

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN KARO

Oleh:

Sabar LT Simatupang¹, Arista Tarigan², Asnita Br. Sembiring³
Anton Kinala Tarigan⁴, Rupina Br. Barus⁵

Universitas Darma Agung^{1,2,3,4,5}

Email:

sabarsimatupang20@gmail.com¹, arist_tarigan@yahoo.com²,
asnita.sembiring2016@gmail.com³,
antontarigan1233@gmail.com⁴, barus_pina@yahoo.co.id⁵

Penelitian ini dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo dengan jumlah pegawai 36 orang yang dijadikan sebagai sampel yang bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan (3) pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang ditandai pada variabel X_1 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan terdapat juga pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang ditandai pada variabel X_2 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh $Alpha$ berada lebih besar dari 0,60 maka variabel telah *reliabel*. Pada penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas dan juga tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji regresi linear berganda ditulis dalam persamaan regresinya $Y=2,438+0,865X_1+0,158X_2$. Dari pengujian yang dilakukan diperoleh bahwa sampel terdistribusi Normal. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,809>2,034) untuk variabel motivasi dan (2,097>2,034) untuk variabel lingkungan kerja; $F_{hitung} > F_{tabel}$ (23,773>3,28); dan nilai koefisien determinasi diperoleh 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini yang harus dipertimbangkan untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dimasa yang akan datang. Maka H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND THE WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN NATIONAL NARCOTICS AGENCY OF
KARO REGENCY****By:**

Sabar LT Simatupang¹, Arista Tarigan², Asnita Br. Sembiring³
Anton Kinala Tarigan⁴, Rupina Br. Barus⁵

Darma Agung University^{1,2,3,4,5}

Email:

sabarsimatupang20@gmail.com¹, arist_tarigan@yahoo.com²,
asnita.sembiring2016@gmail.com³,
antontarigan1233@gmail.com⁴, barus_pina@yahoo.co.id⁵

This research was conducted at the Office of the Narcotics Agency of Karo Regency with 36 employees as a sample which aims to determine: (1) significant influence of motivation on employee performance, (2) significant influence of work environment on employee performance and (3) influence motivation and work environment significantly to employee performance. The results showed that there was an influence of motivation on employee performance which was marked in the variable X_1 with a value of $t_{count} > t_{table}$ and there was also the influence of the work environment on employee performance marked in variable X_2 with a value of $t_{count} > t_{table}$. The value of $F_{count} > F_{table}$ shows that there is an influence of motivation and work environment on employee performance. The results of the calculation show that where $r_{count} > r_{table}$, all respondents' answers are valid. The Cronbach Alpha value is greater than 0.60, so the variable is reliable. In this study, there was no multicollinearity and heteroscedasticity neither. The multiple linear regression test is written in the regression equation $Y = 2.438 + 0.865X_1 + 0.158X_2$. From the tests conducted, it was found that the samples were normally distributed. Based on the results of hypothesis testing, it was obtained that the value of $t_{count} > t_{table}$ ($6.809 > 2.034$) for the motivation variable and ($2.097 > 2.034$) for the work environment variable; $F_{count} > F_{table}$ ($23,773 > 3,28$); and the coefficient of determination obtained 59% while the remaining 41% is influenced by other variables outside of this study that must be considered in order to achieve better employee performance in the future.

So H_a is accepted and H_o is rejected, so it can be concluded that there is an influence of motivation and work environment on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Environment and Employee Performance.

I.PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Untuk meningkatkan produktifitas kerja sangat dibutuhkan penggunaan sumber daya manusia yang unggul dalam menghadapi banyak pekerjaan. Pencapaian kinerja akan melibatkan banyak komponen keahlian yang datangnya dari dalam diri seseorang sebagai hasil penggunaan sumber daya manusia yang siap kerja. Harapan yang bertumpu pada diri seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan potensinya dan bidang keahlian yang dimiliki yang berdampak pada peningkatan kualitas kerja. Potensi yang ada pada diri seseorang akan semakin meningkat dengan adanya dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang sesuai dengan ketertarikan pada pekerjaannya. Dalam mencapai potensi dengan kesadaran sendiri akan muncul karena dorongan dan bukan karena unsur paksaan. Untuk melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan suasana kerja yang aman, terhindar dari kebisingan, fasilitas kerja yang cukup merupakan potensi lingkungan kerja yang mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan. Suasana lingkungan kerja yang aman bisa datangnya dari dalam lingkungan kerja itu sendiri bisa juga datangnya dari luar lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja internal dapat memberikan suasana lingkungan kerja dengan pengurangan volume berupa suara televisi. Hubungan yang terjalin dengan

informasi yang benar juga merupakan faktor pendukung dalam lingkungan kerja dengan suasana tenang yang dipandang sebagai pengaruh internal. Disamping itu dalam mendukung lingkungan kerja yang datangnya dari luar organisasi sering merupakan kendala karena alat untuk mengontrol tidak tersedia. Kebisingan dijalan raya dengan volume suara kendaraan juga tidak terkendali sering tanpa disadari akan mengganggu suasana kerja yang sampai pada akhirnya seseorang akan meninggalkan pekerjaannya. Suasana diluar kendali akan menghambat seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan dan yang sudah ditetapkan sebelumnya berpotensi untuk meningkatkan kinerja. Hasil pekerjaan dengan ukuran-ukuran dan standar yang ditetapkan akan membawa sebuah pekerjaan mempunyai nilai dan bermanfaat bagi pencapai hasil kerja yang tinggi. Hasil kerja dengan berbagai kriteria yang ditetapkan sebelumnya akan mendatangkan nilai secara kualitatif dan kuantitatif. Badan Narkotika Nasional merupakan salah satu Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang mempunyai tugas melaksanakan Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap

Narkotika dan Prekursor Narkotika (P4GN). Dalam melaksanakan tugas tersebut Badan Narkotika Nasional sangat memerlukan motivasi yang tinggi dalam bekerja apalagi didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman. Pentingnya motivasi yang muncul karena dorongan dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya tidak terpaksa merupakan pembelajaran untuk mencapai kinerja yang tinggi. Lingkungan kerja dengan suasana kerja yang nyaman dan terhindar dari kebisingan merupakan potensi dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus dilakukan. Dengan ketersediaan fasilitas yang memadai dan didukung dengan sistem informasi yang terpadu akan dapat meningkatkan volume kerja dalam waktu yang telah ditentukan. Dari uraian diatas maka penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo”**.

1.2. Batasan Masalah

Batasan Masalah dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo.

1.3. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo?

II. URAIAN TEORITIS

2.1. Landasan Teori

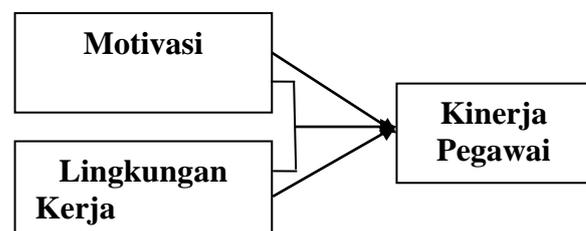
2.1.1. Motivasi

Menurut Wibowo, (2015:138) mengatakan bahwa “motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapainya.”

2.1.2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:211) mengatakan bahwa “lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman.”

2.2. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan Penulis (2020)

2.3. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo
- H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo.
- H₃ : Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Badan Narkotika Nasional Kabupaten

Karo, Jl. Pahlawan No. 21 Kelurahan GungLeto, Kabanjahe. Waktu penelitian dimulai pada bulan Mei tahun 2020 dan yang berakhir pada bulan November tahun 2020

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Dalam penelitian ini populasi adalah semua pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten dengan jumlah pegawai sebanyak 36 orang.

3.2.2. Sampel

Dalam penentuan jumlah sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sampel sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya. (Wibowo, 2015)	1. Fisik 2. Aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Perwujudan diri	Likert
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. (Uno, Hamzah, 2017)	1. Penerangan 2. Temperatur 3. Kelembapan 4. Sirkulasi 5. Getaran 6. Bau 7. Warna 8. Dekorasi	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pabundu Tika (2017)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Likert

Sumber: Olahan Penulis (2020)

IV.HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Responden

4.1.1. Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Pegawai

Tabel 4.1
Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Pegawai

No	Jenis Pegawai	Jumlah (orang)	%
----	---------------	----------------	---

1	PNS BNN	16	44,45
2	Anggota POLRI	3	8,33
3	TKK	17	47,22
Jumlah		36	100

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Karakteristik responden berdasarkan jenis pegawai dapat dijelaskan bahwa Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo dengan jenis pegawai PNS BNN sebanyak 16 orang dengan

persentase 44,45 untuk Anggota POLRI sebanyak 3 orang dengan persentase 8,33 dan TKK sebanyak 17 orang dengan persentase 47,22.

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

asarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	%
1	Laki-Laki	20	55,56
2	Perempuan	16	44,44
Jumlah		36	100

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang dengan

persentase 55,56 dan jenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang dengan persentase 44,44. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai didominasi laki-laki sebanyak 20 orang.

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Klasifikasi Umur	Jumlah (orang)	%
1	21 s.d 30 tahun	12	33,33
2	31 s.d 40 tahun	16	44,45
3	41 s.d 50 tahun	3	8,33
4	51 s.d 60 tahun	5	13,89
Jumlah		36	100

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Karakteristik responden berdasarkan klasifikasi umur dapat dijelaskan bahwa

Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo untuk umur 21 s.d 30

tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 33,33 untuk umur 31 s.d 40 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 44,45 untuk umur 41 s.d 50 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 8,33 dan untuk umur 51 s.d

60 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 13,89. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai didomisili dengan umur 31 s.d 40 tahun sebanyak 16 orang.

4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	%
1	S2	1	2,78
2	S1	17	47,22
3	D3	8	22,22
4	D2	1	2,78
5	SMA	9	25
Jumlah		36	100

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dijelaskan bahwa Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo untuk jenjang pendidikan S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 2,78 untuk jenjang pendidikan S1 sebanyak 17 orang dengan persentase 47,22 untuk jenjang pendidikan D3 sebanyak 8 orang dengan

persentase 22,22 untuk jenjang pendidikan D2 sebanyak 1 orang dengan persentase 2,78 dan untuk jenjang pendidikan SMA sebanyak 9 orang dengan persentase 25. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai didomisili dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 17 orang.

4.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	%
1	1 s.d 2 tahun	4	11,11
2	3 s.d 4 tahun	8	22,22
3	5 s.d 6 tahun	18	50
4	7 s.d 8 tahun	6	16,67
Jumlah		36	100

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dijelaskan bahwa Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten

Karo untuk masa kerja 1 s.d 2 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 11,11 untuk masa kerja 3 s.d 4 tahun

sebanyak 8 orang dengan persentase 22,22 untuk masa kerja 5 s.d 6 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 50 dan dengan masa kerja 7 s.d 8 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase

16,67. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai didomisili dengan masa kerja 5 s.d 6 tahun sebanyak 18 orang.

4.2. Pengujian Instrumen Penelitian

4.2.1. Uji Validitas

Tabel 4.6.
Uji Validitas

Motivasi (X1)		R hit	R tab	Ket
1	Kebutuhan fisik	0,542	0,329	Valid
2	Kebutuhanrasaaman	0,599	0,329	Valid
3	Kebutuhan sosial	0,800	0,329	Valid
4	Kebutuhan penghargaan	0,749	0,329	Valid
5	Kebutuhanperwujudan diri	0,788	0,329	Valid
Lingkungan Kerja (X2)				
1	Penerangan	0,735	0,329	Valid
2	Temperatur	0,767	0,329	Valid
3	Kelembapan udara	0,791	0,329	Valid
4	Sirkulasi udara	0,588	0,329	Valid
5	Getaran	0,801	0,329	Valid
6	Bau tidak sedap	0,573	0,329	Valid
7	Tata warna	0,700	0,329	Valid
8	Dekorasi	0,782	0,329	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
1	Kualitas	0,720	0,329	Valid
2	Kuantitas	0,768	0,329	Valid
3	Ketepatanwaktu	0,668	0,329	Valid
4	Efektivitas	0,808	0,329	Valid
5	Kemandirian	0,665	0,329	Valid
6	Komitmen kerja	0,844	0,329	Valid

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Dalam penelitian ini pengujian instrumen validitas digunakan adalah pengujian validitas kontruksi dimana pengujian validitas dapat dilakukan dengan analisis konfirmatori yaitu membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan digunakan derajat kebebasan $(df)=n-k=36-2=34$ maka $r_{tabel} = 0,329$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pernyataan dikatakan valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

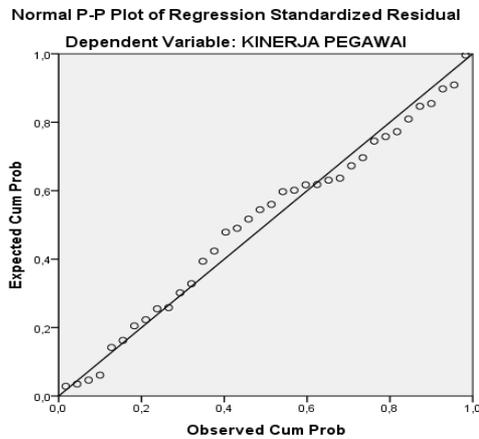
Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada 0,740 ; 0,862 ; dan 0,834

lebih besar dari 0,60 untuk 19 pertanyaan kuesioner maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reliabel dan dapat diandalkan.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

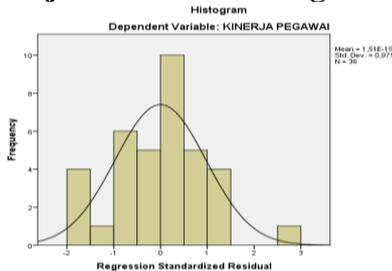
Gambar 4.1.
Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Olahan Penulis (2020)

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Gambar 4.2.
Uji Normalitas Histogram



Sumber: Olahan Penulis (2020)

Dari grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram telah memenuhi normalitas dimana bentuk kurva pada dua sisi kiri dan kanan adalah simetris dengan kedua bidang yang sama. Bentuk dengan dua sisi tersebut menunjukkan

bahwa asumsi klasik dengan menggunakan histogram telah dipenuhi.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7

VIF

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI	,978	1,023
	LINGKUNGAN KERJA	,978	1,023

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

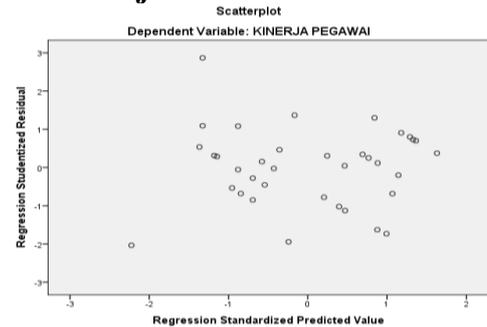
Sumber: Olahan Penulis (2020)

Tabel 4.7 diatas terlihat bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1, berarti bahwa tidak terdapat multikolinieritas/korelasi antar variabel bebas.

4.3.3. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.3

Uji Scatter Plot



Sumber: Olahan Penulis (2020)

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.8

Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,438	3,965		,615	,543
	MOTIVASI	,865	,127	,767	6,809	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,158	,075	,236	2,097	,044

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Dari hasil tersebut diatas, apabila ditulis dalam bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,438 + 0,865X_1 + 0,158 X_2$$

Keterangan : Y = Kinerja Pegawai

$$X_1 = \text{Motivasi}$$

$$X_2 = \text{Lingkungan}$$

Kerja

Persamaan analisis regresi linear berganda ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 2,438 artinya kinerja mengalami kenaikan sebesar 2,438 terhadap motivasi dan lingkungan kerja dimasukkan dalam persamaan.
2. Nilai koefisien regresi motivasi (X_1) = 0,865 artinya jika motivasi naik satu satuan dan variabel lainnya tetap maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,865.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) = 0,158 artinya jika lingkungan kerja naik satu satuan dan variabel lainnya tetap maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,158.

4.5. Uji Pengujian Hipotesis

4.5.1. Uji t

Tabel 4.9

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,438	3,965		,615	,543
	MOTIVASI	,865	,127	,767	6,809	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,158	,075	,236	2,097	,044

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Dari Tabel 4.9 diatas:

a. Variabel Motivasi

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian SPSS menunjukkan nilai X_1 (motivasi) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,809$ dengan nilai $t_{tabel} = 2,034$ maka t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} artinya motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$:

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai variabel X_2 (lingkungan kerja) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,097$ dengan nilai $t_{tabel} = 2,034$ maka t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} artinya ada pengaruh terhadap kinerja pegawai

4.5.2. Uji F

Tabel 4.10

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154,592	2	77,296	23,773	,000 ^b
	Residual	107,297	33	3,251		
	Total	261,889	35			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Pengambilan keputusan dengan menggunakan uji F sebagai berikut : jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 23,773$ dengan nilai $F_{tabel} = 3,28$ maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}

artinya motivasi dan lingkungan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai atau H_a diterima dan H_o ditolak.

4.5.3. Koefisien Determinasi

Tabel 4.11

Uji (R^2)

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,590	,565	1,803

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari uraian tabel diatas diketahui bahwa variasi dari variabel diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,590. Hal ini berarti 59% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya yaitu 41% (100%-59%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini, misalnya disiplin kerja, pelatihan dll.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai atau menerima H_a dan menolak H_o yang ditunjukkan oleh t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} . Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Budianto tahun 2014, Bajiduhu tahun 2012 dan Hana tahun 2015 yang menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai atau menerima H_a dan menolak H_o yang ditunjukkan oleh t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} . Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Budianto tahun 2014, Bajiduhu tahun 2012 dan Hana tahun 2015 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

4.6.3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai atau menerima H_a dan menolak H_o yang ditunjukkan oleh F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} . Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Budianto tahun 2014, Bajiduhu tahun 2012 dan Hana tahun 2015 yang menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 6,809$ dengan nilai $t_{tabel} = 2,034$.
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja

- pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 2,097$ dengan nilai $t_{tabel} = 2,034$.
- Variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} = 23,773$ dan $F_{tabel} = 3,28$.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

- Penelitian ini terbatas pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo .
- Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 36 orang yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dimungkinkan mempunyai kelemahan dalam konsistensi jawaban jika digunakan pada orang yang berbedadan kondisi yang berbeda.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka disarankan :

- Motivasi dan Lingkungan Kerjamerupakan bagian yang penting pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo yang tidak terpisahkan dalam mencapai kinerja pegawai. Para pegawai harus meningkatkan

motivasi dan menjaga lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

- Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 59% perlu dipertahankan dengan mempertimbangkan faktor lainnya sebesar 41% misalnya disiplin kerja dan pelatihan dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, 2016, *Metodologi Penelitian untuk Public Relation Kuantitatif dan Kualitatif*, Simbiosis Rekatama Media, Bandung.
- Badriah, 2015, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Bangun, 2015, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Fajar, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Edisi pertama STIM, YKPN, Yogyakarta.
- Ghozali, Iman, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Kasmir, 2016, *Pengantar Manajemen Keuangan*,

- Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Moeherion, 2016, ***Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi***, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nugraha, 2015, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Pabundu, Tika, 2017, ***Profesionalisme Karyawan***, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Priyatno, 2015, ***Penelitian Kualitatif***, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ramdhani, Arif. 2018, ***Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi***, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, 2015, ***Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan***, PT Bumi Aksara, Jakarta

