedar memenuhi tugasnya dan terkadang mengabaikan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan adanya tindakan kurang disiplin terutama terkait dengan kehadiran, ketaatan pada peraturan dan standar kerja yang masih belum menyeluruh dilakukan oleh pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Lingkungan kerja yang ada pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan masih sering ditemukan dalam ruangan terlalu panas akibat ruang pendingin ruangan tidak bekerja secara maksimal. Selain itu, keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan antar bagian dan staff disamping itu tata ruangan yang dinilai kurang rapi, perabot yang tersusun kurang rapi, bangunan gedung yang sudah tua dan pemilihan warna untuk dinding ruangan serta terdengar suara bising kendaraan sehingga terkadang mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Dalam proses pembelajaran terdapat kegagalan dan keberhasilan, kegagalan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak sepenuhnya berasal dari pegawai tetapi juga bisa terjadi dari organisasi yang kurang memberikan motivasi, kesadaran diri dalam disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini membutuhkan perhatian dari pimpinan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, dalam kondisi ini pimpinan perlu memberikan motivasi, penerapan disiplin kerja dan memberikan kondisi lingkungan yang baik untuk seluruh anggota pegawai sehingga pegawai akan berusaha meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan I Wayan Mudiarta (2015), Prista (2016) dan Ida Ismawati (2017) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti motivasi tidak terlalu mempengaruhi kinerja, meskipun pegawai tidak memiliki motivasi mereka tetap bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bahrial Syah (2021) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap motivasi terhadap kinerja pegawai, sehingga setiap adanya peningkatan motivasi terhadap pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian tersebut menjadi acuan untuk pimpinan meningkatkan motivasi pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan secara berkelanjutan dan terjadwal untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa Pratiwi (2015) berpendapat bahwa disiplin kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja lebih mempengaruhi terhadap kinerja. Sedangkan Hasil penelitian yang dilakukan Teti Susilowati (2019), Anissaul Istifadah (2019) dan Yuliantini (2021) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga diharapkan pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dapat mempertahankan disiplin kerjanya untuk tetap memberikan kontribusi yang nyata dan menjadi salah satu faktor pendorong kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik seorang pegawai dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggita Dyah Ayu (2020), Dadang Suparman (2020) dan Yopi Risma Fitri (2021) menjelaskan jika lingkungan kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagian pegawai telah terbiasa dengan berbagai macam lingkungan kerja dan berdomisili di sekitar organisasi, apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai sehingga tidak begitu berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Akan tetapi penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hustia, Daspar dan Aini (2020), Yustisna (2021) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kondisi lingkungan di tempat kerja semakin nyaman pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Berdasarkan pada latar belakang dan research gap di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

2. Tinjauan Literatur

2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hal yang dimiliki oleh setiap individu, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda-beda dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Kinerja juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Menurut Indra (2015) kinerja merupakan gambaran dalam capaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Sementara itu, menurut Moeheriono (2017) dalam bukunya “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” ia mengatakan bahwa kinerja pegawai sebagai hasil dari kinerja yang bisa dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang sesuai dengan wewenang, tugas dan tanggung jawab individu masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika.

Bagi setiap organisasi, penilaian terhadap kinerja menjadi suatu hal yang penting untuk melihat dan mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu atau periode tertentu. Secara umum kinerja juga bisa dikatakan sebagai “*performance*”. Menurut Rue dan Byars (2015) konsep kerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment*. Dengan kata lain kinerja menjadi tingkat dalam pencapaian tujuan organisasi yang dapat melihat sejauh mana tingkatan itu dalam proses kegiatan organisasi.

Menurut Sutrisno (2016) hasil kerja dapat nilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Kualitas yang dimaksud dapat dinilai dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam menjalankan tugasnya sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai. Kinerja menjadi salah satu faktor yang dapat mengetahui tentang *performance* pegawai tersebut, dengan melakukan penilaian pemimpin akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, jika pegawai mampu melaksanakan kegiatannya sesuai dengan uraian pekerjaan, hal ini mengindikasikan bahwa

pegawai berhasil menjalankan tugasnya dengan baik. Sebaliknya, jika pegawai dalam menjalankan tugasnya dibawah uraian pekerjaan maka pelaksanaan tersebut bisa disebut kurang berhasil.

Selain itu menurut Soeprihanto dalam Triton (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan penampilan cara-cara dalam menghasilkan suatu hasil dari proses yang diperoleh dengan kegiatan yang dicapai. Pengertian kinerja bukan hanya pada tataran keluaran (*output*) dan tataran nilai guna (*outcome*) serta dampak (*impact*). Hal ini sejalan dengan pandangan Wasistiono (2016) dari beberapa definisi dan pendapat para ahli dapat diketahui jika pengertian kinerja atau performance merupakan hasil atau apa yang keluar (*output*), nilai guna (*outcome*) dan dampak (*impact*) dari sebuah pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas setelah melalui proses.

Berdasarkan dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran dalam capaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam upaya mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Kasmir (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebagai berikut: (1) Kemampuan dan Keahlian, yaitu skill yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik kemampuan yang dimiliki pegawai maka semakin baik pula hasil kinerjanya; (2) Rancangan Kerja, yaitu sesuatu yang memudahkan pegawai untuk menjalankan pekerjaan dengan benar dan mencapai tujuannya; (3) Motivasi Kerja, yaitu dorongan bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan dorongan yang kuat dari dirinya sendiri untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin; (4) Budaya Organisasi, yaitu kebiasaan atau norma yang berlaku di lingkungan organisasi dan dapat diterima secara umum; (5) Kepuasan Kerja, yaitu perasaan senang atau gembira yang dirasakan pegawai sebelum dan sesudah menjalankan pekerjaannya; (6) Lingkungan Kerja, yaitu suasana atau kondisi tempat pegawai menjalankan kegiatannya. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat suasana kerja kondusif; (7) Loyalitas, yaitu kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja; (8) Komitmen, yaitu merupakan kepatuhan pegawai dalam menjalankan kebijakan atau peraturan yang berlaku dalam organisasi; (9) Disiplin Kerja, yaitu usaha pegawai dalam menjalankan kegiataannya sebaik mungkin. Disiplin kerja dapat berupa waktu, seperti datang dan pulang tepat waktu.

Sedangkan menurut Masram (2017) berpendapat bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: (1) Efektifitas dan Efisiensi, sebuah tujuan akan dapat dicapai ketika pegawai bekerja secara efektif tidak menggunakan waktu bekerja untuk kepentingan pribadi; (2) Otoritas atau wewenang, adanya sosok pemimpin yang mempunyai wewenang untuk memberikan tugas dan arahan kepada anggota lain untuk menjalankan suatu kegiatan; (3) Disiplin, pegawai menjalankan aturan-aturan yang terdapat dalam organisasi; (4) Inisiatif, pegawai memiliki daya pikir atau ide untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

2.2 Motivasi Kerja

Pegawai merupakan salah satu komponen yang berada di dalam organisasi publik yang harus mempunyai motivasi atau keinginan yang dapat memacu pegawai menjadi yang terbaik dan berprestasi. Motivasi menjadi konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada dalam diri pegawai yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut.

Menurut Umar (2015) motivasi kerja menjadi dorongan, upaya dan keinginan pegawai dalam

mengarahkan perilaku dalam menjalankan tugas di lingkungan pekerjaan lebih baik lagi dalam melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga bentuk hasrat dalam diri individu pegawai dalam melakukan tindakan, sikap dan nilai-nilai yang mampu mempengaruhi individu untuk mencapai hasil yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu.

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. Prinsip dasar motivasi yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi individu menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dijalankan dengan baik tanpa ada dukungan oleh kemampuan untuk melaksanakan. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan tujuan organisasi secara efisien (Robbins & Judge, 2015).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan, upaya dan keinginan pegawai dalam mengarahkan perilaku dalam menjalankan tugas lebih baik lagi dalam mencapai tujuan DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Adapun beberapa indikator motivasi menurut George dan Jones (2015) yaitu: (1) Perilaku Pegawai, yaitu kemampuan pegawai memilih perilaku bekerja yang akan mereka lakukan. Perilaku pegawai yang baik dalam menjalankan tugasnya akan menunjukkan bahwa mereka termotivasi dalam bekerja; (2) Usaha Pegawai, yaitu berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan pegawai saat menjalankan tugasnya. Usaha yang keras dari pegawai menandakan bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja; (3) Kegigihan pegawai, yaitu hal-hal yang mengacu pada perilaku pegawai yang tetap menjalankan tugasnya walaupun terdapat beberapa rintangan, masalah dan halangan yang akan dihadapi. Kegigihan pegawai akan memperlihatkan bahwa pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja; (4) Aspek-aspek dalam Motivasi Kerja.

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) disiplin merupakan salah satu bentuk ketaatan terhadap aturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kedisiplinan yang ada pada kesadaran diri pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, disiplin kerja yang baik akan mempercepat organisasi dalam mencapai sasaran atau tujuan. Sedangkan ketika terdapat penurunan dan pelanggaran dalam kedisiplinan akan menjadi penghalang dan memperlambat proses dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi.

Sedangkan pendapat Sastrohadiwiryo (2015) disiplin pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja menjadi salah satu bentuk sikap yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankan dan tidak menghindari sanksi apabila pegawai melakukan pelanggaran.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

merupakan perilaku pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja atau sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang dibuat baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Siswanto (2016) ada beberapa indikator Disiplin kerja, yaitu: (1) Kehadiran, Frekuensi kehadiran menjadi tolak ukur untuk menilai keDisiplinan pegawai, semakin tinggi tingkat kehadiran maka semakin tinggi kedisiplinan; (2) Cara berpakaian, berpakaian rapi merupakan bentuk bahwa pegawai mempunyai kesadaran untuk mentaati peraturan yang ada, dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan Membuat rasa percaya diri semakin tinggi dalam bekerja; (3) Ketaatan pada peraturan, taat pada peraturan merupakan bentuk dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang telah disepakati dan selalu mengikuti prosedur yang berlaku di kantor; (4) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan; (5) Etika Kerja, Etika kerja dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang harmonis saling menghargai antar sesama pegawai.

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat para anggota melakukan kegiatan atau aktivitas kesehariannya, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan suasana yang nyaman sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan kegiatannya. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor eksternal yang mempunyai pengaruh pegawai dalam mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Kondisi lingkungan kinerja yang kurang kondusif dan mendukung dalam melakukan kegiatan akan menghambat kinerja pegawai yang akan mempengaruhi tingkat keberhasilan pegawai dalam berkontribusi mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mardiana (2017) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam melakukan tugas yang dibebankan seperti kebersihan, musik dan penerangan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang berada di sekitar kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan yang berguna untuk melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Kinerja yang maksimal dibutuhkannya lingkungan kerja yang kondusif, terdapat faktor yang harus lebih diperhatikan menurut Siagian (2017) yaitu: (1) Bangunan tempat kerja; (2) Ruang kerja yang lega atau mudah untuk beraktivitas; (3) Ventilasi atau pertukaran udara; (4) Tersedianya tempat istirahat dan beribadah; (5) Tersedianya akses yang mudah untuk pegawai pergi ke kantor.

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 ditempat kerja, kondisi lingkungan kerja yang aman merupakan faktor yang penting bagi pegawai, adanya pos satpam dapat membuat hati pegawai tenang meninggalkan kendaraan di parkir maupun melakukan pekerjaan didalam ruangan seharian.

Teori motivasi menjadi salah satu pandangan yang bisa digunakan dalam memberikan motivasi kepada orang atau sekelompok tertentu baik dalam kegiatan bisnis maupun kelembagaan. Motivasi dapat membentuk perilaku seseorang jauh lebih baik dalam menjalankan tugasnya, oleh karena itu motivasi pegawai yang tinggi dapat berbanding lurus dengan hasil kinerja sebuah organisasi. Motivasi akan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menurunnya motivasi terhadap pegawai dapat disebabkan oleh kurangnya perhatian organisasi terhadap pegawai, oleh karena itu organisasi harus memberikan ruang kepada pegawai dalam melakukan aspirasi dan memberikan reward yang baik untuk pegawai agar dapat termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Pegawai akan termotivasi jika mendapatkan pujian dari pimpinan dan perhatian dari pemimpin. Apabila pegawai termotivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasanudin (2019) Rizky (2021) dan Faisal (2022), (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa tingginya kondisi motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan berupaya menjalankan tugasnya seoptimal mungkin agar dapat mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh penulis di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, terlihat masih ada beberapa pegawai yang motivasi kerjanya rendah, hal ini terlihat dari kurang inisiatif pegawai dalam bekerja dan belum sesuai dengan tugas pokok maupun fungsi, pegawai cenderung hanya mengerjakan pekerjaan yang memiliki insentif tambahan, selain itu, masih ditemukannya ada pegawai yang terlambat setiap hari, meninggalkan kantor sebelum waktunya, meninggalkan kantor disaat jam kerja dengan alasan kepentingan pribadi, dan apabila pimpinan tidak ada sebagian pegawai menunda pekerjaannya, motivasi pegawai akan muncul dari perilaku pegawai, usaha pegawai, dan kegigihan pegawai. dari gambaran hasil observasi tersebut terlihat masih adanya indikasi motivasi yang masih kurang merata.

Menurut Desilia (2019) kedisiplinan merupakan sebuah bentuk kesadaran dan ketersediaan pegawai dalam mentaati dan menjalankan peraturan yang ada pada organisasi. Disiplin harus ditegakkan dan dibiasakan pada suatu organisasi, tanpa adanya kedisiplinan dari pegawai akan menghambat proses organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketersediaan pegawai dalam mentaati semua peraturan yang telah dibuat oleh organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus

dijunjung dan ditegakan dalam suatu organisasi, tanpa dukungan disiplin pegawai akan menghambat proses organisasi dalam mencapai tujuannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Yeni (2018), Alimanudin (2021) dan Mendoca (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan sudah memiliki aturan dan prosedur yang jelas terkait disiplin kerja, akan tetapi masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum waktunya, Hal lain yang sering terjadi dalam menjalankan tugasnya hanya sekedar memenuhi tugasnya dan terkadang mengabaikan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan adanya tindakan kurang disiplin terutama terkait dengan kehadiran, ketaatan pada peraturan dan standar kerja yang masih belum menyeluruh dilakukan oleh pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas, alat bantu yang mendukung pekerjaan, kebersihan dan ketenangan serta hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu bentuk yang berada di sekitar pegawai baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya sirkulasi udara, ketika pegawai berada ditempat yang kekurangan siklus udara pegawai akan merasakan tidak nyaman bahkan dapat mengalami gangguan Kesehatan. Hal ini yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan non fisik pun menjadi kendala jika tidak dapat dirasakan pegawai. Seperti hubungan antara pegawai dan pimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gusnar (2019), Susilowati (2019) dan Risky (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang ada pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan masih sering ditemukan dalam ruangan terlalu panas akibat ruang pendingin ruangan tidak bekerja secara maksimal. Selain itu, keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan antar bagian dan staff disamping itu tata ruangan yang dinilai kurang rapi, perabot yang tersusun kurang rapi, bangunan gedung yang sudah tua dan pemilihan warna untuk dinding ruangan serta terdengar suara bising kendaraan sehingga terkadang mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja.

3. Metode Penelitian

Objek penelitian ini adalah Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan . Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan dari satuan atau individu-individu yang karakteristiknya akan diteliti. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi untuk proses pengumpulan data (pengisian kuesioner) sampai akhir tahun 2022 terdapat 106 Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan yang menjadi populasi berasal dari golongan IV,III dan II dengan jumlah sebanyak 106 orang dan sampel yang akan diambil menggunakan sampel dari Issac dan Michael yaitu 76 responden. Adapun variabel yang diuji yaitu variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1), Kedisiplinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Kinerja Pegawai (Y) menggunakan indikator kuantitas, inisiatif kerja dan Kerjasama. Motivasi Kerja (X1) menggunakan perilaku

pegawai, usaha pegawai, dan kegigihan pegawai. Disiplin Kerja (X2) menggunakan indicator kehadiran, ketaatan pada peraturan dan standar kerja. Lingkungan Kerja (X3) menggunakan indicator pencahayaan, suara dan tata ruang. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dalam menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y). Hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.943	8.604		4.061	.015
Motivasi Kerja	.580	.106	.490	4.515	.000
Disiplin Kerja	-.258	.143	-.265	2.290	.025
Lingkungan Kerja	-.216	.125	-.135	1.489	.344

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil olahdata di atas, maka estimasi fungsi regresi diperoleh sebagai berikut.

$$Y = 34.943 + 0.580 X_1 - 0.258 X_2 - 0.216 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan uji regresi linear berganda diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstants sebesar 34.943 menunjukkan bahwa kinerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan tetap ada meskipun tanpa motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), maka nilai dari kinerja pegawai (Y) sebesar 34.943

Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.580 yang berarti variabel motivasi menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Apabila variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 5.8% dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar -0.258 yang berarti variabel disiplin kerja menunjukkan hubungan yang negatif terhadap kinerja pegawai. Apabila variabel disiplin kerja mengalami penurunan sebesar 1% maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 2.5% dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar -0.216 yang berarti variabel lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang negatif terhadap kinerja pegawai. Apabila variabel lingkungan kerja mengalami penurunan sebesar 1% maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 2.1% dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian F-Statistik untuk mengetahui kelayakan model suatu persamaan dalam mengukur variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Hipotesis Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3122.769	3	1040.923	22.450	.000
Residual	3338.305	73	46.365		
Total	6461.074	76			

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil olah data regresi linear berganda diperoleh nilai F-hitung 22.450 atau Sig (0.0000) $< \alpha$ 5%, Maka H_0 ditolak yang berarti motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Pengujian t-statistik sering disebut sebagai uji signifikansi. Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	4.061	.015
Motivasi Kerja (X1)	4.515	.000
Disiplin Kerja (X2)	2.290	.025
Lingkungan Kerja (X3)	1.489	.344

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil olah data regresi linear berganda diperoleh nilai t-statistik variabel motivasi kerja sebesar 4.515 $>$ t-tabel atau Sig. 0.000 $< \alpha$ 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Disiplin kerja mempunyai nilai t-statistik sebesar 2.290 $>$ t-tabel atau Sig. 0.025 $< \alpha$ 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Lingkungan kerja mempunyai nilai t-statistik sebesar 1.489 $<$ t-tabel atau Sig. 0.344 $>$ α 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Pengujian koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Hasil pengolahan data yang ditampilkan pada table 4 berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695	.643	.632	6.80921

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil olahdata regresi linear berganda didapatkan hasil dari model summary nilai R-Square sebesar 0.695 yang berarti variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) mampu mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 69,5% sedangkan 25,95% dipengaruhi oleh variabel diluar model yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan pada variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Umar (2015: 274) mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk melakukan tindakan dengan cara yang tertentu dan mengarah pada tujuan.

Selain itu, pegawai yang mempunyai kesadaran dalam menerapkan kedisiplinan dalam bekerja dapat memberikan dampak yang baik bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Hal ini juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan dapat menimbulkan kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017) kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan ketersediaan pegawai dalam menaati dan menjalankan peraturan yang ada dalam organisasi, tanpa dukungan kedisiplinan dan lingkungan kerja yang kondusif pegawai yang baik akan sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Organisasi menerapkan motivasi kerja dan pegawai mempunyai kesadaran dalam kedisiplinan bekerja dan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman, maka secara tidak langsung hal ini akan membentuk perilaku yang baik pada karyawan, mempunyai kegigihan dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja terhadap sumber secara ekonomi yang berkaitan baik dengan finansial maupun non finansial Menurut Sedarmayanti (2016) kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan organisasi dalam mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. Pemberian motivasi, menjadi disiplin dan mendapatkan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan dari deskripsi variabel kinerja pegawai terdapat 3 responden yang sangat tidak setuju dan 51 responden kurang setuju pada pernyataan saya secara berkala melakukan evaluasi proses kerja yang sudah dilakukan, guna meningkatkan pekerjaan saya agar lebih efektif dan efisien, sehingga dibutuhkannya dorongan motivasi yang diberikan organisasi agar pegawai mempunyai inisiatif dalam menjalankan tugasnya dan pentingnya kesadaran diri untuk mengikuti peraturan yang ada pada organisasi, lingkungan yang kondusif juga dibutuhkan pegawai yang menjalankan aktivitas sehari-hari di kantor, lingkungan yang kondusif, motivasi yang diberikan organisasi dan tingkat kesadaran akan kedisiplinan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dapat membantu pegawai dalam mencapai prestasi kerja berkelanjutan yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jose (2019), Naila (2021) dan Citra (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Hasil

ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang ada pada diri karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai. Teori motivasi menjadi salah satu pandangan yang bisa digunakan dalam memberikan motivasi kepada orang atau sekelompok tertentu baik dalam kegiatan bisnis maupun kelembagaan. Motivasi dapat membentuk perilaku seseorang jauh lebih baik dalam menjalankan tugasnya, oleh karena itu motivasi pegawai yang tinggi dapat berbanding lurus dengan hasil kinerja sebuah organisasi.

Seorang pegawai yang termotivasi akan mempunyai semangat dan kegigihan dalam menjalankan tugasnya dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sebaliknya, jika pegawai yang mempunyai motivasi yang rendah akan sering memperlihatkan keadaan yang kurang nyaman baik dalam mengeluarkan aspirasi maupun menjalin kerja sama dengan rekan organisasi yang lainnya, sehingga akan mengakibatkan kinerja yang kurang baik dan akan berdampak pada gagalnya pencapaian yang direncanakan oleh organisasi

Deskripsi variabel motivasi ditemukan 3 responden yang sangat tidak setuju dengan pernyataan saya dapat bekerja dalam waktu yang lama meskipun saya menghadapi kesulitan dalam mengerjakan beberapa berbagai penugasan yang ada dan terdapat 8 responden yang tidak setuju pada pernyataan saya akan mencari informasi pada atasan ataupun rekan kerja, saat menghadapi kendala yang tidak dapat saya selesaikan secara mandiri. Motivasi yang ada dalam diri pegawai dan dorongan atau arahan yang diberikan organisasi sangat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas, dengan pegawai yang termotivasi akan memberikan rasa nyaman saat bekerja, dibutuhkanannya peran dari organisasi dalam memberikan motivasi kepada pegawai, sehingga ketika pegawai menemukan kendala yang tidak dapat diselesaikan akan berinisiatif mencari informasi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada, sehingga ketika pegawai dapat memecahkan suatu masalah yang dihadapinya akan memberikan dampak yang positif untuk organisasi dalam menyelesaikan rencana kerja yang sudah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aini (2018), Daspar (2020) dan Desi (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi yang terpenting, karena semakin banyak pegawai yang sadar akan kedisiplinan semakin tinggi pula tingkat prestasi yang dapat dicapai. Apabila pegawai tidak mempunyai kesadaran tentang kedisiplinan dalam bekerja akan menghambat sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan. Hasibuan (2017: 193) kedisiplinan merupakan kesadaran dan ketersediaan pegawai dalam mentaati semua peraturan yang telah dibuat oleh organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus dijunjung dan ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa dukungan disiplin pegawai akan menghambat proses organisasi dalam mencapai tujuannya.

Deskripsi variabel disiplin kerja ditemukan 3 responden yang memberikan pernyataan sangat tidak setuju dalam memberikan alasan jika terlambat datang ketempat kerja dan 38 kurang setuju dalam pernyataan saya selalu ketempat kerja tepat waktu, kurangnya kesadaran dalam kedisiplin yang dimiliki pegawai akan menghambat organisasi dalam menuntuskan rencana kerja dengan tepat waktu, sehingga dibutuhkan sanksi yang tegas dan berkelanjutan dalam meningkatkan kesadaran akan kedisiplinan kepada pegawai, ketika pegawai mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga rencana kerja

yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat selesai dengan tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusnar (2017), Putri (2020) dan Suryani (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja merupakan kesadaran yang ada dalam diri pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan untuk dapat mentaati peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku, semakin tinggi tingkat kedisiplin yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan diperoleh oleh pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja merupakan penentu terpenting dari kinerja pegawai karena dapat menentukan kinerja pegawai baik atau buruk. Faktor lingkungan kerja secara langsung memengaruhi kinerja pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Jika pegawai mampu melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sehat, aman dan nyaman, maka kondisi lingkungan dianggap baik.

Oleh sebab itu, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang penting pada perusahaan, lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi, dengan kinerja pegawai yang tinggi maka organisasi tersebut mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dikatakan apabila pegawai dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik mengakibatkan pegawai bekerja kurang optimal sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Deskripsi variabel lingkungan kerja terdapat 3 responden yang memberikan pernyataan sangat tidak setuju saya dapat bekerja fokus tanpa ada suara yang mengganggu diruangan, terdapat 16 responden tidak setuju tempat kerja saya jauh dari kebisingan (tidak ada suara bising) dan 35 responden kurang setuju dengan pernyataan saya senang berada didalam ruangan yang nyaman. Berdasarkan temuan dapat disimpulkan bahwa terdapat pegawai yang terganggu dengan gangguan suara yang tidak diinginkan seperti suara motor dari luar kantor dan terdapat juga pegawai yang senang ketika adanya suara yang diinginkan seperti suara musik yang dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja, sehingga lingkungan kerja yang kondusif dan adanya suara-suara yang diinginkan pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja bukan menjadi faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi terlalu memperhatikan pada kompetensi yang dimiliki pegawai, sehingga faktor-faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak dipergunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja pegawai

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dea (2020), Dermawan (2020) dan Zakiah (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dadang (2020), Mahmudin (2020) dan Okni (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: (1) Ada pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan; (2) Ada pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan; (3) Ada pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan; (4) Tidak ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Referensi

- Aini, K.N. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang. *JIS*, 16(2).
- Aulia, N.Z. (2018). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Bahrial, Luis M, Fakhry. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2(2).
- Beno, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo Teluk Bayur Padang. *Jurnal Saintek Maritim*, 2(1)
- Dadang, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Perdana Desa Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 21-36
- Daspar. (2020). Pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *EKOMBIS*, 1(2)
- Dea, G. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN. *Social Science*, 4(1)
- Desi, D.E. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. *JAE*, 10(2)
- Dermawan, F. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Yamaha Musical product Indonesia. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 11(2)
- Goodluck, N. (2016). The effect of compensation administration on employee productivity. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*, 5, 40-47. <https://doi.org/10.12816/0027245>
- Gusnar. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Uana, Vol. 5 No. 10, hlm. 109-115
- Hazmanan, K. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Penerbit Madenatera.
- Hustia. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Organisasi WFO masa pandemic. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1)
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) "Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital"*, 405-424.

Kusuma, P. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Swasta di Bandung, 15(1), 78-83.

Liana, Y. (2020). Kompetensi pegawai, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *INSPIRASI*, 17(2).

Mahmudin. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO*, 3(2), 151-169

Mendonca, Y.M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata, Vol. 6, No. 3, hlm 166-180

Okni. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS*, 2(1), 52-63

Puspasari, M. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-media pada RS Pelabuhan Palembang. *JBME*, 1(2)

Putri, S.H. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *JMMIB*, 1(1).

Putri, D.R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kedaung Group. *JIRM*, 9(8)

Robbins, S.P., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta:Salemba Empat.

Setiawati S. (2020). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *BEJ*, 1(2).

Sopar, S.I.G. (2015). Pengaruh pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(5)

Susilowat, U. (2019). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen, 17(2), 81-88

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media

Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta

Suhardiningsih, V.F. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DP2KB3A kabupaten Sumbawa Besar. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(1)

Suryanti, R. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *DIMENSI*, 10(1), 14-30.

Sutanto, E., Scheller-Sampson, J., & Mulyono, F. (2018). Organizational justice work environment and motivation. *International Journal of Business and Society*, 19, 313-322.



Wulandari, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 2(1)

Widijanto, A.K. (2017). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai divisi pemasaran Di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya. *Agora*, 5(1), 1-5.

Zakiah & Dwi. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *JSMB*, 8(1), 56

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)