



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI LAMPUNG

Moli Perani^{1*}, Helmita²

Fakultas Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas mitra, Indonesia

*Corresponding Author; moliperani.student@umitra.ac.id; mitahelmita@umitra.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor BNN Provinsi Lampung. Dengan melibatkan 45 pegawai sebagai sampel, penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner yang dirancang untuk menilai tingkat motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Metode analisis regresi linear digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor BNN Provinsi Lampung. Temuan ini memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja pegawai, yang sangat penting dalam konteks organisasi pemerintahan. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya upaya peningkatan motivasi dan disiplin kerja pegawai sebagai strategi untuk mengoptimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini dapat membantu dalam merumuskan kebijakan internal yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi di Kantor BNN Provinsi Lampung.

Kata Kunci:

Motivasi,
Disiplin Kerja,
Kinerja Pegawai.

Artikel ;

Diterima: 1/8/2024

Diperbaiki: 10 /8/2024

Diterbitkan: 4/9/2024

PENDAHULUAN

Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementrian Indonesia yang mempunyai tugas pemerintahan dibidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, precursor, dan bahan aktif lainnya kecuali bahan adaktif untuk tembakau dan alcohol. Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementrian Indonesia yang mempunyai tugas pemerintahan dibidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, precursor, dan bahan aktif lainnya kecuali bahan adaktif untuk tembakau dan alkohol.

Sumber daya manusia masih menjadi suatu bagian yang tersorot untuk dunia industri maupun non industri. Sumber daya manusia sendiri merupakan elemen yang sangat penting bagi operasional perusahaan tanpa terkecuali. Hal ini karena



manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap kegiatan organisasi. Karyawan yang ada dalam suatu perusahaan sangat menentukan apakah perusahaan tersebut berjalan dengan baik atau tidak. Oleh karena itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari motivasi kerja dalam diri karyawan itu sendiri, salah satu aspek yang mendorong tercapainya produktivitas kerja yang tinggi adalah motivasi. motivasi adalah keinginan yang berasal dari individu, yang didorong untuk bertindak dalam melakukan pekerjaan dengan tulus dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan suatu hasil yang berkualitas. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, peraturan- peraturan yang dibuat oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Jika kehadiran karyawan dibawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Dari hal tersebut maka disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan, karena bisa membentuk sumber daya manusia yang teredukasi, taat pada peraturan perusahaan dan berkualitas. Kedisiplinan mencerminkan seberapa besar tanggung jawab pekerja terhadap tugas yang akan dilaksanakan.

Disiplin kerja yang dimiliki karyawan pada kantor BNN masih tergolong rendah dan harus ditingkatkan lagi supaya produktivitas kinerja karyawan yang dihasilkan dapat meningkat, adanya disiplin kerja karyawan dikantor BNN diharapkan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja karyawan. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan pada kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Lampung.

METODE

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data kuantitatif menggunakan kuesioner. Menurut Sugiono (Helmita et al., 2023) Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Yang menyatakan penelitian kuantitatif adalah data penelitian yang diperoleh melalui kuisisioner akan diolah menjadi angka -angka dan akan dilakukan analisis lanjutan sesuai teori statistik.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas (Rahayu & Helmita, 2023). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini semuanya valid karena memiliki r hitung yang lebih besar daripada r table. Adapun hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,60. Sementara itu, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, serta terbebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas. Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (Motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada kantor Badan Narkotika Nasional (BNN).

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dan uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja diketahui menunjukkan nilai f -hitung 86,554 yang lebih besar dari f -tabel (3,22) atau dapat dilihat dari hasil perolehan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan Kinerja pegawai pada Kantor BNN Provinsi Lampung.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dan uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Motivasi diketahui menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,676 yang lebih besar dari t -tabel (2,01808) atau dapat dilihat dari hasil perolehan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BNN Provinsi Lampung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M Effendi, Febrie Yogie (2019), yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Pada PT.PP London Sumatera Indonesia Tbk. Bukit Hijau Estate Kecamatan Rawas Ilir Kabupaten Musi Rawas Utara. Artinya semakin tinggi angka skor untuk motivasi dan disiplin kerja, semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dan uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel disiplin kerja diketahui menunjukkan nilai t-hitung -2,843 yang lebih besar dari t-tabel (2,0108) atau dapat dilihat dari hasil perolehan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor BNN Provinsi Lampung.

Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) yang menyatakan bahwa semakin tingkat disiplin kerja yang diberikan akan menimbulkan prestasi kerja yang tinggi pada kinerja yang dihasilkan pegawai. Demikian pula sebaliknya apabila disiplin kerja tidak diperhatikan maka akan dapat menghasilkan tingkat kinerja karyawan yang rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan uji Simultan (Uji F) dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang berarti secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kedua variabel tersebut mempunyai potensi untuk terus digali dan dikembangkan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BNN Provinsi Lampung.

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) ada pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BNN Provinsi Lampung.

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BNN Provinsi Lampung.

REFERENSI

- Afandi, Pandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: ZANAFAPUBLISHING
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Arsindi, Kamidin, M., Rahman, Z., & Mahmud, A. (2020). Center of Economic Student Journal 3(2) (2021) | 86. *Center of Economic Student Journal*, 5(2), 86–95.



- Ariesa, Y., Kamal, J., Fransisca, F., Gunawan, G., & Emmanuel, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5 (2), 92. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3599>
- Ansory, H., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Agustin (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepegawaian
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Helmita, H., Cn, Y., Wa, A. R., Surya, M. R. E., & Indriyani, S. (2023). Improvement Of Competence, Sdm, Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Umkm Dalam Inovasi Produk Batik. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 28(3), 128-136. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v28i3.2151>
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PTRemaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Rahayu, M., & Helmita, H. (2023). Kapabilitas owner berbasis Aglie Leadership dalam pengembangan inovasi produk UMKM Tapis Lampung. Prosiding Seminar Nasional ..., 7-15. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/3805%0Ahttps://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/viewFile/3805/1630>
- Syaifullah. (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo. *Jurnal Ekuivalensi*, 5(1), 39-52.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV



- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. Widiastuti, Tantri., Bodroastuti, Tri., Murtiana, Dina., (2020) Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis* 17 (01) Maret 2020, 23-35.