

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN)
PROVINSI SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : MUHAMMAD SYAHMUDA
NPM : 1905160258
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 11 Februari 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD SYAHMUDA
NPM : 1905160258
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas : PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) SUMUT
Akhir

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Prof. Dr. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI S.E., M.Si

Penguji II

NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. H. JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD SYAHMUDA
NPM : 1905160258
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL
(BNN) PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.


Medan, Januari 2026

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


AGUS SANI, S.E., M.Sc.






MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Muhammad Syahmuda
PM : 1905160258
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil uji kompetensi di kantoran di Leon di bab 2 dan bab 3 jurnal dosen FEB UMSU dan per 78 di judul ke smp narkotika		J
Bab 5	Kemampuan dan ketepatan		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Hasil dan mememenuhi syarat dan diuraikan tugas akhir	20/01/26 1	J

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, Januari 2026

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Assoc. Prof. Dr. JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama Mahasiswa : Muhammad Syahmuda
NPM : 1905160258
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Muhammad Syahmuda

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) PROVINSI SUMATERA UTARA

**MUHAMMAD SYAHMUDA
NPM: 1905160258**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : msyahmuda89@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara dengan populasi tidak diketahui dan sampel sebanyak 96 orang dengan penarikan sampel menggunakan rumus lemeshow. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT, AND WORK TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) IN NORTH SUMATRA PROVINCE

**MUHAMMAD SYAHMUDA
NPM: 1905160258**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : muhammadsyahmuda@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of work discipline on employee performance. To determine and analyze the work environment on employee performance. To determine and analyze the influence of work training on employee performance. To determine and analyze the influence of work discipline, work environment, and work training on employee performance at the National Narcotics Agency (BNN) of North Sumatra Province. This study uses an associative approach to determine the relationship between each variable. The data is presented in quantitative form, namely testing and analyzing data through numerical calculations and then drawing conclusions and testing. In this study, the subjects studied were employees of the National Narcotics Agency (BNN) of North Sumatra Province, with an unknown population and a sample of 96 people drawn using the Lemeshow formula. The results of this study indicate that work discipline significantly influences employee performance. The work environment significantly influences employee performance. Work training significantly influences employee performance. Furthermore, work discipline, work environment, and work training significantly influence employee performance at the National Narcotics Agency (BNN) of North Sumatra Province.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Job Training and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobil'alamin Puji dan Syukur diucapkan kehadirat Allah SWT. Berkat Rahmat dan Karunia-Nya pada akhirnya dapat menyelesaikan Tugas akhir yang disusun dengan tujuan memenuhi salah satu mata kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tugas akhir ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara”**

Tugas akhir ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan tugas akhir ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat

1. Ayahanda tercinta Sabaruddin Harahap dan Ibunda tercinta Apridawati Siregar yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan
2. Bapak Prof. Dr. Agusani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Radiman, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy S.E, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Shareza Hafiz S.E, M.Acc selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Agus Sani, SE. M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, SE. M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini
9. Bapak Willy Yusnandar, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti selama kuliah di FEB UMSU
10. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam tugas akhir ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas.

Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga tugas akhir ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal'alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Januari 2026

Muhammad Syahmuda
NPM 1905160258

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Kinerja Pegawai	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai	12
2.1.1.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	14
2.1.1.4. Indikator Kinerja Pegawai	16
2.1.2. Disiplin Kerja	19
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	19
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	20
2.1.2.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja	23
2.1.3. Lingkungan Kerja	24
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
2.1.3.2. Manfaat Lingkungan Kerja.....	25
2.1.3.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	26
2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja	28

2.1.4. Pelatihan Kerja	31
2.1.3.1. Pengertian Pelatihan Kerja	31
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja	32
2.1.3.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	34
2.1.3.3. Indikator Pelatihan Kerja.....	36
2.2 Kerangka Konseptual	38
2.3 Hipotesis	43
BAB 3 METODE PENELITIAN	45
3.1. Pendekatan Penelitian	45
3.2 Definisi Oprasional	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data	48
3.6 Teknik Analisis Data	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN	57
4.1. Hasil Penelitian.....	57
4.2. Pembahasan	81
BAB 5 PENUTUP.....	88
5.1. Kesimpulan	88
5.2. Saran	88
5.3. Keterbatasan Penelitian	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra Riset Kinerja Pegawai.....	4
Tabel 1.2 Pra Riset Disiplin Kerja	5
Tabel 1.3 Pra Riset Lingkungan Kerja.....	6
Tabel 1.4 Pra Riset Pelatihan Kerja	6
Tabel 3.1 Indikator Variabel	46
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	47
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	49
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 4.2 Umur Responden	58
Tabel 4.3 Jurusan Responden	58
Tabel 4.4 Lama menggunakan Responden	59
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Keputusan Penggunaan.....	60
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja	62
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja.....	66
Tabel 4.9 Uji Validitas	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas	70
Tabel 4.11 Uji Kolmogorov Smirnov	72
Tabel 4.12 Uji Multikoleneritas	73
Tabel 4.13 Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4.14 Uji Koefiseien Determinasi.....	77
Tabel 4.15 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	78
Tabel 4.16 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	71
Gambar 4. 2 Uji Heterokedinitas.....	74

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Instansi merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sekelompok orang, bekerja dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan Instansi. Sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting bagi sebuah Instansi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau Instansi bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi individu serta memberikan kontribusi positif bagi kemajuan Instansi (Hasibuan, 2019).

Setiap Instansi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki pegawai yang kinerjanya baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi Instansi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Jung & Basalamah, 2020).

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, organisasi haruslah mencari pegawai yang memiliki skill yang handal dan berkompeten untuk bersaing di era globalisasi ini. Yang mana pegawai juga berperan penting baik itu dalam perencanaan, pengawasan, pelaksanaan, dan pengendalian organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan. Seperti yang kita ketahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja pegawainya dalam

menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi yang ditentukan dari kinerja pegawainya dalam waktu yang sudah ditentukan (Surtiani et al, 2022)

Kinerja pegawai umumnya mengarah kepada kemampuan dari seorang pegawai didalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya yang didasarkan kepada aturan serta indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu penggerak bagi pegawai untuk memajukan organisasi tersebut untuk membuat lebih baik. Maka dari itu organisasi haruslah memiliki gambaran suatu program atau kebijakan yang memiliki tujuan, baik itu visi ataupun misi untuk meningkatkan kinerja pegawai (Arianty, 2015)

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Disiplin Kerja (Sahrain, 2021). Disiplin Kerja merupakan suatu tujuan atau kesadaran baik kemampuan kerja orang lain agar dapat taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan di setiap perusahaan. Disiplin Kerja adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap pertauran yang berlaku didalam suatu organisasi(Silitonga & Suhardi, 2020).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin Kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya Disiplin Kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib

dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan pegawai akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Azhar et al, 2020)

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah lingkungan kerja (Safitri & Soleh, 2022). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang tepat. Yang dimaksud lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Sinambela & Tanjung, 2018).

Dan faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan kerja (Rahma et al, 2025). Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang diberikan secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan. Pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan lebih kompeten dalam melaksanakan tugas, memahami prosedur kerja, serta

meningkatkan kualitas kinerja mereka. Pelatihan memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia karena mampu menyesuaikan keterampilan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan bersama faktor lain seperti Disiplin Kerja dan lingkungan kerja (Hutasuhut & Risal, 2025).

Pelatihan kerja merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang. Pelatihan mempunyai orientasi sekarang dan dapat membantu karyawan untuk mencapai keahlian serta kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Supratman & Wahyuni, 2023). Pelatihan kerja yang baik dapat memaksimalkan kemampuan pegawai juga sebaliknya, jika pelatihan kerja tidak memadai, pegawai mungkin merasa sia-sia dalam mengikuti pelatihan juga tidak dapat mengembangkan kemampuan yang dapat mengoptimalkan kinerjanya dalam bekerja (David & Husniati, 2024).

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan penulis maka dapat dilihat ada permasalahan Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara, dimana hasil pra riset sebagai berikut :

Tabel. 1.1. Hasil Pra Riset Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Ya	Persen	Tidak	Persen
1	Pegawai belum sepenuhnya menunjukkan tingkat produktivitas	16 Orang	80%	4 Orang	20%
2	Pegawai belum mampu mengerjakan pekerjaan ketepatan waktu kerja yang optimal	16 Orang	80%	4 Orang	20%
3	Tuntutan kerja yang tinggi bagi pegawai	18 Orang	90%	2 Orang	10%

Sumber : Hasil Prariset (2025)

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan di BNN Provinsi Sumatera Utara, ditemukan beberapa indikasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Beberapa pegawai belum sepenuhnya menunjukkan tingkat produktivitas dan ketepatan waktu kerja yang optimal, khususnya dalam penyelesaian administrasi dan pelaksanaan program kerja. Selain itu, terdapat perbedaan tingkat disiplin dan tanggung jawab antarpegawai, yang diduga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, beban kerja, serta koordinasi internal. Di sisi lain, tuntutan kerja yang tinggi, kompleksitas tugas, serta keterbatasan sumber daya juga berpotensi memengaruhi kualitas kinerja pegawai.

Tabel. 1.2. Hasil Pra Riset Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Ya	Persen	Tidak	Persen
1	Pegawai belum mampu menerapkan disiplin yang baik seperti masuk tepat waktu ke kantor	18 Orang	90%	2 Orang	10%
2	Seringnya pegawai yang telat dalam mengerjakan pekerjaan.	12 Orang	60%	8 Orang	40%
3	Waktu pekerjaan yang ditentukan sering terlambat	10 Orang	50%	10 Orang	50%

Sumber : Hasil Prariset (2025)

Fenomena masalah Disiplin Kerja di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara terlihat dari masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, kurang optimal dalam mematuhi jam kerja, serta keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan laporan kerja. Selain itu, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dalam pelaksanaan tugas tertentu belum sepenuhnya berjalan secara konsisten. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kurangnya pengawasan, perbedaan tingkat kesadaran dan

tanggung jawab individu, serta belum optimalnya penerapan sistem reward dan punishment.

Tabel. 1.3. Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Persen	Tidak	Persen
1	Kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan	10 Orang	50%	10 Orang	50%
2	Hubungan kerja antarpegawai dan komunikasi internal yang belum optima	12 Orang	60%	8 Orang	40%
3	Suasana lingkungan kantor yang tidak mendukung	12 Orang	60%	8 Orang	40%

Sumber : Hasil Prariset (2025)

Fenomena masalah lingkungan kerja di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara terlihat dari kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas. Selain itu, hubungan kerja antarpegawai dan komunikasi internal yang belum optimal juga dapat memengaruhi iklim kerja secara keseluruhan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung tersebut berpotensi menurunkan motivasi, konsentrasi, dan kinerja pegawai, sehingga diperlukan upaya perbaikan lingkungan kerja yang lebih baik guna menunjang pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi BNN Provinsi Sumatera Utara.

Tabel. 1.4. Hasil Pra Riset Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Persen	Tidak	Persen
1	Tidak semua pegawai merasakan pelatihan kerja yang baik	20 Orang	100%	0 Orang	0%
2	Keterbatasannya pelatihan yang ada	18 Orang	90%	2 Orang	20%
3	Pelatihan kerja yang tidak dilaksanakan dengan baik	12 Orang	60%	8 Orang	40%

Sumber : Hasil Prariset (2025)

Fenomena masalah pelatihan kerja di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara tercermin dari belum meratanya kesempatan pegawai untuk mengikuti program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tugas dan perkembangan tantangan penanggulangan narkotika. Kondisi ini berpotensi menghambat profesionalisme dan kinerja pegawai, sehingga penguatan sistem pelatihan kerja yang terstruktur, berkelanjutan, dan relevan dengan tuntutan pekerjaan menjadi kebutuhan penting bagi BNN Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Pegawai belum sepenuhnya menunjukkan tingkat produktivitas dan belum mampu mengerjakan pekerjaan ketepatan waktu kerja yang optimal.
2. Pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jam kerja dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas
3. Kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas.
4. Belum meratanya kesempatan pegawai untuk mengikuti program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tugas

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja dan penelitian di lakukan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

b. Bagi Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutrisno, 2019).

Menurut Wibowo, (2020) kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Menurut Mangkunegara, (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan, (2019) mendefinisikan Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Adapun menurut Kasmir, (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja

dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

a. Tujuan Kinerja

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Rudianto, 2018).

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2020) tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

b. Manfaat Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Arifin, (2019) yaitu :

1. Meningkatkan motivasi.
2. Meningkatkan kepuasan kerja.
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
4. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan potensi diri menjadi lebih besar.
5. Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan.
6. Kesempatan untuk dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dan bagaimana cara mereka menyelesaikannya
7. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pekerja untuk memperbaiki manajemen selanjutnya
8. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
9. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan yang lebih baik.
10. Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM.
11. Dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesempatan bagi pekerja dalam rangka perubahan tugas kerja (pemindahan pekerja).

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2020) manfaat penilaian kinerja pegawai yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
4. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
5. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai performance yang baik.
6. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
7. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*Job Description*).

2.1.1.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara, (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*).

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Sedangkan menurut Kasmir, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau dinas.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela dinas dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan dinas dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir, (2019) ada beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas dinas sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya

situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menurut Wibowo, (2020) yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi, (2021) disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh pimpinan seterusnya orang-orang yang tergabung organisasi tunduk pada tata tertib yang ada.

Menurut Sutrisno, (2019) bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Hasibuan, (2019) Disiplin atau kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Sedangkan Mangkunegara, (2020) menyatakan Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dan Hasibuan, (2019) mengatakan Disiplin Kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya

Berdasarkan pengertian pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah untuk kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian(Sutrisno, 2019).

Seperti yang dikemukakan oleh Subyantoro & Suwanto, (2020) mengatakan bahwa tujuan Disiplin Kerja adalah :

1. Pembentukan sikap kendali diri yang positif.

Sebuah organisasi sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali yang positif sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.

2. Pengendalian kerja.

Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberikan organisasi.

3. Perbaiki sikap.

Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi, dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan pegawai.

2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2019) mengemukakan bahwa ada beberapa Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja yakni :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin. Pegawai akan mematuhi setiap aturan, dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan upaya mereka yang telah ditambahkan ke organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Model administrasi sangat penting, mengingat dalam Pengembangan Karir, semua perwakilan akan terus fokus pada bagaimana perintis dapat menerapkan pengendalian diri dan bagaimana ia dapat menangani diri dari kata-kata, kegiatan, dan mentalitas yang dapat merusak pedoman disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, jika standar jam kerja adalah pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para pegawai akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat

dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

Menurut Afandi, (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor system penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan meleka
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi, (2021) adapun indikator disiplin kerja adalah

1. Masuk kerja tepat waktu

Masuk kerja tepat waktu adalah kebiasaan yang baik dan mencerminkan kedisiplinan serta tanggung jawab dalam pekerjaan.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Penggunaan waktu secara efektif melibatkan perencanaan, prioritas, dan pengelolaan aktivitas agar mencapai hasil yang maksimal dengan sumber daya yang tersedia.

3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Tidak pernah mangkir atau tidak pernah absen dari kerja menunjukkan dedikasi yang tinggi dan komitmen terhadap tanggung jawab.

4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau dinas

Mematuhi semua peraturan organisasi atau dinas menunjukkan sikap disiplin dan kesesuaian dengan budaya kerja.

Menurut Fadhli & Khusnia, (2021) bahwa indikator Disiplin Kerja yaitu :

1. Kepatuhan pegawai pada jam kerja,

Kepatuhan pegawai pada jam kerja adalah tingkat kesediaan dan konsistensi seorang pegawai dalam mematuhi aturan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi, termasuk hadir tepat waktu, tidak sering terlambat, dan menyelesaikan kewajiban kerja sesuai jadwal

2. Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku,

3. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati

4. Berpakaian yang sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenalan instansi

Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2021) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di

lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2021).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Hasibuan, 2018).

Menurut Nitisemito, (2019) lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan Menurut Kaswan, (2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri

Bedasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan, Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif

2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Pranitasari, (2019) sursa dimanfaatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen dan hal ini akan berdampak pada keterikatan kerja pegawai.

Menurut Rivai, (2022) ada beberapa manfaat lingkungan kerja yakni :

1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.

3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat motivasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi dan tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Pegawai akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

4. Pertukaran udara

Kesegaran fisik pegawai akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan pegawai akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5. Jaminan terhadap keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap pegawai cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan

Konsentrasi pegawai akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

7. Tata ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja

Menurut Munandar, (2019) adapun faktor faktor lingkungan kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Iluminasi (Penerangan)

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam iluminasi ialah kadar (intensity) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan, terutama pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata.

2. Warna

Erat kaitannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Banyak orang memberikan makna yang tinggi

kepada penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan-ruangan di rumah, di kantor, dan di pabrik.

3. Kebisingan (Noise)

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, yang menjengkelkan. Bising dalam lingkungan demikian membuat kita mudah marah, gelisah, tidak bisa tidur, bahkan dapat membuat kita menjadi tuna rungu.

4. Musik dalam bekerja

Banyak yang berpendapat bahwa musik yang mengiringi kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawainya.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Saksono & Sunyoto, (2022) juga menyebutkan indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Hubungan pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan.

2. Tingkat Kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para pegawai untuk mengembangkan karir diperusahaan tersebut.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan dapat mengusahakan.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Menurut Hasibuan, (2018) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai

diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan.

2. Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para pegawai, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3. Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja pegawai, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4. Ruang gerak yang diperlukan Ruang gerak pegawai juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan.

6. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja pegawai tanpa adanya keamanan kerja bagi pegawai tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

2.1.4 Pelatihan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Sutrisno, (2019) mengemukakan bahwa Pelatihan Kerja terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan Kerja berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Menurut Priansa, (2018) Pelatihan Kerja adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru. Akibatnya, pegawai tersebut akan membuat perubahan atau transformasi yang akan meningkatkan kinerjanya. Perbaikan ini memastikan bahwa pegawai dan organisasi mampu melakukan hal-hal yang lebih baik, lebih cepat, lebih mudah dan kualitas yang tinggi dan laba atas investasi yang akan lebih baik.

Menurut Mangkunegara, (2020) Pelatihan Kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya kinerja pegawai yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kestabilannya. Pelatihan kerja merupakan usaha yang disengaja dan terstruktur untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan individu agar mereka dapat melaksanakan tugas pekerjaan secara lebih baik (Kotler & Amstrong, 2019).

Sedangkan Mathis & Jackson, (2018) menyatakan Pelatihan Kerja merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir, yang mana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah proses terencana untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar lebih efektif dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Kasmir, (2019) menyatakan bahwa ada beberapa macam tujuan dari Pelatihan Kerja, yaitu :

1. Menambah pengetahuan baru.

Dengan bertambahnya pengetahuan pegawai, maka secara langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

2. Mengasah kemampuan pegawai.

Kemampuan pegawai yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.

3. Meningkatkan keterampilan.

Pegawai harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Meningkatkan rasa tanggung jawab.

Pegawai akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti Pelatihan Kerja.

5. Meningkatkan ketaatan.

Dengan mengikuti Pelatihan Kerja pegawai menjadi lebih taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

6. Meningkatkan rasa percaya diri.

Rasa percaya diri pegawai akan meningkat setelah mengikuti Pelatihan Kerja, sehingga pegawai lebih bersungguh- sungguh dalam bekerja.

7. Memperdalam rasa memiliki perubahan.

Rasa memiliki pegawai kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti Pelatihan Kerja.

8. Memberikan motivasi kerja.

Dengan mengikuti Pelatihan Kerja, maka motivasi dalam diri pegawai menjadi lebih kuat dari sebelumnya.

9. Menambah loyalitas.

Dengan mengikuti Pelatihan Kerja, kesetiaan pegawai kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi turnover pegawai.

10. Memahami lingkungan kerja.

Setelah mengikuti Pelatihan Kerja pegawai diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.

11. Memahami budaya perusahaan

Pegawai menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti Pelatihan Kerja.

12. Membentuk *Team Work*

Dengan mengikuti Pelatihan Kerja pegawai merasakan satu- kesatuan(satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lain.

Menurut Mangkunegara, (2020) tujuan Pelatihan Kerja sumber daya manusia mengemukakan program Pelatihan Kerja yakni :

1. Meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.
2. Meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan sebagai pegawai perusahaan.

2.1.4.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Kasmir, (2019) mengatakan ada beberapa jenis faktor faktornya, antara lain :

1. Peserta Pelatihan Kerja

Calon peserta Pelatihan Kerja merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu Pelatihan Kerja pegawai. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon pegawai yang akan dilatih, calon pegawai tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya.

2. Instruktur/ pelatih

Instruktur/staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi Pelatihan Kerja dan membentuk perilaku pegawai. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan maka ilmu yang ditransfer ke peserta Pelatihan Kerja juga berkurang.

3. Materi Pelatihan Kerja.

Materi Pelatihan Kerja merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan menambah pengetahuan peserta Pelatihan Kerja. Kedalam materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik.

4. Lokasi Pelatihan Kerja.

Lokasi Pelatihan Kerja merupakan tempat untuk memberikan Pelatihan Kerja, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk pegawai lama tentu akan jenuh. Demikian pula untuk lokasi di luar perusahaan, biasaya akan memberikan kesegaran bagi peserta Pelatihan Kerja terutama bagi pegawai lain.

5. Lingkungan Pelatihan Kerja

Pengaruh lingkungan seperti kenyamanan tempat Pelatihan Kerja yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

6. Waktu Pelatihan Kerja

Waktu Pelatihan Kerja merupakan waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya Pelatihan Kerja sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta Pelatihan Kerja kelelahan. Demikian pula dengan jangka waktu Pelatihan Kerja misalnya 3 bulan atau 6 bulan.

Menurut Ilyas, (2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja adalah sebagai berikut, yaitu :

1. Tidak tercapainya standar pencapaian kerja.

Tidak tercapainya standar pencapaian kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu, tim, atau organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami dan mengatasi penyebab tidak tercapainya standar pencapaian kerja, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2. Pegawai tidak mampu melaksanakan tugasnya.

Ketidakmampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya bisa disebabkan oleh berbagai faktor. Dengan mengambil langkah-langkah ini, perusahaan dapat membantu pegawai mengatasi kesulitan mereka.

3. Pegawai tidak produktif.

Pegawai yang tidak produktif dapat menjadi tantangan besar bagi organisasi. Produktivitas yang rendah bisa disebabkan oleh berbagai

faktor, baik internal maupun eksternal. Dengan mengidentifikasi penyebab spesifik dari produktivitas yang rendah dan mengambil langkah-langkah yang tepat, organisasi dapat membantu pegawai meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan

4. Tingkat kinerja menurun.

Penurunan tingkat kinerja bisa menjadi indikasi adanya masalah dalam strategi bisnis atau operasional perusahaan. Dengan mengidentifikasi penyebab spesifik dari penurunan penjualan dan mengambil langkah-langkah yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kinerja

2.1.4.4 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara, (2020) ada beberapa indikator yang bisa dilakukan, seperti yang dikatakan yaitu :

1. Instruktur

Mengingat Pelatihan Kerja umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi Pelatihan Kerja harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dibidangnya, personal dan kompeten.

2. Peserta

Peserta Pelatihan Kerja tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta Pelatihan Kerja juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti Pelatihan Kerja.

3. Materi

Pelatihan Kerja sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan Pelatihan Kerja sumber daya manusia yang

hendak dicapai oleh perusahaan dan materi Pelatihan Kerja pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode Pelatihan Kerja akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan Pelatihan Kerja sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta Pelatihan Kerja.

5. Tujuan

Pelatihan Kerja merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran.

6. Sasaran

Sasaran Pelatihan Kerja harus ditentukan dengan kriteria yang terinci.

Sedangkan Leatemia, (2018) mengatakan bahwa adapun indikator

Pelatihan Kerja diantaranya:

1. Jenis Pelatihan Kerja

Jenis Pelatihan Kerja yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.

2. Materi Pelatihan Kerja

Materi Pelatihan Kerja selalu terkait dengan jenis Pelatihan Kerja yang diikuti.

3. Waktu Pelatihan Kerja

Waktu pelaksanaan Pelatihan Kerja disesuaikan dengan muatan Pelatihan Kerja yang mau diajarkan.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja (Nasution & Hadi, 2021). Oleh sebab itu, secara tidak langsung perusahaan diharuskan selalu mengawasi kinerja pegawainya. Hal tersebut menjadi faktor penting sebab kurangnya kinerja pegawai mengurangi faktor produksi perusahaan itu sendiri sampai batas tertentu (Nasution et al, 2022)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawai. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Disiplin Kerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan kinerja pegawai karena kedisiplinan menjadi dasar bagi pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai aturan, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Pegawai yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, mematuhi prosedur, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, sehingga kinerja individu maupun tim meningkat. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan, kesalahan, dan penurunan produktivitas, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan terpengaruh. Dengan demikian, tingkat Disiplin Kerja secara langsung memengaruhi efektivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan perusahaan (Prayogi et al, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farisi et al, 2021), (Lesmana & Farisi, 2022), (Hasibuan & Handayani, 2017), (Yusnandar, 2023) dan (Muis & Hasibuan, 2021), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

. 2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada suatu perusahaan kinerja seorang pegawai merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja pegawainya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja pegawai yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Jika lingkungan kerja di suatu perusahaan baik akan mempengaruhi hasil dari kinerja pegawai. membuat pegawai nyaman dalam bekerja dan aman sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik, pegawai merasa risih, tidak aman dalam bekerja maka berpengaruh terhadap kinerja yang berakibat kinerja menjadi menurun (Hasibuan, 2018).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena kondisi fisik, psikologis, dan sosial di tempat kerja dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, bersih, serta didukung hubungan interpersonal yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, kreatif, dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, misalnya bising, tidak aman, atau menimbulkan stres, dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja

pegawai. Dengan demikian, terciptanya lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan hasil kerja pegawai (Purnama & Kunchahyo, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi & Yani, 2021), (Farisi & Utari, 2020), (Bahagia et al, 2018), (Nasution & Ningsih, 2023), (Hasibuan, 2015) dan (Tanjung & Tanjung, 2023) yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Semakin sering Pelatihan Kerja yang diberikan maka kinerja para pegawai juga semakin meningkat karena dengan adanya Pelatihan Kerja keterampilan pegawai pun akan meningkat. artinya Pelatihan Kerja yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan maupun sikap pegawai. Pelatihan Kerja merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar agar dapat memperoleh peningkatan keterampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori(Maryam et al, 2023)

Adanya peningkatan kualifikasi pegawai tersebut, dan lebih baik jauh lagi berarti satu langkah maju untuk mendapatkan posisi dan tanggung jawab yang lebih besar pada perusahaan tersebut atau tidak terdapat kesenjangan antara kemampuan (skill) dengan jabatan pegawai (Yusnandar et al, 2020).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor Pelatihan Kerja. Melalui Pelatihan Kerja diharapkan pegawai dapat menambah pengetahuan yang dimilikinya serta untuk mengasah kemampuannya yang selama ini kurang optimal atau belum ada. Terkadang pengetahuan pegawai sangat minim, maka melalui Pelatihan Kerja tentu akan mendapat tambahan pengetahuan (Usman et al, 2021).

Pelatihan Kerja (training) yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, Pelatihan Kerja lebih focus ke praktek, dengan demikian pegawai setelah selesai mengikuti Pelatihan Kerja maka hasilnya bisa langsung di praktekkan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari (Prayogi & Nursidin, 2018)

Hasil penelitian yang di lakukan (Nasution & Lesmana, 2018), (Astuti et al, 2021), (Prayogi et al, 2021), (Prayogi & Annisa, 2023), dan (Handayani & Berutu, 2021) yang menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pekerjaan yang baik ditentukan oleh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja yang dimiliki setiap pegawai. Untuk mendukung tujuan strategis perusahaan dan menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target atau di atas target yang telah ditetapkan perusahaan pada masing-masing pegawai (job goals). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja pegawai tidak dioptimalkan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang tidak optimal sebaliknya jika kinerja pegawai yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula (Farisi et al, 2021).

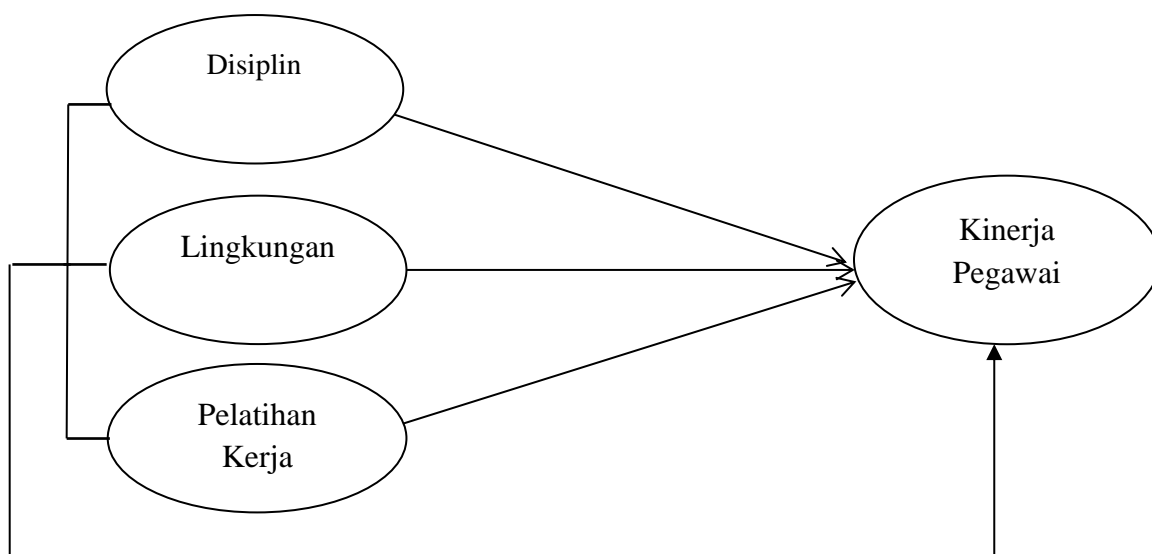
Disiplin Kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai karena ketiganya saling berkaitan dalam membentuk produktivitas dan efektivitas kerja. Disiplin Kerja memastikan

pegawai melaksanakan tugas tepat waktu, mematuhi aturan, dan bertanggung jawab, sehingga kinerja individu maupun tim dapat meningkat. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, dan mendukung komunikasi serta kerja sama antarpegawai akan menambah motivasi dan kenyamanan kerja, sehingga pegawai dapat fokus dan bekerja secara optimal (Dianingsih & Taqiyuddin, 2024).

Selain itu, pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai sesuai tuntutan pekerjaan, sehingga mereka lebih kompeten dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Ketika Disiplin Kerja diterapkan dengan baik, lingkungan kerja mendukung, dan pegawai mendapatkan pelatihan yang tepat, kombinasi ketiga faktor ini akan menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin, lingkungan, dan pelatihan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja secara individu, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Yasawati et al, 2025).

Hasil penelitian yang dilakukan (Rahma et al, 2025), (Hutasuhut & Risal, 2025), (David & Husniati, 2024), (Utami & Silalahi, 2023) dan (Kartini & Nurhidayati, 2023) yang menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Sugiyono, 2019).

1. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

4. Ada pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Pelatihan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai (Y). Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan assosiarif dan kuantitarif, pendekatan assosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*Independene Variable*) dan variabel terikat (*Dependen Variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2019) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih Menurut (Sugiyono, 2019) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2019) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Pengertian	Indikator	Item Pertanyaan
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan (Kasmir, 2019)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar pegawai Sumber (Kasmir, 2019)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh pimpinan seterusnya orang-orang yang tergabung organisasi tunduk pada tata tertib yang ada: (Afandi, 2021)	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja 4. Mematuhi semua perturan organisasi atau dinas Sumber: (Afandi, 2021)	1,2 3,4 5,6 7,8
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri (Kaswan, 2021)	1. Hubungan pegawai 2. Tingkat Kebisingan 3. Penerangan 4. Peraturan kerja 5. Sirkulasi udara 6. Keamanan Sumber: (Saksono & Sunyoto, 2022)	1,2 3,4 5,6
Pelatihan Kerja (X3)	Pelatihan Kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya kinerja pegawai yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan (Mangkunegara, 2020)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran Sumber: (Mangkunegara, 2020)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya(Sugiyono, 2019).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 74 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi(Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 74

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Sugiyono, 2019).Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 74 pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis. Penulis akan membagikan angket/kuesioner yang berhubungan dengan judul penelitian dan kemudian diukur menggunakan skala likert. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung, karna responden hanya tinggal memberi tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar

Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al, 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al, 2018). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al, 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF >10.

c) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$

- X₁ : Disiplin Kerja
 X₂ : Lingkungan Kerja
 X₃ : Pelatihan Kerja

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (*best linier unbiased estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya.

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai digunakan uji t dengan rumus:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H₀ diterima.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

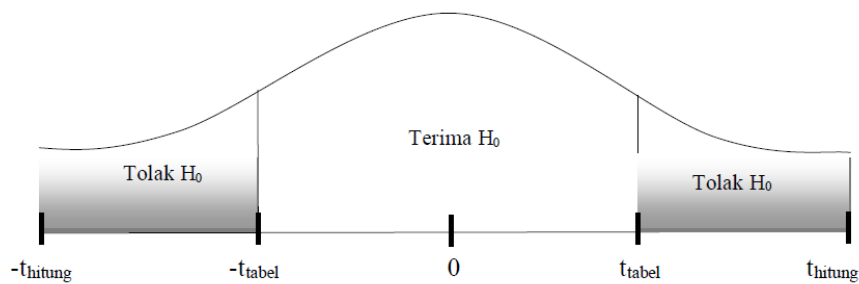
Dimana :

- t : nilai t hitung
 r : koefisien korelasi
 n : jumlah sampel

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Hipotesis

1. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

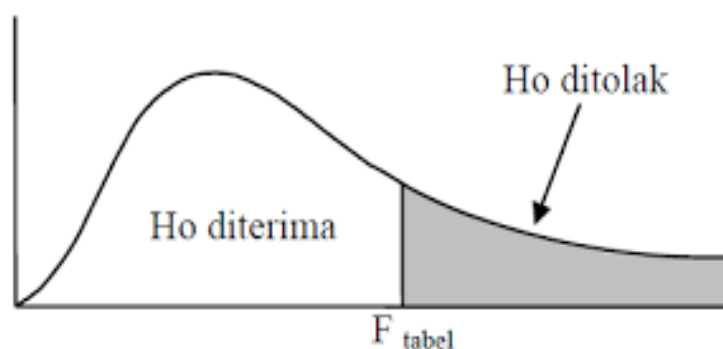
$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber :(Sugiyono, 2019)

Dimana: R^2 = Koefisien Korelasi Ganda
 n = Jumlah Variabel
 F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

1. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y.
2. Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memebrikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini aka diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019).

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
R : Nilai Korelasi Berganda
100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), 8 pernyataan untuk Disiplin Kerja (X1), 12 pernyataan untuk Lingkungan Kerja (X2), dan 12 pernyataan untuk Pelatihan Kerja (X3). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 74 orang pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	48	64,86 %
2	Perempuan	26	35,14 %
TOTAL		74	100 %

Sumber : Data Diolah 2026

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 48 (64,86%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 26 (35,14%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	16	21,62 %
2	31 – 40 Tahun	21	28,38 %
3	41 - 50 Tahun	29	39,19 %
4	51 - 60 Tahun	8	10,81 %
TOTAL		74	100 %

Sumber : Data Diolah 2026

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 16 orang (21,62 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 21 orang (28,38 %), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 29 orang (39,19 %), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 8 orang (10,81 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 41 sampai 50 tahun pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	5	6,76 %
2	S1	53	71,62 %
3	S2	16	21,62 %
4	S3	0	0 %
TOTAL		74	100 %

Sumber : Data Diolah 2026

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 5 orang (6,76%), pendidikan S1 sebanyak 53 orang (71,62 %), pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 16 orang (21,62 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	29	39,19 %
2	11 - 20 Tahun	34	45,95 %
3	> 20 Tahun	11	14,86 %
TOTAL		74	100 %

Sumber : Data Diolah 2026

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 10 tahun sebanyak 29 orang (39,19 %), lama bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 34 orang (45,95 %), lama bekerja lebih 20 tahun yaitu sebanyak 11 orang (14,86 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 11 sampai 20 tahun pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Jawaban Kinerja Pegawai (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	58,11	17	22,97	12	16,22	2	2,7	0	0,00	74	100
2	32	43,24	31	41,89	10	13,51	1	1,35	0	0,00	74	100
3	32	43,24	28	37,84	13	17,57	1	1,35	0	0,00	74	100
4	41	55,41	24	32,43	8	10,81	1	1,35	0	0,00	74	100
5	36	48,65	26	35,14	9	12,16	3	4,05	0	0,00	74	100
6	34	45,95	22	29,73	15	20,27	3	4,05	0	0,00	74	100
7	29	39,19	28	37,84	12	16,22	5	6,76	0	0,00	74	100
8	29	39,19	26	35,14	16	21,62	3	4,05	0	0,00	74	100
9	28	37,84	32	43,24	12	16,22	2	2,7	0	0,00	74	100
10	25	33,78	29	39,19	17	22,97	3	4,05	0	0,00	74	100
11	26	35,14	36	48,65	10	13,51	2	2,7	0	0,00	74	100
12	32	43,24	21	28,38	19	25,68	2	2,7	0	0,00	74	100

Data Penelitian Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (58,11%).
2. Jawaban responden Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan Dispora Pemprov, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (43,24%).
3. Jawaban responden Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (43,24%).

4. Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (55,41%).
5. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (48,65%).
6. Jawaban responden Saya selalu menargetkan pekerjaan selesai tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (45,95%).
7. Jawaban responden Saya melakukan kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (39,19%).
8. Jawaban responden Saya tidak pernah menunda nunda pekerjaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (39,19%).
9. Jawaban responden Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila di awasi oleh pimpinan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 32 orang (43,24%).
10. Jawaban responden Saya tetap melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi dari pimpinan Dispora Pemprovsu, responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (39,19%).
11. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi Pegawai yang teladan yang bisa kerjasama dengan Pegawai lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (48,65%).

12. Jawaban responden Saya menjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan saya guna memotivasi dalam semangat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (43,24%).

4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)

No Pert	Jawaban Disiplin Kerja (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	41,89	37	50	4	5,405	2	2,74	0	0,00	74	100
2	26	35,14	38	51,35	9	12,16	1	1,35	0	0,00	74	100
3	26	35,14	36	48,65	11	14,86	1	1,35	0	0,00	74	100
4	31	41,89	35	47,3	7	9,459	1	1,35	0	0,00	74	100
5	29	39,19	37	50	5	6,757	3	4,05	0	0,00	74	100
6	37	50,00	30	40,54	6	8,108	1	1,35	0	0,00	74	100
7	32	43,24	33	44,59	8	10,81	1	1,35	0	0,00	74	100
8	26	35,14	40	54,05	7	9,459	1	1,35	0	0,00	74	100

Data Penelitian Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Disiplin Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (50%).
2. Jawaban responden Saya selalu menerapkan disiplin yang tinggi setiap harinya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (51,35%).

3. Jawaban responden Saya selalu menerapkan disiplin yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (48,65%).
4. Jawaban responden Saya selalu bersemangat dengan pekerjaan yang saya terima, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (47,3%).
5. Jawaban responden Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya setiap harinya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (50%).
6. Jawaban responden Saya selalu menjalankan amanah yang saya terima dengan sebaik baiknya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (50%).
7. Jawaban responden Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (44,59%).
8. Jawaban responden Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (54,05%).

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Jawaban Lingkungan Kerja (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	43,24	29	39,19	12	16,22	1	1,35	0	0,00	74	100
2	33	44,59	29	39,19	11	14,86	1	1,35	0	0,00	74	100
3	35	47,30	26	35,14	12	16,22	1	1,35	0	0,00	74	100
4	31	41,89	27	36,49	14	18,92	2	2,7	0	0,00	74	100
5	30	40,54	26	35,14	17	22,97	1	1,35	0	0,00	74	100
6	27	36,49	31	41,89	14	18,92	2	2,7	0	0,00	74	100
7	23	31,08	29	39,19	15	20,27	7	9,46	0	0,00	74	100
8	30	40,54	30	40,54	12	16,22	2	2,7	0	0,00	74	100
9	28	37,84	32	43,24	13	17,57	1	1,35	0	0,00	74	100
10	24	32,43	37	50	11	14,86	2	2,7	0	0,00	74	100
11	22	29,73	32	43,24	13	17,57	7	9,46	0	0,00	74	100
12	29	39,19	25	33,78	16	21,62	4	5,41	0	0,00	74	100

Data Penelitian Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Lingkungan kerja bersama para pegawai yang lain sangat terjaga, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (43,24%).
2. Jawaban responden Pihak perusahaan sangat memperhatikan kondisi para pegawai agar selalu harmonis, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (44,59%).
3. Jawaban responden Kebisingan mengganggu para pegawai dalam bekerja sehari hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (47,30%).

4. Jawaban responden Lingkungan kantor harus aman dari kebisingan dari suara suara yang berbisik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (41,89%).
5. Jawaban responden Penerangan lampu di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (40,54%).
6. Jawaban responden Cahaya di dalam Kantor harus sesuai dengan kenyamanan para pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (41,89%).
7. Jawaban responden Peraturan kerja yang diterapkan membuat suasana menjadi lebih nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (39,19%).
8. Jawaban responden Aturan kerja yang ada di dinas membuat para pegawai semakin nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 30 orang (40,54%).
9. Jawaban responden Tidak ada kebisingan di tempat kerja sehingga membuyarkan konsentrasi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (43,24%).
10. Jawaban responden Suhu udara yang di dalam kantor sejuk menyebabkan saya sangat konsentrasi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (50%).
11. Jawaban responden Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (43,24%).

12. Jawaban responden Keamanan bukan menjadi tolak ukur dalam bekerja sehari hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (39,19%).

4.1.3.4 Variabel Pelatihan Kerja

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pelatihan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja

No	Jawaban Pelatihan Kerja (X3)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	35,14	32	43,24	12	16,22	4	5,41	0	0,00	74	100
2	28	37,84	23	31,08	19	25,68	4	5,41	0	0,00	74	100
3	47	63,51	15	20,27	11	14,86	1	1,35	0	0,00	74	100
4	22	29,73	31	41,89	17	22,97	4	5,41	0	0,00	74	100
5	26	35,14	27	36,49	15	20,27	6	8,11	0	0,00	74	100
6	32	43,24	25	33,78	13	17,57	4	5,41	0	0,00	74	100
7	30	40,54	19	25,68	15	20,27	10	13,5	0	0,00	74	100
8	38	51,35	19	25,68	13	17,57	4	5,41	0	0,00	74	100
9	28	37,84	27	36,49	18	24,32	1	1,35	0	0,00	74	100
10	37	50,00	21	28,38	13	17,57	3	4,05	0	0,00	74	100
11	28	37,84	31	41,89	14	18,92	1	1,35	0	0,00	74	100
12	29	39,19	19	25,68	17	22,97	9	12,2	0	0,00	74	100

Data Penelitian Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Pelatihan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya memahami pelatihan yang diberikan karena Instruktur menguasai materi sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (43,24%).
2. Jawaban Saya mengerti pekerjaan saat ini karena pelatihan yang diberikan kepada saya dilakkukan oleh Instruktur yang ahli dalam menyampaikan

materi saat pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (37,84%).

3. Jawaban Saya Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (63,51%).
4. Jawaban Saya Saya selalu memahami inti dari pelatihan yang dilakukan ketika saya sebagai peserta, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (41,89%).
5. Jawaban Saya Saya menguasai materi pelatihan, sehingga mampu menunjang pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (36,49%).
6. Jawaban Saya Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (43,24%).
7. Jawaban Saya Saya dapat dengan mudah memahami materi pelatihan karena materi yang diberikan lengkap, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (40,54%).
8. Jawaban Saya Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (51,35%).
9. Jawaban Saya Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat karena telah mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (37,84%).
10. Jawaban Saya Setelah mengikuti pelatihan, Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat, mayoritas responden menjawab

sangat setuju sebanyak 37 orang (50%).

11. Jawaban Saya Saya menjadi handal dan tanggap dalam Pekerjaan berkat pelatihan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (41,89%).

12. Jawaban Saya Pelatihan memotivasi saya agar dapat bekerja lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (39,19%).

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

c. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al, 2018).

Tabel 4.9 Uji Validitas

Item Pernyataan		r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0,653	0.2287	Valid
	Y2	0,747	0.2287	Valid
	Y3	0,603	0.2287	Valid
	Y4	0,678	0.2287	Valid
	Y5	0,538	0.2287	Valid
	Y6	0,699	0.2287	Valid
	Y7	0,751	0.2287	Valid
	Y8	0,570	0.2287	Valid
	Y9	0,560	0.2287	Valid
	Y10	0,538	0.2287	Valid
	Y11	0,520	0.2287	Valid
	Y12	0,441	0.2287	Valid
Disiplin Kerja	X1.1	0,664	0.2287	Valid
	X1.2	0,711	0.2287	Valid
	X1.3	0,773	0.2287	Valid
	X1.4	0,758	0.2287	Valid
	X1.5	0,698	0.2287	Valid
	X1.6	0,823	0.2287	Valid
	X1.7	0,738	0.2287	Valid
	X1.8	0,676	0.2287	Valid
	X2.1	0,604	0.2287	Valid

Lingkungan Kerja	X2.2	0,647	0.2287	Valid
	X2.3	0,608	0.2287	Valid
	X2.4	0,876	0.2287	Valid
	X2.5	0,841	0.2287	Valid
	X2.6	0,898	0.2287	Valid
	X2.7	0,785	0.2287	Valid
	X2.8	0,859	0.2287	Valid
	X2.9	0,813	0.2287	Valid
	X2.10	0,862	0.2287	Valid
	X2.11	0,795	0.2287	Valid
	X2.12	0,729	0.2287	Valid
	Pelatihan Kerja	X3.1	0,556	0.2287
X3.2		0,704	0.2287	Valid
X3.3		0,438	0.2287	Valid
X3.4		0,689	0.2287	Valid
X3.5		0,586	0.2287	Valid
X3.6		0,671	0.2287	Valid
X3.7		0,698	0.2287	Valid
X3.8		0,770	0.2287	Valid
X3.9		0,727	0.2287	Valid
X3.10		0,679	0.2287	Valid
X3.11		0,616	0.2287	Valid
X3.12		0,680	0.2287	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2287 maka semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.
2. Nilai validitas Disiplin Kerja lebih besar dari nilai r tabel 0.2287 maka semua indikator pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.
3. Nilai validitas Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai r tabel 0.2287 maka semua indikator pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.
4. Nilai validitas Pelatihan Kerja lebih besar dari nilai r tabel 0.2287 maka semua indikator pada variabel Pelatihan Kerja dinyatakan valid.

d. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa

kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al, 2018).

Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Pegawai	0,843	Realibilitas Baik
2	Disiplin Kerja	0,875	Realibilitas Baik
3	Lingkungan Kerja	0,940	Realibilitas Baik
4	Pelatihan Kerja	0,877	Realibilitas Baik

1. Kinerja Pegawai memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,843 > 0,600$ maka variabel Kinerja Pegawai adalah reliabel
2. Disiplin Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,875 > 0,600$ maka variabel Disiplin Kerja adalah reliabel
3. Lingkungan Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,940 > 0,600$ maka variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel.
4. Pelatihan Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,877 > 0,600$ maka variabel Pelatihan Kerja adalah reliable.

4.1.4 Uji Asumsi

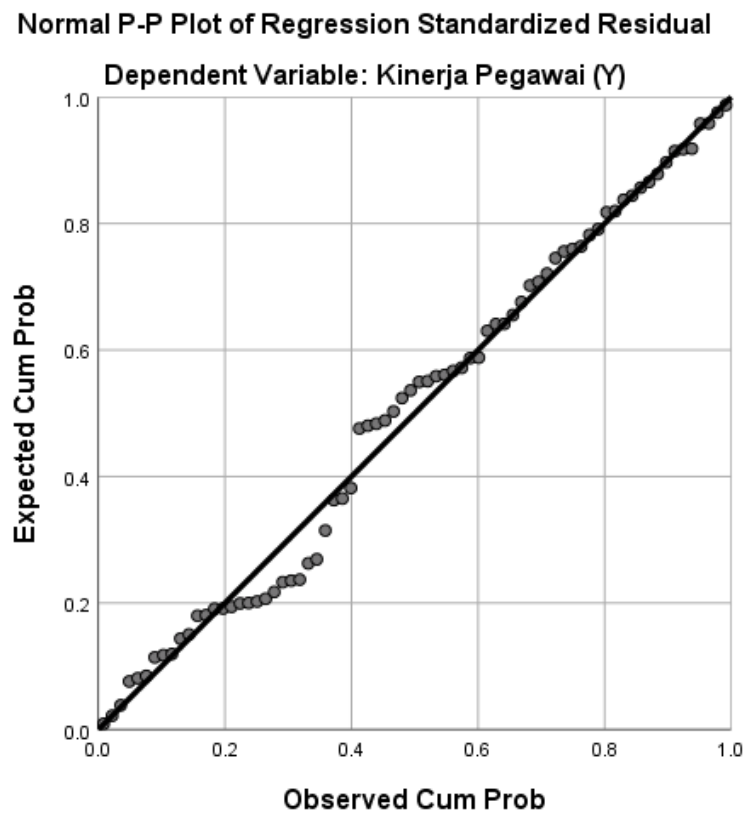
4.1.4.1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas P. Plot

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al, 2018). Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat

melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar. 4.1 Uji Normalitas P Plot

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p- plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014)

1. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal.

Tabel 4.11 Uji Kolgomorov Smirnov

		Unstandardized Residual	
N		74	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.95324675	
	Most Extreme Differences		
		Absolute	.092
		Positive	.092
		Negative	-.070
Test Statistic		.092	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197 ^c	
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber : Data di olah SPSS 26

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,197. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig. (2 - tailed) $0,197 > 0,05$ dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang

digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al, 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila VIF > 10 , maka terdapat multikolinieritas.
2. Bila VIF < 10 , berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila Tolerance $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila Tolerance $< 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja (X1)	.759	1.317
	Lingkungan Kerja (X2)	.777	1.287
	Pelatihan Kerja (X3)	.910	1.099

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data di olah SPSS 26

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1. Nilai tolerance Disiplin Kerja sebesar $0,759 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,137 < 10$, maka variable Disiplin Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Lingkungan Kerja sebesar $0,777 > 0,10$ dan nilai VIF $1,230 < 10$, maka variabel Lingkungan Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
3. Nilai tolerance Pelatihan Kerja $0,910 > 0,10$ dan nilai VIF $1,166 < 10$, maka variable Pelatihan Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

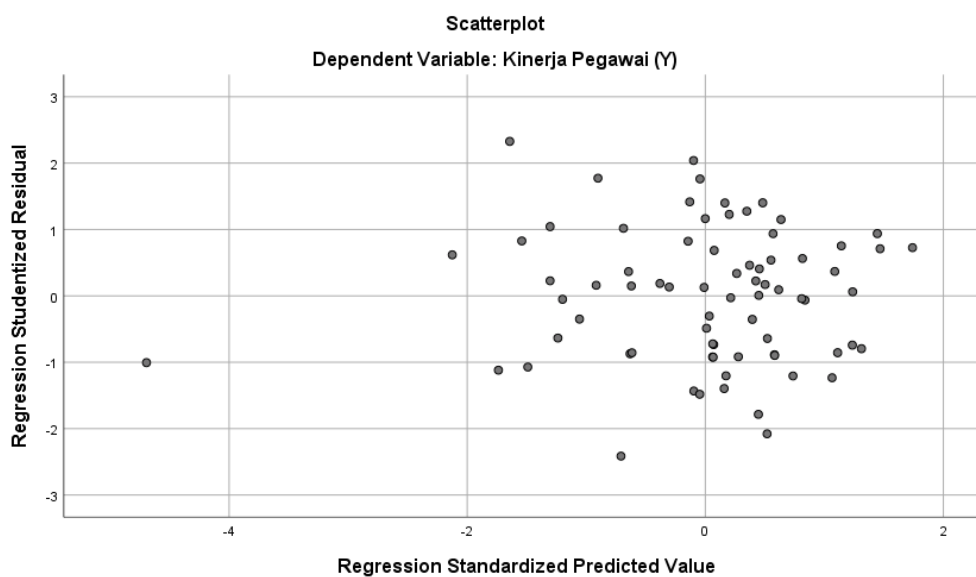
4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas.

Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al, 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al, 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	16.595	5.878	
	Disiplin Kerja (X1)	.349	.165	.238
	Lingkungan Kerja (X2)	.180	.087	.229
	Pelatihan Kerja (X3)	.263	.087	.309

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data di olah SPSS 26

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 16.695
2. Disiplin Kerja = 0,349
3. Lingkungan Kerja = 0,180
4. Pelatihan Kerja = 0,263

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 16.695 + 0,349 X1 + 0,180 X2 + 0,263 X3$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 16.695 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja maka nilai Kinerja Pegawai akan menurun sebesar 16.695.
2. Disiplin Kerja sebesar 0,349 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,349 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Lingkungan Kerja sebesar 0,180 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,180 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Pelatihan Kerja sebesar 0,263 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Pelatihan Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,263 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai korelasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.573 ^a	.329	.300	5.05827	2.221
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber : Data di olah SPSS 26

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,329 menunjukkan 32,9 % variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja sisanya 67,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.7. Pengujian Hipotesis

4.1.7.1. Uji Signifikan Parsial (Uji -t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan

$$df=n-k,$$

$$df= 74-4 = 70$$

$$t_{table} = 1.99444$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.15 Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2.823	.006
	Disiplin Kerja (X1)	2.120	.038
	Lingkungan Kerja (X2)	2.066	.043
	Pelatihan Kerja (X3)	3.010	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data di olah SPSS 26.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = 2.120$ dan $t_{tabel} = 1.99444$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2.120 > t_{tabel} 1.99444$ Ini berarti H_a ditolak berarti Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,038 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,038 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai penumpang Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = 2.066$ dan $t_{tabel} = 1.99444$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2.066 > t_{tabel} 1.99444$ Ini berarti H_a ditolak berarti antara Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,043 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,043 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai penumpang Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = 3.010$ dan $t_{tabel} = 1.99444$. Didalam hal ini $t_{hitung} 3.010 > t_{tabel} 1.99444$ ini berarti H_a ditolak berarti Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,004 < 0,05$, sehingga H_0

di tolak, ini berarti Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

4.1.7.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.16 Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	876.808	3	292.269	11.423	.000 ^b
	Residual	1791.030	70	25.586		
	Total	2667.838	73			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)						

Sumber : Data di olah SPSS 26

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 11.423, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $df=n-k$ dan $k-1$

Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 11.423 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n-k = 74-4 = 70 \text{ dan } k-1 = 4-1=3$$

$$F_{tabel} = 2,74$$

Didalam hal ini $F_{hitung} 11.423 > F_{tabel} 2,74$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$,. Ini berarti H_a dan H_o di tolak.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

4.2 Analisis Data

4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2.120 > t_{tabel} 1.99444$ dan nilai sig $0,038 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Disiplin Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai penumpang Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja (Nasution & Hadi, 2021). Oleh sebab itu, secara tidak langsung perusahaan diharuskan selalu mengawasi kinerja pegawainya. Hal tersebut menjadi faktor penting sebab kurangnya kinerja pegawai mengurangi faktor produksi perusahaan itu sendiri sampai batas tertentu (Nasution et al, 2022)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawai. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Disiplin Kerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan kinerja pegawai karena kedisiplinan menjadi dasar bagi pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai aturan, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Pegawai yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, mematuhi prosedur, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, sehingga kinerja individu maupun tim meningkat. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan, kesalahan, dan penurunan produktivitas, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan terpengaruh. Dengan demikian, tingkat Disiplin Kerja secara langsung memengaruhi efektivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan perusahaan (Prayogi et al, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farisi et al, 2021), (Lesmana & Farisi, 2022), (Hasibuan & Handayani, 2017), (Yusnandar, 2023) dan (Muis & Hasibuan, 2021), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2.066 > t_{tabel} 1.99444$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai penumpang Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

Pada suatu perusahaan kinerja seorang pegawai merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja pegawainya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja pegawai yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Jika lingkungan kerja di suatu perusahaan baik akan mempengaruhi hasil dari kinerja pegawai. membuat pegawai nyaman dalam bekerja dan aman sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik, pegawai merasa risih, tidak aman dalam bekerja maka berpengaruh terhadap kinerja yang berakibat kinerja menjadi menurun (Hasibuan, 2018).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena kondisi fisik, psikologis, dan sosial di tempat kerja dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai. Lingkungan

kerja yang kondusif, aman, bersih, serta didukung hubungan interpersonal yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, kreatif, dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, misalnya bising, tidak aman, atau menimbulkan stres, dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, terciptanya lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan hasil kerja pegawai (Purnama & Kunchahyo, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi & Yani, 2021), (Farisi & Utari, 2020), (Bahagia et al, 2018), (Nasution & Ningsih, 2023), (Hasibuan, 2015) dan (Tanjung & Tanjung, 2023) yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 3.010 > t_{tabel} 1.99444$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

Semakin sering Pelatihan Kerja yang diberikan maka kinerja para pegawai juga semakin meningkat karena dengan adanya Pelatihan Kerja keterampilan pegawai pun akan meningkat. artinya Pelatihan Kerja yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan maupun sikap pegawai. Pelatihan Kerja merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar agar dapat memperoleh peningkatan keterampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori (Maryam et al, 2023)

Adanya peningkatan kualifikasi pegawai tersebut, dan lebih baik jauh lagi berarti satu langkah maju untuk mendapatkan posisi dan tanggung jawab yang lebih besar pada perusahaan tersebut atau tidak terdapat kesenjangan antara kemampuan (skill) dengan jabatan pegawai (Yusnandar et al, 2020).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor Pelatihan Kerja. Melalui Pelatihan Kerja diharapkan pegawai dapat menambah pengetahuan yang dimilikinya serta untuk mengasah kemampuannya yang selama ini kurang optimal atau belum ada. Terkadang pengetahuan pegawai sangat minim, maka melalui Pelatihan Kerja tentu akan mendapat tambahan pengetahuan (Usman et al, 2021). Pelatihan Kerja (training) yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, Pelatihan Kerja lebih focus ke praktek, dengan demikian pegawai setelah selesai mengikuti Pelatihan Kerja maka hasilnya bisa langsung di praktekan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari (Prayogi & Nursidin, 2018)

Hasil penelitian yang di lakukan (Nasution & Lesmana, 2018), (Astuti et al, 2021), (Prayogi et al, 2021), (Prayogi & Annisa, 2023), dan (Handayani & Berutu, 2021) yang menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji Hipotesis secara simultan diperoleh $F_{hitung} 11.423 > F_{tabel} 2,74$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Pegawai pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

Pekerjaan yang baik ditentukan oleh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja yang dimiliki setiap pegawai. Untuk mendukung tujuan strategis perusahaan dan menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target atau di atas target yang telah ditetapkan perusahaan pada masing-masing pegawai (job goals). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja pegawai tidak dioptimalkan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang tidak optimal sebaliknya jika kinerja pegawai yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula (Farisi et al, 2021).

Disiplin Kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai karena ketiganya saling berkaitan dalam membentuk produktivitas dan efektivitas kerja. Disiplin Kerja memastikan pegawai melaksanakan tugas tepat waktu, mematuhi aturan, dan bertanggung jawab, sehingga kinerja individu maupun tim dapat meningkat. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, dan mendukung komunikasi serta kerja sama antarpegawai akan menambah motivasi dan kenyamanan kerja, sehingga pegawai dapat fokus dan bekerja secara optimal (Dianingsih & Taqiyuddin, 2024).

Selain itu, pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai sesuai tuntutan pekerjaan, sehingga mereka lebih kompeten dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Ketika Disiplin Kerja diterapkan dengan baik, lingkungan kerja mendukung, dan pegawai

mendapatkan pelatihan yang tepat, kombinasi ketiga faktor ini akan menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin, lingkungan, dan pelatihan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja secara individu, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Yasawati et al, 2025).

Hasil penelitian yang di lakukan (Rahma et al, 2025), (Hutasuhut & Risal, 2025), (David & Husniati, 2024), (Utami & Silalahi, 2023) dan (Kartini & Nurhidayati, 2023) yang menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial diperoleh Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada penumpang Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial diperoleh maka Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada penumpang Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara parsial diperoleh maka Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara
4. Secara simultan diperoleh diperoleh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan sebaiknya menetapkan aturan kerja yang jelas dan konsisten, terutama terkait jam kerja, tanggung jawab, dan standar operasional..
2. Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, baik

dari segi fisik (pencahayaan, kebersihan, fasilitas) maupun nonfisik (hubungan kerja, komunikasi).

3. Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara Memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh pegawai untuk mengikuti pelatihan.
4. Penelitian selanjutnya melakukan penelitian kinerja pegawai dengan variabel bebas yang berbeda dan objek nya jangan lagi di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian yang dilakukan ada beberapa hambatan yang terjadi yang membuat penelitian ini tidak maksimal seperti :

1. Susahnya bertemu responden disebabkan responden yang bekerja sehingga sulit di minta untuk mengisi kuisisionernya.
2. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memhami proses pengelohan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik.
3. Keterbatasan sampel yang digunakan maka penelitian selanjutnya dapat mencari tempat riset dengan sampel responden yang lebih banyak

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 1–8.
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus*. Unisnu Press.
- Astuti, R, Akbar, L. Y, & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
- Azhar, M. E, Nurdin, D. U, & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bahagia, R, Putri, L. P, & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- David, C. B, & Husniati, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 1–15.
- Dianingsih, N, & Taqiyuddin, A. (2024). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang. *Business and Economic Publication*, 2(2), 97–107.
- Fadhli, K, & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Guepedia.
- Farisi, S, & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(3), 31–42.
- Farisi, S, Yusnandar, W, & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 2(1), 121–133.
- Handayani, S, & Berutu, N. R. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Dan Disiplin Kerja (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatera Utara). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 1–11.

- Harahap, S. F, & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 1(1), 1–20.
- Hasibuan, J. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 1(1), 1–23.
- Hasibuan, J. S, & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hutasuhut, R. M. B, & Risal, T. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. International Cargo Surveyor. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 5712–5720.
- Ilyas, Y. (2022). *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. BP FKUM UI.
- Jufrizen, J, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A, Irfan, I, & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Jung, J, & Basalamah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 3(1), 1–14.
- Kartini, S. D. A, & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Pertanian Dinas Pertanian dan Pangan. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1783–1788.
- Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajagrafindo Persada (Rajawali Pers).

- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan, K. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Kotler, P, & Amstrong, G. (2019). *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Erlangga.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Literature*, 2(1), 1–10.
- Lesmana, M. T, & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi pada PT. PN III (PERSERO). *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 717–727.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maryam, S, Khalik, A, & Widiawati, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(4), 653–665.
- Mathis, R. L, & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Muis, M. R, & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288.
- Munandar, A. S. (2019). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. UI Press.
- Nasution, A. E, & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. *Researchgate*, 1(2), 1–15.
- Nasution, A. E, & Ningsih, S. J. (2023). Studi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 7(3), 485–496.
- Nasution, M. I, & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2014*, 1046–1054.
- Nasution, M. I, Samboja, D, & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan: Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 540–558.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.

- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Deepublish.
- Prayogi, M. A, & Annisa, D. (2023). Training, Work Ability And Employees ' Performance : The Mediating Role Of Organizational Commitment. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 112–122.
- Prayogi, M. A, Farisi, S, & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076.
- Prayogi, M. A, Lesmana, M. T, & Siregar, L. H. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Prayogi, M. A, & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 216–222.
- Prayogi, M. A, & Yani, I. (2021). The Role Of Work Motivation In Mediating The Effect Of The Work Environment On Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 1(2), 211–220.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Purnama, N. I, & Kuncahyo, R. (2023). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. *Niagawan*, 12(2), 73–84.
- Rahma, N. A, Ubaidillah, H, & Sumartik, S. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jambura Journal of Educational Management*, 6(1), 318–332.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rudianto, R. (2018). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Erlangga.
- Safitri, N. A, & Soleh, M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. *Mabny: Journal of Sharia Management and Business*, 2(02), 88–98.
- Sahrain, A. K. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Maqna Hotel Gorontalo. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(2), 69–87.

- Saksono, Y, & Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Konsep Dasar)*. Eureka Media Aksara.
- Sedarmayanti, S. (2021). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Silitonga, H, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infineon Technologies Batam. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 1(2), 275–287.
- Sinambela, E, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Solehuddin, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Performance Analysis*. Absolute Media.
- Subyantoro, A, & Suwanto, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Gramedia Pustaka.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supratman, M. A, & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Cahya Yudha Niagatama). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1),1-12.
- Surtiani, A, Kurniasih, I, Mulyati, Y, & Sandjaya, T. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 5(4), 221–231.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Tanjung, H, & Tanjung, I. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 4(3), 296–310.
- Usman, S, Rambe, M. F, & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- Utami, N, & Silalahi, E. E. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 376–385.
- Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

- Yasawati, N. K. D, Trarintya, M. A. P, & Diputra, G. I. S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 5(2), 248–257.
- Yusnandar, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal SALMAN (Sosial Dan Manajemen)*, 4(1), 37–53.
- Yusnandar, W, Nefri, R, & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA PEMPROVSU**

Kepada Yth. Bapak / Ibu

**Pegawai DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA PEMPROVSU
Di Tempat**

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Andika Setya Pratama (2005160186) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Andika Setya Pratama

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : < 10 Tahun 11-20 tahun >20 Tahun

1. KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan Dispora Pemprov					
Kuantitas						
3	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan					
Waktu						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Saya selalu menargetkan pekerjaan selesai tepat waktu					
Penekanan Biaya						
7	Saya melakukan pekerjaan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar					
8	Saya tidak pernah menunda nunda pekerjaan					
Pengawasan						
9	Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila diawasi oleh pimpinan					
10	Saya tetap melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi dari pimpinan Dispora Pemprov					
Hubungan Antar Pegawai						
11	Saya selalu berusaha menjadi Pegawai yang teladan yang bisa kerjasama dengan Pegawai lain					
12	Saya menjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan saya guna memotivasi dalam semangat bekerja					

2. IKLIM ORGANISASI (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Masuk kerja tepat waktu						
1	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan					
2	Saya selalu menerapkan disiplin yang tinggi setiap harinya					
Penggunaan waktu secara efektif						
3	Saya selalu menerapkan disiplin yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan					
4	Saya selalu bersemangat dengan pekerjaan yang saya terima					
Tidak pernah mangkir/Tidak kerja						
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya setiap harinya					
6	Saya selalu menjalankan amanah yang saya terima dengan sebaik baiknya					
Mematuhi semua perturan organisasi atau dinas						
7	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan					
8	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja.					

3. LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Hubungan Pegawai						
1	Lingkungan kerja bersama para pegawai yang lain sangat terjaga					
2	Pihak perusahaan sangat memperhatikan kondisi para pegawai agar selalu harmonis					
Tingkat Kebisingan						
3	Kebisingan mengganggu para pegawai dalam bekerja sehari hari					
4	Lingkungan kantor harus aman dari kebisingan dari suara suara yang berbisik					
Penerangan						
5	Penerangan lampu di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas					
6	Cahaya di dalam Kantor harus sesuai dengan kenyamanan para pegawai					
Peraturan Kerja						
7	Peraturan kerja yang diterapkan membuat suasana menjadi lebih nyaman dalam bekerja					
8	Aturan kerja yang ada di dinas membuat para pegawai semakin nyaman dalam bekerja					
Sirkulasi Udara						
9	Tidak ada kebisingan di tempat kerja sehingga membuyarkan konsentrasi dalam bekerja					
10	Suhu udara yang di dalam kantor sejuk menyebabkan saya sangat konsentrasi dalam bekerja					
Keamanan						
11	Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja					
12	Keamanan bukan menjadi tolak ukur dalam bekerja sehari hari					

4. Pelatihan Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Instruktur						
1	Saya memahami pelatihan yang diberikan karena Instruktur menguasai materi sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					
2	Saya mengerti pekerjaan saat ini karena pelatihan yang diberikan kepada saya dilakukan oleh Instruktur yang ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan					
Peserta						
3	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
4	Saya selalu memahami inti dari pelatihan yang dilakukan ketika saya sebagai peserta					
Materi						
5	Saya menguasai materi pelatihan, sehingga mampu menunjang pekerjaan					
6	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.					
Metode						
7	Saya dapat dengan mudah memahami materi pelatihan karena materi yang diberikan lengkap					
8	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					
Tujuan						
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat karena telah mengikuti pelatihan					
10	Setelah mengikuti pelatihan, Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
Sasaran						
11	Saya menjadi handal dan tanggap dalam Pekerjaan berkat pelatihan yang diberikan					

12	Pelatihan memotivasi saya agar dapat bekerja lebih baik lagi					
----	--	--	--	--	--	--

A41	2	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	53
A42	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	54
A43	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
A44	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	50
A45	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	43
A46	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	3	48
A47	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	58
A48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	50
A49	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	56
A50	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	51
A51	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	56
A52	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	57
A53	4	4	4	4	4	2	2	5	4	5	4	4	46
A54	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	5	44
A55	3	4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	5	47
A56	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	43
A57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	56
A58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58
A60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A61	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
A62	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	50
A63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
A64	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	53
A65	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	53
A66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
A67	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	48
A68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
A69	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	53
A70	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	51
A71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A72	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	51
A73	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	5	53
A74	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	49

A42	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	52
A43	4	4	5	5	3	4	2	5	3	4	2	3	44
A44	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	39
A45	5	5	5	3	3	3	2	3	3	3	2	4	41
A46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A47	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	3	49
A48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A49	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	46
A50	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	56
A51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
A52	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	38
A53	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	51
A54	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	51
A55	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	55
A56	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	44
A57	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	38
A58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
A60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	58
A63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
A65	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
A66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A67	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	51
A68	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
A69	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	53
A70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A74	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37

A43	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	54
A44	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	49
A45	5	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	39
A46	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
A47	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	3	52
A48	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	46
A49	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
A50	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	56
A51	3	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	52
A52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A53	5	5	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	48
A54	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	43
A55	4	5	5	5	4	3	2	3	4	3	4	2	44
A56	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	46
A57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A60	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	46
A61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A62	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	53
A63	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	38
A64	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	51
A65	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	53
A66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
A67	5	3	5	4	4	5	2	3	5	3	5	3	47
A68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A69	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	54
A70	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	52
A71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
A73	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	52
A74	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	51