

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang

Heryanto¹, Joko Setiawan²

¹Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

²Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

ABSTRACT

Introduction/Main Objectives: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjung Pinang. **Background Problems:** adanya permasalahan pada absensi karyawan, pencapain target,tanggung jawab,kerapihan dan Hubungan antar sesama karyawan dengan nilai rata - rata sebesar 82%. Sehingga terlihat kinerja karyawan yang dihasilkan belum mencapai nilai satndar yaitu 100% yang di tetapkan oleh pimpinan BNN kota Tanjungpinang. **Novelty:** secara parsial, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **Research Methods:** Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *Nonprobability sampling*. Adapun sampel tersebut berjumlah 40 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. **Finding/Results:** Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 57,6%. faktor-faktor Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya 42,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} (18.048) > F_{tabel} (2,860)$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi menunjukkan hasil $t_{hitung}(3,206)$, variabel disiplin kerja menunjukkan hasil analisis t-hitung (0,454), dan motivasi menunjukkan hasil analisis t-hitung sebesar (2,908) Dimana $t_{tabel}(2.02108)$, maka secara parsial variable motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi dengan nilai Beta sebesar 0,452. **Conclusion:** Motivasi, Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Tanjung Pinang.

Keywords:

Motivasi, Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

✉ Corresponding author : Heryanto

Email Address : herrysajaaa@gmail.com

1. Introduction

Dalam era globalisasi saat ini banyak sekali perubahan dan semakin cepatnya perkembangan teknologi, budaya, produk, informasi didalam suatu Negara semakin memudahkan masyarakat untuk mengakses informasi di seluruh dunia. Informasi tentang narkoba merupakan salah satu informasi yang sering kita dengar. Narkoba sendiri merupakan ancaman bagi kelangsungan hidup sebuah bangsa. Keberadaannya kini sudah merajalela, dari segi usia para penggunanya pun relatif beragam. Sedangkan dari segi ekonomi juga demikian, mulai dari kelas sosial atas, menengah, dan bawah juga turut menyumbang dalam jumlah pengguna barang haram tersebut di negeri ini. Keberadaan narkoba di kalangan masyarakat membuat keresahan bagi masyarakat, oleh karena itu pemerintah membuat sebuah instansi Badan Narkoba Nasional (BNN). Badan Narkoba Nasional (BNN) merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementrian (LPNK) yang memiliki tugas dan fungsi untuk melakukan upaya - upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) dalam rangka meminimalisir permasalahan narkoba di Indonesia. Pemerintah membuat instansi Badan Narkoba Nasional (BNN) tidak hanya satu saja, melainkan ada beberapa instansi Badan Narkoba Nasional (BNN) yang tersebar diberbagai kota besar di Indonesia. Salah satu contohnya adalah Badan Narkoba Nasional yang berada di kota Tanjungpinang.

Dalam menjalankan kegiatan BNN, ada sumber daya manusia yang menjalankan kegiatan BNN tersebut. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam kegiatan BNN. Bagaimanapun majunya teknologi jaman sekarang ini, tetap membutuhkan sumber daya manusia untuk memprosesnya terlebih dahulu. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam kegiatan BNN. Mengingat sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, maka perusahaan harus menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. BNN di kota Tanjungpinang juga melakukan kegiatan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas demi keberhasilan dalam menjalankan kegiatannya. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan di BNN kota Tanjungpinang.

Karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kerja karyawan tersebut, hasil kerja tersebut yang dinamakan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kegiatan dari suatu organisasi, begitu juga pada BNN kota Tanjungpinang. BNN kota Tanjungpinang sangat memperhatikan kinerja karyawannya, karena dengan meningkatnya kinerja karyawannya maka tujuan dari kegiatan BNN kota Tanjungpinang bisa dikatakan berhasil. Akan tetapi keadaannya saat ini yang terjadi di BNN kota Tanjungpinang kinerja karyawannya belum maksimal, hal tersebut dikarenakan masih kurangnya jumlah pegawai pada BNN kota Tanjungpinang sehingga hasil kerja tidak dapat dilakukan secara menyeluruh dan kinerja karyawan masih tergolong rendah.

Salah satu usaha BNN kota Tanjungpinang dalam meningkatkan kinerja karyawannya sering memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi merupakan salah satu bentuk dorongan dari luar diri untuk mengerjakan suatu tugas pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal. Motivasi bisa didapatkan dari seminar, pelatihan, pimpinan, antar karyawan, dan lain sebagainya. Pada kenyataan yang terjadi di BNN kota Tanjungpinang motivasi yang diberikan kepada karyawannya belum berjalan dengan baik, karena masih ada beberapa karyawan merasa motivasi yang diberikan dari pimpinannya tidak sesuai yang mereka harapkan dan dorongan yang diberikann pimpinan untuk berprestasi sangat rendah. Hal ini terjadi karena adanya komunikasi dalam penyampaian informasi yang kurang jelas dari pimpinannya.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin dalam bekerja mempunyai peran yang penting dalam suatu organisasi karena manfaat dari disiplin kerja sangatlah besar, baik untuk kepentingan organisasi tersebut maupun kepentingan karyawannya. Disiplin kerja bertujuan untuk menjaga dan menjalankan tata tertib dan peraturan yang sudah ditentukan oleh organisasi tersebut dan demi kelancaran kegiatan dari organisasinya dalam mencapai tujuan organisasi. BNN kota Tanjungpinang sangat memperhatikan disiplin kerja karyawannya supaya kegiatan BNN kota Tanjungpinang dapat berjalan dengan optimal sehingga tujuan dari BNN kota Tanjungpinang dapat tercapai. Namun sangat disayangkan disiplin kerja para karyawan BNN kota Tanjungpinang masih belum bisa dikatakan baik, karena adanya beberapa pegawai yang masih belum tepat waktu untuk datang dan ada beberapa karyawan yang pulang sebelum waktunya.

Ada juga faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan yang bisa mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas - tugas yang harus diselesaikan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat kinerja karyawan meningkat, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang kondusif maka kinerja karyawan akan menurun. Meskipun BNN kota Tanjungpinang memperhatikan lingkungan kerja para karyawannya, tetapi masih belum bisa tergolong baik lingkungan kerja di BNN kota Tanjungpinang karena masih terdapat beberapa kekurangan seperti suhu di beberapa ruangan yang masih panas, pencahayaan di beberapa ruangan masih cukup mengganggu, dan kamar mandi yang kurang bersih.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan BNN kota Tanjungpinang 2023

NO	OBJECTIVE	SCORE	STANDAR
1	Absensi Karyawan	80	100%
2	Pencapaian Target	78	100%
3	Tanggung Jawab	85	100%
4	Kerapihan	80	100%
5	Hubungan antar karyawan	85	100%
Rata -rata		82	100%

Sumber : BNN kota Tanjungpinang (2023)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2023 kinerja karyawan pada BNN kota Tanjungpinang, belum mencapai nilai standar. Hal ini terlihat pada tahun 2023 angka Absensi karyawan sebesar 80%, Pencapaian target 78%, Tanggung Jawab 85%, Kerapihan 80% dan Hubungan antar sesama karyawan 85%. Dari data yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan pada absensi karyawan, pencapaian target, tanggung jawab, kerapihan dan Hubungan antar sesama karyawan dengan nilai rata - rata sebesar 82%. Sehingga terlihat kinerja karyawan yang dihasilkan belum mencapai nilai standar yaitu 100% yang ditetapkan oleh pimpinan BNN kota Tanjungpinang.

2. Literature Review

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....

Motivasi

Menurut (Afandi, 2018) Motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu, karena adanya dorongan, dorongan dan dorongan untuk melakukan suatu kegiatan dengan ikhlas, gembira dan ikhlas, sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukan baik dan bermutu. Menurut (Sedarmayanti, 2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif.

(Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Sedangkan menurut (Siagian, 2018) "motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut (Sinambela, 2017) Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi manusia untuk mencapai suatu hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Dan menurut (Kasmir, 2019) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Maruli, 2020) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja

Dari penjelasan ahli tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah faktor pendorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi juga bisa diartikan sebagai daya pendorong untuk membuat seseorang semakin terdorong untuk melakukan tugasnya.

Indikator motivasi menggunakan teori dari Maslow dalam (Priansa, 2017) yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
- d. Kebutuhan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017) Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Sutrisno, 2019) Disiplin adalah Perilaku individu sesuai dengan peraturan yang ada, cara dan sikap kerja, tindakan dan tindakan sesuai dengan peraturan organisasi tertulis dan tidak tertulis. Sedangkan menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan, sehingga tekad pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi dapat meningkat.

(Afandi, 2018) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan atasan untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian menurut (Rivai, 2018) Disiplin kerja adalah Alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk memotivasi mereka mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kemauan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut (Hasibuan, 2017) Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Sikap
- b. Norma

c. Tanggungjawab
Lingkungan Kerja

Menurut (Budiasa, 2021) Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja selama hari kerja, baik fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, dan yang mempengaruhi pekerja serta pekerjaan yang dilakukannya selama hari kerja. Sedangkan menurut (Afandi, 2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan kesesuaian atau kekurangan alat kerja. Menurut (Darmadi, 2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar parakaryawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajibannya yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain dan selanjutnya menurut (Fitria, 2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut (Budiasa, 2021) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut (Sembiring, 2020) kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan

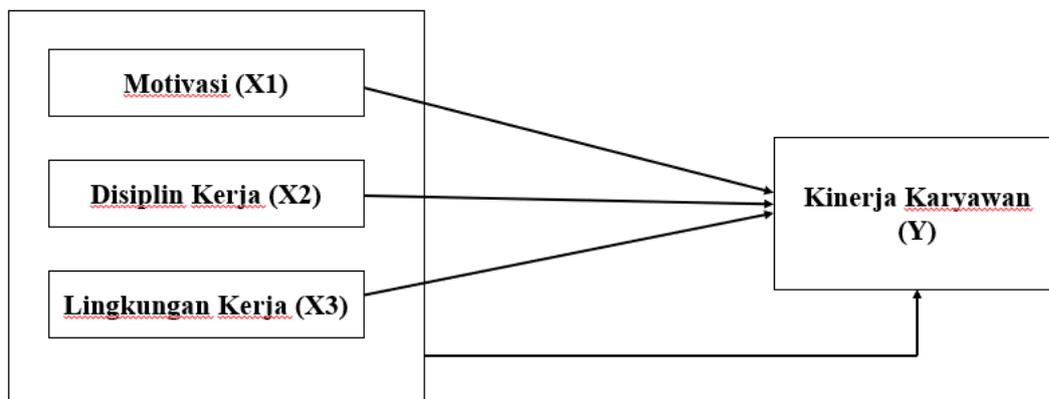
(Mangkunagara, 2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, kemudian (Priansa, 2017) kinerja “adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari Perusahaan. Menurut (Sinambela, 2017) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Bangun, 2018) menjelaskan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Terdapat empat indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Ketepatan waktu
- c. Kehadiran
- d. Kemampuan kerjasama

Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo, (2018:83), kerangka konsep adalah suatu hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain yang akan diamati melalui penelitian tersebut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual (2024)

Sumber : Penulis (2024)

Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis yang penulis sajikan dalam tesis dibawah ini :

- H1** : Terdapat secara parsial pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang
- H2** :Terdapat secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang
- H3** : Terdapat secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang
- H4** :Terdapat secara simultan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang.

3. Method, Data, and Analysis

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan cara pengolahannya, menurut (Sujarweni, 2022) penelitian asosiatif memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih untuk mendapatkan teori yang berfungsi menjelaskan suatu gejala. Melalui penelitian pengaruh ini, dapat diketahui pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti untuk menjelaskan, meramal dan mengontrol suatu gejala, umumnya data akan diolah menggunakan uji regresi linear. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan bahwa populasi yang menjadi target adalah Karyawan Badan Narkotika Tanjungpinang sebanyak 40 Responden. Penelitian dengan populasi yang besar terkadang dapat menyulitkan apabila meneliti keseluruhan populasi, apalagi sebarannya dilihat dari geografisnya yang berbeda jauh dengan yang lainnya. Bahkan dengan populasi yang besar, tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari keseluruhan populasi, misal karena keterbatasan tenaga, waktu, dan data. Dengan demikian, peneliti perlu menentukan sampel dengan menggunakan teknik sampling yang tepat, (Sinambela L. P., 2021).

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh. Maka sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 responden Badan Narkotika Kota Tanjungpinang. Menurut (Sujarweni, 2022) regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependendengan skala pengukuran atau dengan rasio pada persamaan linier. Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih $(X_1), (X_2), (X_3)..... (X_n)$. Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)
- $b_1...b_3$ = Koefisien regresi (konstanta) X_1, X_2, X_3
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Disiplin Kerja
- X_3 = Lingkungan Kerja
- e = Standar erorr

4. Result and Discussion

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

NO	PERYATAAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs) 1	0,358	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
2	Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs) 2	0,406	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
3	Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs) 2	0,349	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
4	Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs) 2	0,416	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
5	Kebutuhan Sosial (Social Needs) 1	0,329	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
6	Kebutuhan Sosial (Social Needs) .	0,506	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
7	Kebutuhan akan Penghargaan (Esteem Needs) 1	0,471	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

8	Kebutuhan akan Penghargaan (<i>Esteem Needs</i>) 2	0,337	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
9	Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>Self Actualization Needs</i>) 1	0,327	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
10	Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>Self Actualization Needs</i>) 2	0,467	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

Sumber:Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *corrected item-total correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai sebesar 0,3. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel motivasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

NO	PERYATAAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Sikap 1	0,508	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
2	Sikap 2	0,573	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
3	Norma 1	0,49	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
4	Norma 2	0,554	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
5	Tanggung Jawab 1	0,512	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
6	Tanggung Jawab 2	0,746	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel disiplin tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

NO	PERYATAAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Suasana kerja 1	0,513	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
2	Suasana kerja 2	0,579	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
3	Hubungan dengan rekan kerja 1	0,647	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
4	Hubungan dengan rekan kerja 2	0,696	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
5	Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja 1	0,345	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

6	Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja 2	0,517	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
---	---	-------	-------	---------------------------

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	PERYATAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kualitas pekerjaan 1	0,54	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
2	Kualitas pekerjaan 2	0,69	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
3	Ketepatan waktu 1	0,467	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
4	Ketepatan waktu 2	0,345	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
5	Kehadiran 1	0,574	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
6	Kehadiran 2	0,453	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
7	Kemampuan kerjasama 1	0,578	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
8	Kemampuan kerjasama 2	0,502	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

1. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten. Dikatakan handal (*reliabel*) jika memiliki koefisien keandalan atau *cronbach's alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Berikut hasil uji reliabilitas dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

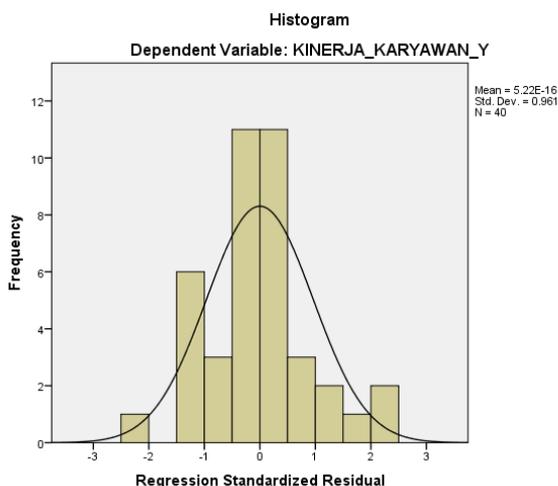
NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Motivasi	0.733	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Disiplin Kerja	0.804	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Lingkungan Keraj	0.790	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja Karyawan	0.806	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Pada Tabel 4.11 diatas, terbukti bahwa variabel - variabel diatas memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari alpha (0,60), untuk itu dapat disimpulkan

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....

bahwavariabel tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian karena hasilnya menunjukkan reliabel.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Pada output SPSS, lihat diagram *Histogram*: jika membentuk lengkung kurve normal maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67943489
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.765
Asymp. Sig. (2-tailed)		.601

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan table 4.12 output di atas,diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,601 > 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dengan uji normlitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....

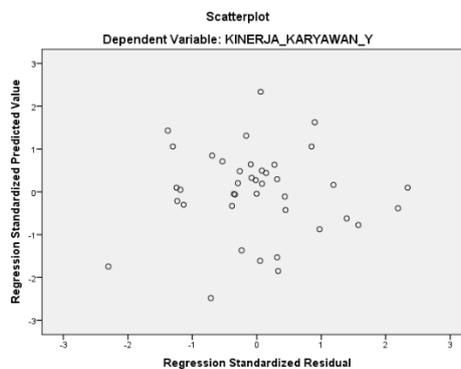
1. Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Motivasi	.557	> 0,1	1.795	< 10
Disiplin Kerja	.559	> 0,1	1.78	< 10
Lingkungan Kerja	.646	> 0,1	1.547	< 10

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Grafik

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.624	4.375	.143	.887	Tolerance VIF

MOTIVASI_X1	.414	.129	.452	3.206	.003	.557	1.795
DISIPLIN_KERJA_X2	.091	.201	.064	.454	.653	.559	1.789
LINGKUNGAN_KERJA_X3	.527	.181	.381	2.908	.006	.646	1.547

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber : Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 0,624 + 0,414X_1 + 0,091X_2 + 0,527X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 0,624 yang berarti jika variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 0,624.
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,414 yang berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu - satuan sementara variabel disiplin dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami sebesar 0,414.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,091 yang berarti jika variabel disiplin mengalami kenaikan satu - satuan sementara motivasi dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,091.
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,527 yang berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu-satuan sementara variabel motivasi dan disiplin diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,527.

1. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *anova* di bawah ini.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	421.105	3	140.368	18.048	.000 ^b
Residual	279.995	36	7.778		
Total	701.100	39			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_X3, DISIPLIN_KERJA_X2, MOTIVASI_X1

Sumber : Hasil Penelitian 2024, (Data diolah)

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 18.048 sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai-**Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....**

nilai untuk distribusi F adalah 2,860. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 18,048 >$ dari $F_{tabel} = 2,860$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Tanjung Pinang.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel model summary hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*, seperti terlihat di bawah ini.

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.567	2.789

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_X3, DISIPLIN_KERJA_X2, MOTIVASI_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,567 atau 56,7%. Ini berarti bahwa variabel independen motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama menjelaskan variabel kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Tanjung Pinang, sebesar 56,7%. sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kepemimpinan, budaya kerja dll.

3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T sig.				KESIMPULAN
	t-hitung	t-tabel	Hasil	a = 5%	
Motivasi	3,206	2.02108	0.003	<0,05	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	0,454	2.02108	0.653	> 0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja	2,908	2.02108	0.006	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2.02108. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Tanjung Pinang karena $t_{hitung} (3,206) > t_{tabel} (2,02108)$ serta nilai signifikan sebesar 0,003 di bawah 0,05.
2. Secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Tanjung Pinang karena $t_{hitung} (0,454) > t_{tabel} (2,02108)$ serta nilai signifikan sebesar 0,653 di bawah 0,05.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Tanjung Pinang, karena $t_{hitung} (2,908) > t_{tabel} (2,02108)$ serta nilai signifikan sebesar 0,006 di bawah 0,05.

Pembahasan

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan di awal dimana sampai saat ini masih ditemui permasalahan, khususnya mengenai kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Tanjung Pinang sehingga perlu melakukan penelitian diantaranya menggunakan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari ketiga variabel tersebut hanya variabel motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Tanjung Pinang sedangkan variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Tanjung Pinang.

Dari hasil koefisien determinasi variabel independen motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama menjelaskan variabel kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Tanjung Pinang, sebesar 56,7%. sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kepemimpinan, budaya kerja dll. Pada uji simultan nilai $F_{hitung} = 18,048 >$ dari $F_{tabel} = 2,860$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Tanjung Pinang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fakhirah, Ariwibowo, dan Ancho, (2022) yang menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel disiplin dengan nilai t hitung sebesar 3,057 lebih besar dari t tabel 2,024 dan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$).

5. Conclusion and Suggestion

Sesuai dengan uraian-uraian diatas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Tanjung Pinang.
2. Secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Tanjung Pinang.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Tanjung Pinang.
4. Secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Tanjung Pinang.

Reference

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta.: Nusa Media.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Erlangga.
- Budiasa. (2021). *. Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada : Banyumas Jawa Tengah. Banyumas Jawa Tengah: Pena Persada .:

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....

- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247.
- Fakhirah, J., Ariwibowo, P., & Anco, A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat. *Sosio e-Kons*, 14(2), 117-124. DOI: <http://dx.doi.org/10.30998/sosioekons.v14i2.11863>
- Fitria, A. A. (2019, Maret). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49-61. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/337611874.pdf>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunagara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: Rosda karya.
- Maruli, R. T. (2020). *Pengaruh komunikasi antarpribadi Pimpinan terhadap motivasi kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan . Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. .* Bandung: PT Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020, Januari). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman* , 3(1). Retrieved from <https://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jurakunman/article/view/37>
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT.Raja Grafindo Husada.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta. Yogyakarta: Alfabet.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group