

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

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

Dalam menjalankan kegiatan BNN, ada sumber daya manusia yang menjalankan kegiatan BNN tersebut. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam kegiatan BNN. Bagaimanapun majunya teknologi jaman sekarang ini, tetap membutuhkan sumber daya manusia untuk memprosesnya terlebih dahulu. Hal ini membuktikan bahwa

sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam kegiatan BNN. Mengingat sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, maka perusahaan harus menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. BNN di kota Tanjungpinang juga melakukan kegiatan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas demi keberhasilan dalam menjalankan kegiatannya. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan di BNN kota Tanjungpinang.

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

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

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

Ada juga faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja. lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan yang bisa mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas – tugas yang harus diselesaikan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat kinerja karyawan meningkat, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang kondusif maka kinerja karyawan akan menurun. Meskipun BNN kota Tanjungpinang memperhatikan lingkungan kerja para karyawannya, tetapi masih belum bisa tergolong baik lingkungan kerja di BNN kota Tanjungpinang karena masih terdapat beberapa kekurangan seperti suhu di beberapa ruangan yang masih panas, pencahayaan di beberapa ruangan masih cukup mengganggu, dan kamar mandi yang kurang bersih. Berikut tabel – tabel data kinerja karyawan BNN Kota Tanjungpinang Tahun 2023.

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan



**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
KOTA TANJUNGPINANG**

Jl. Daeng Kemboja Senggarang – Tanjungpinang
Telp/HP : 081275405434

e-mail : bnnkota_tanjungpinang@bnn.go.id; bnnk_tanjungpinang@ymail.com
website : www.tanjungpinangkota.bnn.go.id

**TABEL ABSENSI TAHUN 2023
BNN KOTA TANJUNGPINANG**

NO	NAMA	JUMLAH HARI TAHUN 2023	HARI KERJA 2023	TAHUN 2023												JUMLAH KEHADIRAN	C	D	S	TK	P	%
				JUMLAH KEHADIRAN BULANAN																		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12							
1	Pegawai 1	365	239	19	20	21	14	21	17	20	22	20	22	19	14	229	5	5				96%
2	Pegawai 2	365	239	21	20	21	14	21	17	20	22	20	22	19	0		239					0%
3	Pegawai 3	365	239	21	20	16	13	21	17	20	22	20	18	18	19	225	10	4				94%
4	Pegawai 4	365	239	18	20	21	14	17	10	18	18	19	16	22	19	212	13	7			7	89%
5	Pegawai 5	365	239	18	20	17	13	21	17	18	19	19	17	17	19	215	12	12				90%
6	Pegawai 6	365	239	21	18	18	14	21	16	15	20	15	0	0	0	158	81	0				66%
7	Pegawai 7	365	239	21	17	21	10	21	17	18	17	20	19	17	18	216	12	11				90%
8	Pegawai 8	365	239	21	19	19	14	18	17	20	22	20	18	19	19	226	12	0	1			95%
9	Pegawai 9	365	239	19	19	19	9	17	16	20	18	20	18	16	19	210	10	19				88%
10	Pegawai 10	365	239	17	20	18	14	19	17	20	19	19	18	17	19	217	12	10				91%
11	Pegawai 11	365	239	19	19	18	14	17	17	20	19	19	16	20	19	217	8	14				91%
12	Pegawai 12	365	239	16	20	19	13	20	17	20	21	11	17	19	17	210	12	17				88%
13	Pegawai 13	365	239	16	20	15	12	16	16	20	16	19	16	17	15	198	6	35				83%
14	Pegawai 14	365	239	16	20	15	12	16	17	20	16	16	16	17	15	196	6	36	1			82%
15	Pegawai 15	365	239	16	20	15	12	16	17	20	16	16	16	17	15	196	6	37				82%
16	Pegawai 16	365	239	16	20	15	12	16	16	20	16	16	16	17	15	195	6	38				82%
17	Pegawai 17	365	239	16	20	15	12	16	17	20	16	16	16	17	15	196	6	35	2			82%
18	Pegawai 18	365	239	16	20	15	12	16	17	20	16	16	16	17	15	196	3	38	2			82%
19	Pegawai 19	365	239	16	20	15	12	16	17	18	17	16	16	18	15	196	5	38				82%
20	Pegawai 20	365	239	0	0	0	12	14	16	16	17	16	16	16	15	138	101	0				58%
21	Pegawai 21	365	239	16	20	15	12	16	15	16	17	16	16	15	17	191	3	45				80%
22	Pegawai 22	365	239	16	20	15	12	16	15	16	15	16	16	15	17	189	6	44				79%
23	Pegawai 23	365	239	16	19	15	12	16	15	16	15	16	16	15	16	187	3	47	2			78%
24	Pegawai 24	365	239	16	16	15	12	16	15	16	15	19	16	15	16	187	6	44	2			78%
25	Pegawai 25	365	239	16	16	15	12	16	15	16	15	20	16	15	16	188	4	47				79%
26	Pegawai 26	365	239	18	16	15	12	16	15	16	15	17	16	15	16	187	6	46				78%
27	Pegawai 27	365	239	15	16	19	12	16	17	16	15	17	16	15	16	190	2	46	1			79%
28	Pegawai 28	365	239	15	16	19	12	16	15	12	15	17	16	15	16	184	4	48	3			77%
29	Pegawai 29	365	239	15	16	15	12	16	15	19	15	17	16	15	16	187	6	46				78%
30	Pegawai 30	365	239	15	16	15	12	16	15	17	15	17	16	15	16	185	6	48				77%
31	Pegawai 31	365	239	15	16	15	12	16	15	17	15	17	16	15	16	185	5	46	3			77%
32	Pegawai 32	365	239	15	16	15	12	16	15	17	15	17	16	15	16	185	6	48				77%
33	Pegawai 33	365	239	15	16	15	13	16	15	17	16	17	19	18	17	194	3	42				81%
34	Pegawai 34	365	239	15	16	15	12	16	15	17	15	17	19	18	17	192	6	41				80%
35	Pegawai 35	365	239	15	16	15	12	16	15	17	15	17	19	15	19	191	5	43				80%
36	Pegawai 36	365	239	15	16	15	13	16	16	17	15	17	19	15	19	193	5	39	2			81%
37	Pegawai 37	365	239	15	16	15	12	16	16	17	15	17	19	15	19	192	2	45				80%
38	Pegawai 38	365	239	15	16	15	12	16	17	17	15	17	19	15	15	189	6	44				79%
39	Pegawai 39	365	239	15	16	15	12	16	16	18	15	17	22	15	15	192	6	41				80%
40	Pegawai 40	365	239	15	16	15	12	16	17	17	15	17	19	15	15	189	6	41	3			79%
41	Pegawai 41	365	239	15	16	15	13	16	17	17	15	17	22	15	15	193	6	40				81%
42	Pegawai 42	365	239	15	16	19	12	16	17	17	15	17	19	15	15	193	1	42	3			81%
43	Pegawai 43	365	239	18	16	19	13	16	17	18	15	17	19	15	15	198	6	33	2			83%
44	Pegawai 44	365	239	18	16	19	12	16	17	17	15	17	22	15	15	199	6	34				83%
45	Pegawai 45	365	239	17	16	19	13	16	15	17	17	17	17	15	19	198	1	40				83%
JUMLAH RATA - RATA KEHADIRAN PEGAWAI BNN KOTA TANJUNGPINANG TAHUN 2023																						80,00

Ket

C = CUTI

S = SAKIT

TK = TANPA KETERANGAN

P = PENDIDIKAN

Sumber : BNN kota Tanjungpinang (2023)

Tabel 1.2. Data Pencapaian Target



**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
KOTA TANJUNGPINANG**

Jl. Daeng Kemboja Senggarang – Tanjungpinang

Telp/HP : 081275405434

e-mail : bnnkota_tanjungpinang@bnn.go.id; bnnk_tanjungpinang@ymail.com

website : www.tanjungpinangkota.bnn.go.id

Tabel Pencapaian Target Kerja Tahun 2023							
No	Nama Karyawan	Pencapaian Target (%)	Kualitas Kerja	Produktivitas	Inisiatif	Kedisiplinan	Skor Kinerja
1	Karyawan 1	90%	3.0	2.5	2.0	2.5	2.5
2	Karyawan 2	95%	2.5	2.0	2.5	2.0	2.0
3	Karyawan 3	85%	2.0	1.8	2.0	1.5	1.8
4	Karyawan 4	80%	1.5	2.0	1.5	1.5	1.5
5	Karyawan 5	75%	2.0	1.5	2.0	2.5	2.0
6	Karyawan 6	70%	1.5	2.0	1.5	1.5	1.5
7	Karyawan 7	90%	2.5	2.0	2.0	1.5	2.0
8	Karyawan 8	95%	3.0	2.5	2.5	2.0	2.5
9	Karyawan 9	85%	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
10	Karyawan 10	80%	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
11	Karyawan 11	75%	1.7	1.5	2.0	1.5	1.7
12	Karyawan 12	70%	2.0	2.0	1.8	1.8	2.0
13	Karyawan 13	65%	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
14	Karyawan 14	60%	2.5	2.0	2.5	2.0	2.5
15	Karyawan 15	85%	2.2	2.5	2.0	2.2	2.2
16	Karyawan 16	90%	2.1	2.0	2.5	2.0	2.1
17	Karyawan 17	70%	1.8	1.5	2.0	2.0	1.8
18	Karyawan 18	80%	2.3	2.0	2.0	2.0	2.3
19	Karyawan 19	75%	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
20	Karyawan 20	85%	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
21	Karyawan 21	90%	1.8	2.0	2.0	1.5	1.8
22	Karyawan 22	80%	2.5	2.5	2.0	2.0	2.5
23	Karyawan 23	70%	2.0	1.8	2.0	1.5	2.0
24	Karyawan 24	65%	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
25	Karyawan 25	75%	2.0	2.0	1.8	2.0	2.0
26	Karyawan 26	80%	1.7	2.0	1.5	2.0	1.7
27	Karyawan 27	90%	2.0	2.0	2.0	1.8	2.0
28	Karyawan 28	85%	1.8	2.0	1.5	2.0	1.8
29	Karyawan 29	95%	2.2	2.5	2.0	2.0	2.2
30	Karyawan 30	85%	1.7	1.5	2.0	1.5	1.7
31	Karyawan 31	80%	1.8	2.0	2.0	1.5	1.8
32	Karyawan 32	90%	2.3	2.5	2.0	1.8	2.3
33	Karyawan 33	75%	1.8	2.0	1.5	1.8	1.8
34	Karyawan 34	85%	2.0	2.0	1.8	2.0	2.0
35	Karyawan 35	70%	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
36	Karyawan 36	65%	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
37	Karyawan 37	8%	2.2	2.0	2.5	2.0	2.2
38	Karyawan 38	75%	2.0	2.0	2.0	1.5	2.0
39	Karyawan 39	85%	2.0	2.0	1.8	2.0	2.0
40	Karyawan 40	90%	2.3	2.5	2.0	2.0	2.3
41	Karyawan 41	70%	1.7	2.0	1.5	1.5	1.7
42	Karyawan 42	80%	2.1	2.0	2.0	1.8	2.1
43	Karyawan 43	85%	2.2	2.5	2.0	2.0	2.2
44	Karyawan 44	90%	2.4	2.0	2.0	1.5	2.4
45	Karyawan 45	95%	1.5	2.0	1.5	1.5	1.5
Total Score							78

Sumber : BNN kota Tanjungpinang (2023)

Tabel 1.3. Data Penilaian Tanggung Jawab



**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
KOTA TANJUNGPINANG**

Jl. Daeng Kemboja Senggarang – Tanjungpinang

Telp/HP : 081275405434

e-mail : bnnkota_tanjungpinang@bnn.go.id; bnnk_tanjungpinang@ymail.com

website : www.tanjungpinangkota.bnn.go.id

Tabel Penilaian Tanggungjawab Tahun 2023							
No	Nama Karyawan	Ketepatan Waktu (20%)	Kualitas Pekerjaan (30%)	Komunikasi dan Kolaborasi (20%)	Inisiatif dan Proaktivitas (30%)	Total Score (%)	Status Penilaian
1	Karyawan 1	4/5	5/5	4/5	3/5	88%	Di atas target
2	Karyawan 2	3/5	4/5	3/5	3/5	76%	Di bawah target
3	Karyawan 3	5/5	4/5	3/5	5/5	92%	Di atas target
4	Karyawan 4	4/5	4/5	4/5	4/5	84%	Mendekati target
5	Karyawan 5	3/5	4/5	3/5	4/5	76%	Di bawah target
6	Karyawan 6	5/5	5/5	4/5	5/5	92%	Di atas target
7	Karyawan 7	4/5	4/5	4/5	4/5	84%	Mendekati target
8	Karyawan 8	3/5	4/5	3/5	3/5	72%	Di bawah target
9	Karyawan 9	5/5	5/5	5/5	5/5	100%	Di atas target
10	Karyawan 10	4/5	4/5	3/5	4/5	80%	Mendekati target
11	Karyawan 11	4/5	4/5	3/5	4/5	84%	Mendekati target
12	Karyawan 12	5/5	5/5	4/5	5/5	92%	Di atas target
13	Karyawan 13	3/5	4/5	3/5	3/5	72%	Di bawah target
14	Karyawan 14	4/5	5/5	4/5	5/5	88%	Di atas target
15	Karyawan 15	4/5	4/5	3/5	4/5	80%	Mendekati target
16	Karyawan 16	5/5	5/5	4/5	5/5	92%	Di atas target
17	Karyawan 17	3/5	4/5	3/5	3/5	72%	Di bawah target
18	Karyawan 18	5/5	5/5	5/5	5/5	100%	Di atas target
19	Karyawan 19	4/5	4/5	4/5	4/5	84%	Mendekati target
20	Karyawan 20	5/5	5/5	4/5	5/5	92%	Di atas target
21	Karyawan 21	3/5	4/5	3/5	4/5	76%	Di bawah target
22	Karyawan 22	5/5	4/5	5/5	5/5	92%	Di atas target
23	Karyawan 23	4/5	4/5	4/5	4/5	84%	Mendekati target
24	Karyawan 24	4/5	5/5	4/5	5/5	88%	Di atas target
25	Karyawan 25	4/5	4/5	4/5	4/5	84%	Mendekati target
26	Karyawan 26	5/5	5/5	5/5	5/5	100%	Di atas target
27	Karyawan 27	3/5	4/5	3/5	4/5	76%	Di bawah target
28	Karyawan 28	4/5	4/5	4/5	5/5	84%	Mendekati target
29	Karyawan 29	5/5	5/5	4/5	5/5	92%	Di atas target
30	Karyawan 30	3/5	4/5	3/5	4/5	76%	Di bawah target
31	Karyawan 31	4/5	4/5	4/5	3/5	84%	Mendekati target
32	Karyawan 32	4/5	5/5	4/5	5/5	88%	Di atas target
33	Karyawan 33	3/5	5/5	5/5	5/5	100%	Di atas target
34	Karyawan 34	4/5	4/5	4/5	4/5	84%	Mendekati target
35	Karyawan 35	3/5	4/5	3/5	3/5	72%	Di bawah target
36	Karyawan 36	4/5	4/5	4/5	5/5	84%	Di atas target
37	Karyawan 37	5/5	5/5	5/5	5/5	100%	Di atas target
38	Karyawan 38	4/5	4/5	4/5	5/5	84%	Mendekati target
39	Karyawan 39	3/5	4/5	3/5	4/5	76%	Di bawah target
40	Karyawan 40	5/5	5/5	4/5	5/5	92%	Di atas target
41	Karyawan 41	4/5	5/5	4/5	5/5	88%	Di atas target
42	Karyawan 42	3/5	4/5	3/5	4/5	76%	Di bawah target
43	Karyawan 43	4/5	4/5	4/5	5/5	84%	Mendekati target
44	Karyawan 44	5/5	5/5	5/5	5/5	100%	Di atas target
45	Karyawan 45	3/5	4/5	3/5	4/5	76%	Di bawah target
Total Score						85	

Sumber : BNN kota Tanjungpinang (2023)

Tabel 1.4. Data Penilaian Kerapihan



**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
KOTA TANJUNGPINANG**

Jl. Daeng Kemboja Senggarang – Tanjungpinang
Telp/HP : 081275405434
e-mail : bnnkota_tanjungpinang@bnn.go.id; bnnk_tanjungpinang@ymail.com
website : www.tanjungpinangkota.bnn.go.id

Tabel Kerapihan Tahun 2023			
Kriteria Penilaian	Bobot (%)	Skor	Penjelasan
Kebersihan Area Kerja	25%	20/25	Mayoritas karyawan menjaga kebersihan area kerja, namun ada beberapa tumpukan dokumen yang tidak teratur.
Pengorganisasian Alat dan Bahan	25%	22/25	Alat dan bahan dikelompokkan dengan baik, tetapi beberapa karyawan perlu lebih konsisten menyimpan alat setelah digunakan.
Kebutuhan Terhadap Prosedur	25%	18/25	Sebagian besar karyawan mengikuti prosedur kerapian, namun ada beberapa pelanggaran kecil, seperti penggunaan area umum yang tidak sesuai.
Kedisiplinan Waktu	25%	20/25	Karyawan umumnya disiplin dalam mematuhi waktu kerja, tetapi ada beberapa kasus keterlambatan yang perlu diperbaiki.
Total Score		80/100	

Sumber : BNN kota Tanjungpinang (2023)

Tabel 1.5. Data Hubungan antar karyawan



**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
KOTA TANJUNGPINANG**

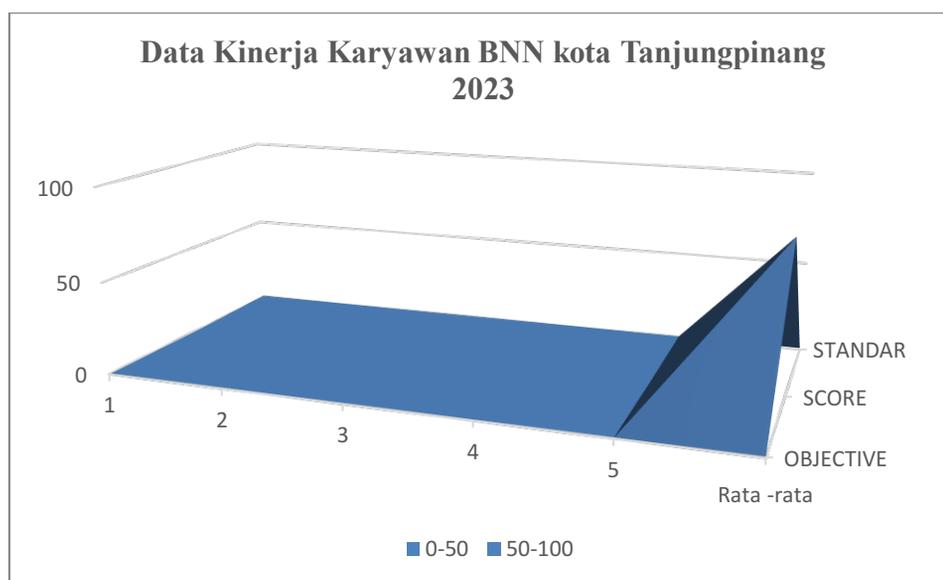
Jl. Daeng Kemboja Senggarang – Tanjungpinang
Telp/HP : 081275405434
e-mail : bnnkota_tanjungpinang@bnn.go.id; bnnk_tanjungpinang@ymail.com
website : www.tanjungpinangkota.bnn.go.id

Tabel Hubungan Antar Karyawan Tahun 2023			
Kriteria Penilaian	Bobot (%)	Skor	Penjelasan
Kerja Sama Tim	30%	27/30	Mayoritas karyawan bekerja sama dengan baik dalam tim, namun ada beberapa kelompok yang masih perlu meningkatkan koordinasi dalam menyelesaikan tugas.
Komunikasi Antar Karyawan	25%	22/25	Komunikasi secara umum efektif, namun beberapa karyawan perlu memperbaiki cara penyampaian informasi agar lebih jelas dan mengurangi potensi miskomunikasi.
Toleransi dan Respek	20%	18/20	Sebagian besar karyawan menunjukkan sikap toleransi dan saling menghormati, meskipun ada beberapa insiden kecil yang memerlukan perhatian lebih lanjut.
Penyelesaian Konflik	15%	12/15	Konflik diselesaikan dengan baik, namun ada beberapa kasus yang membutuhkan waktu lebih lama untuk diselesaikan.
Kepedulian terhadap Sesama Karyawan	10%	6/10	Kepedulian secara umum baik, tetapi beberapa karyawan belum terlibat aktif dalam membantu rekan kerja yang membutuhkan.
Total Score		85/100	

Sumber : BNN kota Tanjungpinang (2023)

Tabel 1.6. Data Kinerja Karyawan BNN Kota Tanjungpinang 2023

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

**Gambar 2.1. Data Kinerja Karyawan BNN kota Tanjungpinang 2023**

Sumber : BNN kota Tanjungpinang (2023)

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

Berdasarkan permasalahan yang sudah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan**

Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang”.

I.2. Pembatasan Masalah

Dari masalah yang sudah dijabarkan diatas, terlihat bahwa kompensasi dan motivasi masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi penelitian pada ““Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang”.

I.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang?
2. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang ?
3. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang?
4. Apakah secara simultan berpengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mempunyai tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang.

1.7. Signifikansi dan *Novelty* Penelitian

Penelitian ini mengenai "Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang.

1. Penelitian ini dilakukan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang, sebelumnya di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang mengenai variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
2. Teknik Analisis Data dalam penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan cara pengolahannya, menurut (Sujarweni, 2022) penelitian asosiatif memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih untuk mendapatkan teori yang berfungsi menjelaskan suatu gejala. Melalui penelitian pengaruh ini, dapat diketahui pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti untuk menjelaskan,

meramal dan mengontrol suatu gejala, umumnya data akan diolah menggunakan uji regresi linear.

3. Didalam penelitian ini tentunya berbeda dengan penelitian sebelumnya, dimana penelitian yang di lakukan oleh Simatupang, dkk(2020) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo. Menggunakan variabel bebas yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja, kemudian Rajak & Sabardini (2023) “ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara, menggunakan variabel bebas Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja, selanjutnya penelitian Pranata, dkk (2023)“ Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Narkoba Polda Sultra, menggunakan variabel bebas Disiplin, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dan Harahap & Gilang(2019) “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat, menggunakan variabel bebas motivasi. Sedangkan penulis menggunakan 3 variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja, tentunya hasil dari uji regresi linier berganda dengan Aplikasi SPSS akan menunjukkan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya.