

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah BNN Kota Depok

Sebagai salah satu kota penyangga ibukota DKI Jakarta, kota Depok juga memiliki permasalahan yang serupa, salah satunya adalah permasalahan narkoba. Untuk itu, pada tahun 2003 tepatnya pada bulan juli, dibentuklah Badan Narkotika Nasional Kota Depok (BNNK Depok) dimana saat itu masih berada dibawah Pemerintah Kota Depok dengan Kepala saat itu Dra. Winwin Winantika, M.M dan Sekertaris saat itu Drs. H. Nana Subarna, M.Si. setelah mengalami 2 kali pergantian Kepala, yakni pada tahun 2008 dijabat oleh Drs. Yuyun Wirasaputra, M.M dan pada tahun 2009 dijabat oleh KH. Mohammad Idris, M.A, dan permasalahan narkoba juga mengalami perkembangan, maka pada bulan oktober 2011, telah dilantik Kepala Badan Narkotika Nasional Kota Depok (BNNK Depok) yaitu Miral Hayadi, A.Pi. M.Si. dimana saat itu status organisasi sudah mengalami vertikalisasi (tidak lagi dibawah Pemerintah Kota Depok).

Sebagai perpanjangan tangan dari BNN sekaligus sebagai Leading Sector dalam upaya pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba dan prekursor narkoba (P4GN) di Kota Depok, maka BNNK Depok juga mengalami beberapa kali pergantian pimpinan, yakni Rudy Hartono (2013), M. Syaifudin Zuhri (2015), Hesti Cahyasari (2016) dan saat ini M. Rusli Lubis (2017-saat ini).

2. Visi dan Misi

a. Visi

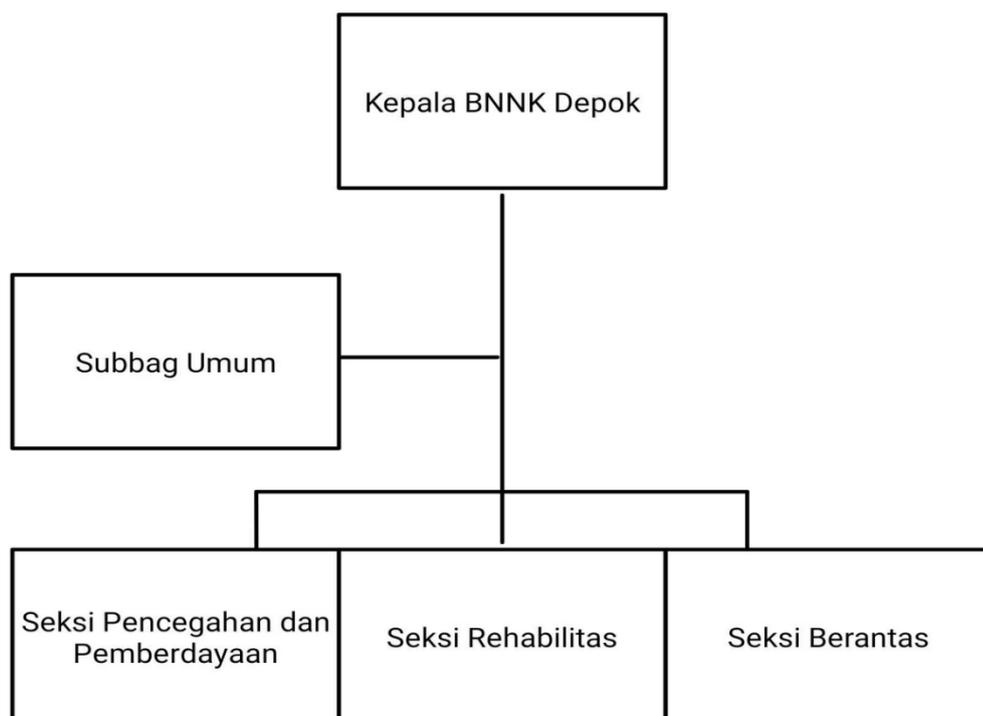
Menjadi perwakilan BNN yang profesional di kota Depok dan memiliki kemampuan untuk menyatukan dan menggerakkan seluruh sektor masyarakat, instansi pemerintah dan swasta dalam upaya pencegahan dan peredaranran narkoba di kota Depok.

b. Misi

Berkoordinasi dengan instansi pemerintah terkait dan sektor masyarakat di wilayah Kota Depok untuk pencegahan, pemberdayaan masyarakat, pemulihan, dan pemberantasan, serta didukung oleh tata kelola yang bertanggung jawab.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi tersebut disebutkan dalam peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 14 Tahun 2017 tentang organisasi dan tata kelola (OTK) Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota. Struktur organisasi Badan Narkotika Nasional di Kota Depok adalah sebagai berikut :



Sumber : Divisi Kepegawaian BNNK Depok

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BNNK Depok

B. Analisis dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

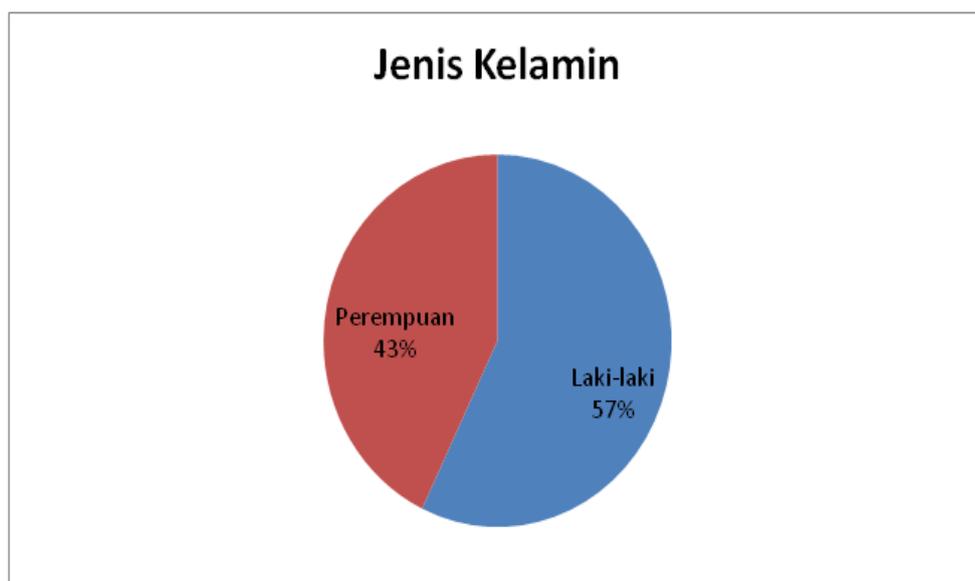
Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	36	57%
Perempuan	27	43%
Total	63	100%

Sumber : Diolah dari data Primer, 2022



Sumber : Diolah dari data Primer, 2022

Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan tabel 4.1 dan gambar 4.2 di atas, terlihat bahwa responden laki-laki berjumlah 36 atau 57% dan responden perempuan berjumlah 27 atau 43%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini sebagian besar adalah pegawai laki-laki.

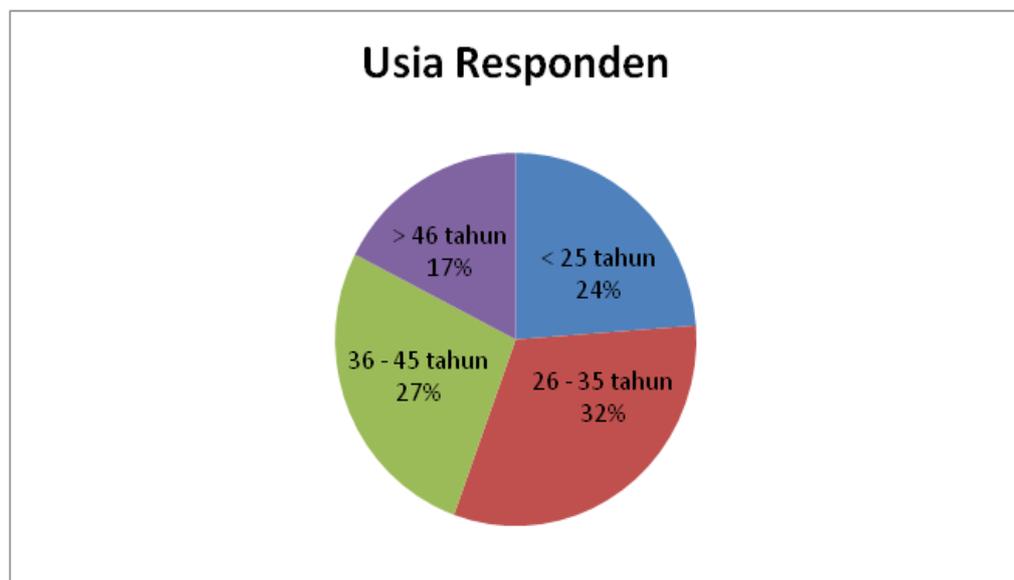
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden menurut usia, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
< 25 Tahun	15	23%
26 – 35 Tahun	20	31%
36 – 45 Tahun	17	29%
> 46 Tahun	11	17%
Total	63	100%

Sumber : Diolah dari data Primer, 2022



Sumber : Diolah dari data Primer, 2022

Gambar 1.3 Usia Responden

Berdasarkan tabel 4.2 dan gambar 4.3 di atas terlihat bahwa responden < 25 tahun berjumlah 15 atau 23%, responden 26 – 35 tahun berjumlah 20 atau 31%, responden 26 - 45 tahun berjumlah 17 atau 29%, dan responden > 46 tahun berjumlah 11 atau 17%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini sebagian besar berumur 26 – 35 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

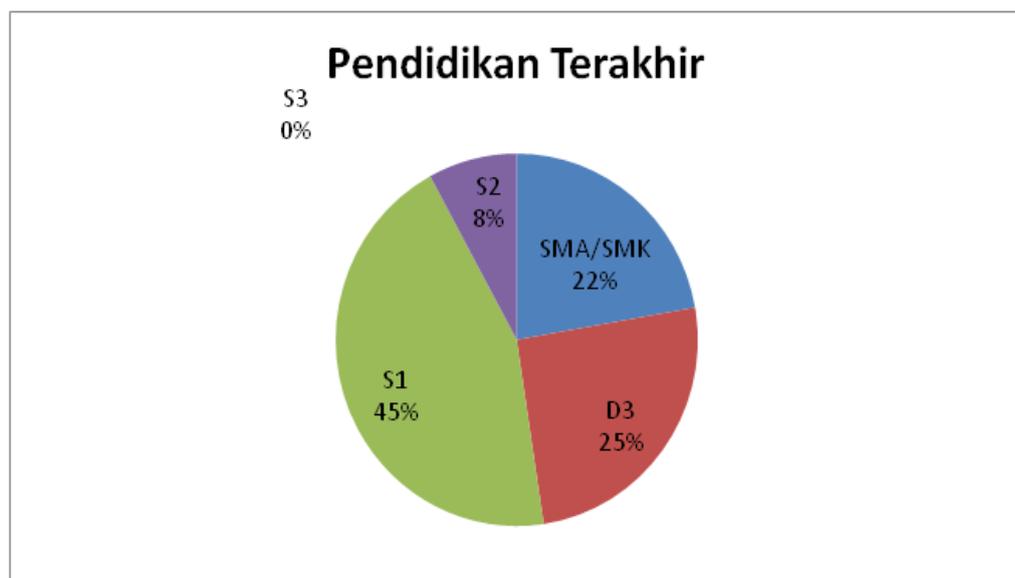
Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden menurut pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	14	22%
D3	16	25%
S1	28	45%
S2	5	8%
S3	0	0%
Total	63	100%

Sumber : Diolah dari data Primer, 2022



Sumber : Diolah dari data Primer, 2022

Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan tabel 4.3 dan gambar 4.4 di atas terlihat bahwa responden SMA/SMK berjumlah 14 atau 22%, responden D3 berjumlah 16 atau 25%, responden S1 berjumlah 28 atau 45%, dan responden S2 berjumlah 5 atau 8%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini sebagian besar lulusan S1.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

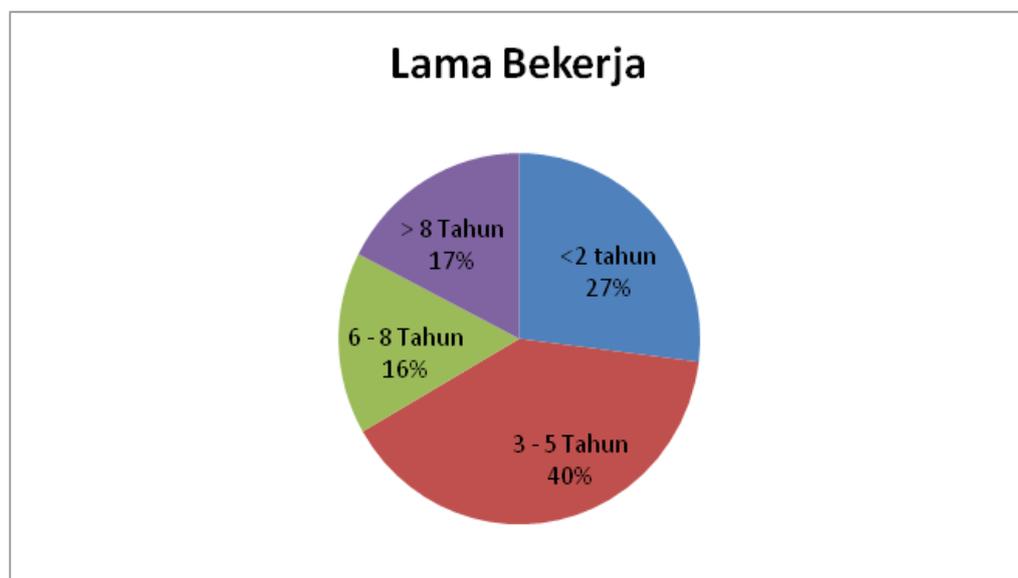
Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden menurut lama bekerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4

Lama Bekerja Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
< 2 Tahun	17	26%
3 – 5 Tahun	25	38%
6 – 8 Tahun	10	17%
> 8 Tahun	11	19%
Total	63	100%

Sumber : Diolah dari data Primer, 2022



Sumber : Diolah dari data Primer, 2022

Gambar 4.5 Lama Bekerja Responden

Berdasarkan tabel 4.4 dan gambar 4.5 di atas terlihat bahwa responden < 2 tahun berjumlah 17 atau 26%, responden 3 – 5 tahun berjumlah 25 atau 38%, responden 6 – 8 tahun berjumlah 10 atau 17%, dan responden > 8 tahun berjumlah 11 atau 19%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini sebagian besar sudah bekerja selama 3 – 5 tahun.

2. Deskripsi Statistik

a. Motivasi Kerja

Dalam kuesioner tersebut terdapat 14 pertanyaan yang menyajikan indikator terkait dengan motivasi kerja, berikut ini disertai dengan jawaban yang diberikan oleh responden.

Tabel 4.5

Average Total Mean Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Mean
1	Lingkungan pekerjaan yang nyaman membuat saya semangat untuk bekerja	4,04
2	Tunjangan yang diperoleh sudah layak dan memuaskan	3,93
3	Saya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	3,88
4	Kantor memberikan perlindungan asuransi untuk saya	3,80
5	Perlengkapan dan peralatan bekerja cukup aman dan memadai untuk digunakan	4,06
6	Pimpinan membangun keterkaitan yang baik dengan saya sehingga menciptakan suasana kerja menyenangkan dan nyaman	3,96
7	Saya mendapat dukungan dan pengakuan dari hasil kerja saya	3,80
8	Saya berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan masalah pekerjaan	3,73
9	Pimpinan memberikan apresiasi berupa pujian ketika saya bekerja sesuai dengan waktu yang diberikan	3,95
10	Pimpinan selalu memberikan insentif tepat waktu ketika saya sedang lembur	3,82
11	Saya mendapatkan penghargaan berupa bonus dan insentif hasil kerja keras saya	3,88
12	Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan diri dalam bekerja	3,84
13	Saya selalu ingin mencapai keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan	4,01
14	Pengetahuan saya dalam menyelesaikan tugas sangat baik	3,96
Total Mean Motivasi Kerja		54,66
Total Rata-rata Mean Motivasi Kerja		3,90

Sumber : Diolah dari data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 hasil penilaian responden berdasarkan variabel Motivasi Kerja (X1). Rata-rata responden menjawab setuju dengan total mean motivasi kerja sebesar 54,66.

b. Lingkungan Kerja

Dalam kuesioner tersebut terdapat 10 pertanyaan yang menyajikan indikator terkait dengan lingkungan kerja, berikut ini disertai dengan jawaban yang diberikan oleh responden.

Tabel 4.6

Average Total Mean Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Mean
1	Rekan kerja saya sering membantu saya dalam menyelesaikan tugas yang sulit saya selesaikan	4,20
2	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik	4,20
3	Saya selalu berpakaian dengan rapi saat bekerja	4,17
4	Saya selalu datang tepat waktu	4,07
5	Saya merasa cukup dengan penerangan yang ada dalam ruangan saya	4,19
6	Penerangan pada sinar matahari dan listrik diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	3,96
7	Saya bekerja dengan sirkulasi udara yang baik	4,00
8	Terdapat Air Conditioner/AC yang membuat saya nyaman dalam bekerja	3,95
9	Saya mendapat keamanan ditempat kerja	4,06
10	Satpam yang menjaga keamanan kantor menjalankan tugasnya dengan baik	4,00
Total Mean Lingkungan Keja		40,80
Total Rata-rata Mean Lingkungan Kerja		4,08

Sumber : Diolah dari data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 hasil penilaian responden berdasarkan variabel Lingkungan Kerja (X2). Rata-rata responden menjawab setuju dengan total mean lingkungan kerja sebesar 40,80.

c. Disiplin Kerja

Dalam kuesioner tersebut terdapat 8 pertanyaan yang menyajikan indikator yang terkait dengan disiplin kerja, berikut ini disertai dengan jawaban yang diberikan oleh responden.

Tabel 4.7

Average Total Mean Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Mean
1	Saya selalu datang tepat waktu dan tertib	4,07
2	Semua pegawai diwajibkan melakuakn absensi kehadiran	4,04
3	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di kantor	4,12
4	Setiap pegawai bersiap mendapatkan sanksi ketika tidak mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan	4,22
5	Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan	4,28
6	Setiap pegawai harus bersikap sopan dan santun dengan sesama rekan kerja	4,31
7	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu	4,30
8	Saya selalu bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	4,36
Total Mean Disiplin Kerja		33,70
Total Rata-rata Mean Disiplin Kerja		4,21

Sumber : Diolah dari data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil penilaian responden berdasarkan variabel Disiplin Kerja (X3). Rata-rata responden menjawab setuju dengan total mean Disiplin kerja sebesar 33,70.

d. Kinerja Pegawai

Dalam kuesioner tersebut terdapat 11 pertanyaan yang menyajikan indikator yang terkait dengan kinerja pegawai, berikut ini disertai dengan jawaban yang diberikan oleh responden.

Tabel 4.8
Average Total Mean Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Mean
1	Hasil kerja yang saya kerjakan memenuhi target yang diharapkan	4,23
2	Saya bersedia berkontribusi dalam meningkatkan hasil kerja	4,39
3	Saya mampu mencapai target yang ditentukan pimpinan	4,41
4	Saya menguasai pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang saya	4,46
5	Saya cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan	4,47
6	Saya selalu mengutamakan kerapian dan ketelitian dalam bekerja	4,39
7	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah memenuhi target dan waktu yang telah ditetapkan	4,30
8	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	4,41
9	Saya berusaha selalu hadir dalam bekerja	4,47
10	Saya bangga menjadi bagian dari BNNK Depok	4,47
11	Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya di BNNK Depok	4,33
Total Mean Kinerja Pegawai		48,33
Total Rata-rata Mean Kinerja Pegawai		4,39

Sumber : Diolah dari data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil penilaian responden berdasarkan variabel Kinerja Pegawai (Y). Rata-rata responden menjawab setuju dengan total mean Kinerja Pegawai sebesar 48,33.

C. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan penjumlahan korelasi item-item yang berkorelasi. Dalam pengujian ini, 63 responden digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner yang diterbitkan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ atau bernilai positif. Hasil pemeriksaan keabsahan kuesioner diisi oleh responden dengan hasil sebagai berikut :

a. Variabel Motivasi (X1)

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,630	0,248	Valid
X1.2	0,666	0,248	Valid
X1.3	0,686	0,248	Valid
X1.4	0,685	0,248	Valid
X1.5	0,626	0,248	Valid
X1.6	0,697	0,248	Valid
X1.7	0,658	0,248	Valid
X1.8	0,641	0,248	Valid
X1.9	0,663	0,248	Valid
X1,10	0,602	0,248	Valid
X1.11	0,634	0,248	Valid
X1,12	0,679	0,248	Valid
X1.13	0,490	0,248	Valid
X1.14	0,647	0,248	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa pernyataan motivasi kerja adalah valid. Dapat dilihat bahwa jumlah r-hitung setiap elemen perintah secara signifikan lebih besar dari nilai r-tabel untuk semua elemen perintah pada level 0,05.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,669	0,248	Valid
X2.2	0,642	0,248	Valid
X2.3	0,767	0,248	Valid
X2.4	0,774	0,248	Valid
X2.5	0,762	0,248	Valid
X2.6	0,802	0,248	Valid
X2.7	0,830	0,248	Valid

Lanjutan Tabel 4.10

X2.8	0,901	0,248	Valid
X2.9	0,733	0,248	Valid
X2.10	0,802	0,248	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa pernyataan lingkungan kerja adalah valid. Dapat dilihat bahwa jumlah r-hitung setiap elemen perintah secara signifikan lebih besar dari nilai r-tabel untuk semua elemen perintah pada level 0,05.

c. Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4.11**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Item	r-hitung	r-tabel	keterangan
X3.1	0,592	0,248	Valid
X3.2	0,720	0,248	Valid
X3.3	0,722	0,248	Valid
X3.4	0,681	0,248	Valid
X3.5	0,716	0,248	Valid
X3.6	0,652	0,248	Valid
X3,7	0,673	0,248	Valid
X3.8	0,590	0,248	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa pernyataan disiplin kerja adalah valid. Dapat dilihat bahwa jumlah r-hitung setiap elemen perintah secara signifikan lebih besar dari nilai r-tabel untuk semua elemen perintah pada level 0,05.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,666	0,248	Valid
Y.2	0,547	0,248	Valid
Y.3	0,478	0,248	Valid
Y.4	0,578	0,248	Valid
Y.5	0,552	0,248	Valid
Y.6	0,499	0,248	Valid
Y.7	0,581	0,248	Valid
Y.8	0,592	0,248	Valid
Y.9	0,462	0,248	Valid
Y.10	0,466	0,248	Valid
Y.11	0,499	0,248	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa pernyataan kinerja pegawai adalah valid. Dapat dilihat bahwa jumlah r-hitung setiap elemen perintah secara signifikan lebih besar dari nilai r-tabel untuk semua elemen perintah pada level 0,05.

2. Uji Reabilitas

Menurut Imam Ghazali (2016:48) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 4.13

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,888	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,923	Reliabel
Disiplin Kerja	0,823	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,753	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2022

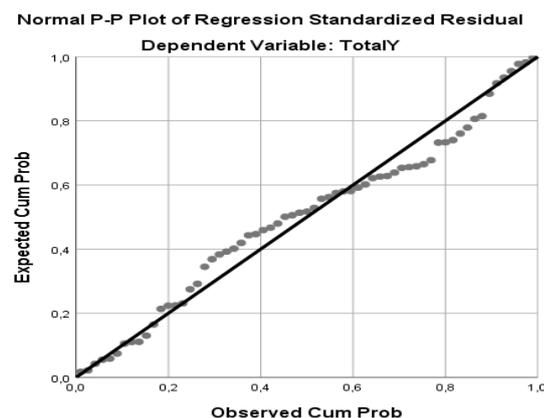
Tabel di atas dapat dilihat bahwa 4 variabel utama yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki cronbach alpha $> 0,06$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah reliabel.

D. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut ghozali (2016) “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

a. Kurva Normal P-Plot



Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Kurva Normal P-Plot

Dari gambar 4.6 Kurva Normal P-Plot di atas, dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis selalu mengikuti garis lurus dan tidak terlalu meluas, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis model konsisten dengan normalitas dan data dapat digunakan.

b. Uji Kolmogorov-Smirnov

Pengujian menggunakan kurva normal p-plot dapat menyesatkan jika jumlah datanya kecil. Untuk itu diperlukan pengujian yang lebih tepat yaitu metode kolmogorov-smirnov (One-Sample K-S). Menurut ghozali

(2012:174) “jika nilai K-S signifikan maka residual tidak normal, tetapi jika K-S tidak signifikan maka residual terdistribusi secara normal”. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,16154496
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,080
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian menggunakan metode one-sample kolmogorov-smirnov dengan taraf signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2016:103) “untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolonieritas apabila nilai $VIF \leq 10$, dan nilai tolerance $\geq 0,10$ ”. Hasil pengujian VIF dan Tolerance dari model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model								
1	(Constant)	10,194	3,710		2,748	,008		
	TotalX1	,167	,038	,348	4,436	,000	,972	1,029
	TotalX2	,275	,045	,474	6,066	,000	,981	1,020
	TotalX3	,528	,072	,579	7,350	,000	,967	1,034

a. Dependent Variable: totally

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF motivasi kerja sebesar 1,029, nilai VIF lingkungan kerja sebesar 1,020 dan nilai VIF disiplin kerja 1,034. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Evaluasi nilai tolerance motivasi kerja sebesar 0,972 nilai tolerance lingkungan kerja sebesar 0,981, dan nilai tolerance disiplin kerja sebesar 0,967. Nilai threshold yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas dari evaluasi tolerance karena memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,612	2,408		1,500	,139
	TotalX1	,004	,024	,023	,180	,858
	TotalX2	-,051	,029	-,223	-1,741	,087
	TotalX3	-,005	,047	-,013	-,104	,917
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi semua variabel bebas adalah $> 0,05$ yang dinyatakan dengan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,858, nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,087 dan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,917. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada varians variabel dalam penelitian ini.

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi yang kuat untuk pengamatan antara satu dengan pengamatan lain yang disusun menurut runtun waktu. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode saat ini dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik dipakai. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi yaitu dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Dimana hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,804 ^a	,646	,628	2,21582	2,011
a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1					
b. Dependent Variable: totally					

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dijelaskan bahwa nilai Durbin-Watson adalah 2,011. Dimana nilai K atau jumlah variabel bebas yaitu 3 dan nilai N atau jumlah responden yaitu 63. Sehingga didapat nilai dL adalah 1,4797 serta nilai dU adalah 1,6889, lalu nilai 4-dU adalah 2,3111. Jika dimasukkan kedalam kriteria sehingga didapatkan hasil $dU < DW < 4-dU$ ($1,4797 < 1,6889 < 2,3111$) yang berarti model regresi yang diperoleh tidak terjadi autokorelasi.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian persyaratan analisis regresi fundamental klasik telah dilakukan sebelumnya, menunjukkan bahwa variabel yang relevan memenuhi kriteria persyaratan dan asumsi klasik. Penelitian ini dilanjutkan dengan menguji signifikansi model dan interpretasi model regresi.

Tabel 4.18
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,194	3,710		2,748	,008
	TotalX1	,167	,038	,348	4,436	,000
	TotalX2	,275	,045	,474	6,066	,000
	TotalX3	,528	,072	,579	7,350	,000

a. Dependent Variable: totally

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2022

$$Y = 0,348 X1 + 0,474 X2 + 0,579 X3$$

Dimana:

Y = Kinerja

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,348, menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel motivasi kerja satu-satuan akan meningkatkan kinerja kerja pegawai BNNK Depok menjadi 0,348.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,474, menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja satu-satuan akan meningkatkan kinerja kerja pegawai BNNK Depok 0,474.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,579, menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja satu-satuan akan meningkatkan kinerja kerja pegawai BNNK Depok 0,579.

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (F)

Tabel 4.19

Hasil Uji Hipotesis Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529,176	3	176,392	35,926	,000 ^b
	Residual	289,681	59	4,910		
	Total	818,857	62			
a. Dependent Variable: totally						
b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1						

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengisi semua variabel bebas yang diuji pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.19. nilai f-hitung yang diperoleh adalah 35,926 sedangkan nilai f-tabel adalah 2,76, sehingga dapat dilihat bahwa nilai f-hitung adalah $35,926 > f\text{-tabel } 2,76$ dengan tingkat signifikansi 0,000 karena tingkat signifikansi tersebut. 0,05, maka model regresi ini dapat digunakan untuk variabel kinerja pegawai pada BNNK Depok. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur kemampuan model untuk memperhitungkan perubahan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Menurut Ghazali (2018) “nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan perubahan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.20
Hasil Uji Hipotesis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,646	,628	2,21582
a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1				

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Koefisien determinasi (R^2) adalah 0,628. Hasil ini berarti bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan 62,8% dari variabel terikat yaitu kinerja pegawai, sedangkan sisanya 37,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

3. Uji Signifikan Parsial (T)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.21
Hasil Uji Hipotesis Signifikan Parsial (T)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,194	3,710		2,748	,008
	TotalX1	,167	,038	,348	4,436	,000
	TotalX2	,275	,045	,474	6,066	,000
	TotalX3	,528	,072	,579	7,350	,000
a. Dependent Variable: totally						

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.21 dapat diketahui penjabaran hipotesis pada penelitian ini adalah:

Apabila tingkat kepercayaan 95% maka nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05

df = derajat bebas (degree of Freedom) ditentukan dengan rumus $(n-k-1)$

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

Maka nilai df adalah $63 - 3 - 1 = 60$ (df = 59), karena hipotesis bersifat dua arah maka didapatkan nilai t-tabel sebesar 1,671.

a. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai t-hitung untuk motivasi kerja sebesar 4,436 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,671. Maka diketahui bahwa t-hitung adalah $4,436 > t\text{-tabel } 1,671$ dan nilai rata-ratanya adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BNNK Depok.

b. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai t-hitung untuk lingkungan kerja sebesar 6,066 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,671. Maka diketahui bahwa nilai t-hitung adalah $6,066 > t\text{-tabel } 1,671$ dan nilai rata-ratanya adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BNNK Depok.

c. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai t-hitung untuk disiplin kerja sebesar 7,350 sedangkan t-tabel sebesar 1,671. Maka diketahui bahwa nilai t-hitung adalah $7,250 > t\text{-tabel } 1,671$ dan nilai rata-ratanya adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BNNK Depok.

G. Pembahasan

1. Analisis Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan maka didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BNNK Depok. Melalui penyebaran kuesioner pada pegawai BNNK Depok menunjukkan hasil rata-rata mean Motivasi Kerja (X1) secara keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi kerja mendapatkan nilai yang baik. Diperoleh hasil penelitian responden motivasi kerja rata-rata menjawab setuju dengan total mean motivasi kerja sebesar 54,66. Rata-rata total nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan kelima dengan nilai sebesar 4,06 dan rata-rata nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan kedelapan dengan nilai sebesar 3,73.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan motivasi kerja memiliki nilai sebesar 4,436 dengan signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 atau 5% yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan. Pengaruh positif dan signifikan ini menandakan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai BNNK Depok. Adapun hal ini juga terbukti dari nilai koefisien sebesar 0,348 yang artinya apabila semakin baik motivasi kerja yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang akan dihasilkan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sugito efendi dan Deni Firmansyah (2021) menunjukkan hasil motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Transjakarta. Dan penelitian yang dilakukan oleh Darti Rizkita Putri (2020) menunjukkan hasil motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group.

2. Analisis Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan maka didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BNNK Depok. Melalui penyebaran kuesioner pada pegawai BNNK Depok menunjukkan hasil rata-rata mean Lingkungan Kerja (X2) secara keseluruhan menunjukkan bahwa lingkungan kerja mendapatkan nilai yang baik. Diperoleh hasil penelitian responden motivasi kerja rata-rata menjawab setuju dengan total mean lingkungan kerja sebesar 40,80. Rata-rata total nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan pertama dan kedua dengan nilai sebesar 4,20 dan rata-rata nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan kedelapan dengan nilai sebesar 3,95.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 6,066 dengan signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 atau 5% yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan. Pengaruh positif dan signifikan ini menandakan bahwa peningkatan lingkungan kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai BNNK Depok. Adapun hal ini juga terbukti dari nilai koefisien sebesar 0,474 yang artinya apabila semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang akan dihasilkan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Burhannudin et al., (2019) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit islam banjarmasin. Dan penelitian yang dilakukan oleh Joyce Sagita Novyanti (2015) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Analisis Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan maka didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BNNK Depok. Melalui penyebaran kuesioner pada pegawai BNNK Depok menunjukkan hasil rata-rata mean Disiplin Kerja (X3) secara keseluruhan menunjukkan bahwa disiplin kerja mendapatkan nilai yang baik.

Diperoleh hasil penelitian responden motivasi kerja rata-rata menjawab setuju dengan total mean motivasi kerja sebesar 33,70. Rata-rata total nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan kedelapan dengan nilai sebesar 4,36 dan rata-rata nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan kesua dengan nilai sebesar 4,04.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan motivasi kerja memiliki nilai sebesar 7,350 dengan signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 atau 5% yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan. Pengaruh positif dan signifikan ini menandakan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai BNNK Depok. Adapun hal ini juga terbukti dari nilai koefisien sebesar 0,579 yang artinya apabila semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang akan dihasilkan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sugito efendi dan Eko Hadi Hardiyanto (2021) menunjukkan hasil Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shoppe International Indonesia. Dan penelitian yang dilakukan oleh AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Denpasar Bali