

FAKTOR - FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA LINGKUNGAN KERJA DI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN TAPANULI SELATAN

Rahayu Anggit Pudji Astuti¹, Taruli Yohana Sinaga², Donal Nababan³

rahayuanggitpudji15@gmail.com¹

Universitas Sari Mutiara Indonesia

ABSTRAK

Banyaknya permasalahan yang ada di lapangan maka pegawai BNN diwajibkan memiliki kompetensi kerja dalam upaya pencegahan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba (P4GN). Setiap divisi yang ada harus melaksanakan tugasnya sebaik mungkin agar penyalahgunaan narkoba dapat diberantas. Seperti divisi P2M yang harus meningkatkan upaya sosialisasi dan memberikan pemahaman kepada seluruh lapisan masyarakat mengenai dampak yang di timbulkan oleh penyalahgunaan narkoba. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai pada lingkungan kerja di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tapanuli Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain analitik menggunakan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BNNK Tapanuli Selatan sebanyak 31 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat menggunakan uji Chi-Square, dan multivariat menggunakan regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan ($p=0,010$), motivasi ($p=0,006$), dukungan ($p=0,018$), hubungan karyawan ($p=0,024$), dan keberadaan pekerjaan ($p=0,003$) dengan kinerja pegawai. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah keberadaan pekerjaan dengan nilai OR sebesar 5,5. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa faktor internal dan eksternal memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan faktor keberadaan pekerjaan sebagai faktor yang paling dominan. Disarankan kepada instansi untuk memperbaiki sistem pembagian kerja, meningkatkan motivasi, serta memberikan dukungan yang optimal kepada pegawai guna meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Motivasi, Kemampuan, Dukungan, Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

Due to the numerous problems in the field, BNN employees are required to possess work competencies in preventing and eradicating drug abuse and illicit trafficking (P4GN). Each division must carry out its duties to the best of its ability to eradicate drug abuse. For example, the P2M division must increase outreach efforts and provide understanding to all levels of society regarding the impacts of drug abuse. This study aims to determine factors related to employee performance in the workplace at the National Narcotics Agency (BNNK) in South Tapanuli Regency. This study used a quantitative analytical design using a cross-sectional approach. The population in this study was all 31 employees of the National Narcotics Agency (BNNK) in South Tapanuli, and the sampling technique used total sampling. Data collection was conducted using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was performed using univariate analysis, bivariate analysis using the Chi-Square test, and multivariate analysis using logistic regression. The results showed a significant relationship between ability ($p=0.010$), motivation ($p=0.006$), support ($p=0.018$), employee relations ($p=0.024$), and job availability ($p=0.003$) and employee performance. The most dominant factor influencing employee performance was job availability, with an OR of 5.5. The conclusion of this study is that both internal and external factors play a significant role in improving employee performance, with job availability being the most dominant factor. It is recommended that agencies improve their work distribution systems, increase motivation, and provide optimal support to employees to enhance performance.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Ability, Support, Work Environment.

PENDAHULUAN

Pegawai memiliki kontribusi yang signifikan dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Perusahaan maupun instansi tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya, tetapi juga berfokus pada pembentukan karakter agar mampu menjadi sumber daya manusia yang unggul. Pada era modern saat ini, banyak institusi pemerintah, termasuk Badan Narkotika Nasional (BNN) Tapanuli Selatan, menyadari bahwa keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM.

Sumber daya manusia tidak sekadar menjalankan fungsi operasional sehari-hari, tetapi juga berperan penting dalam menghadapi berbagai tantangan, khususnya isu-isu narkoba yang semakin kompleks. Dengan demikian, BNN perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan produktivitas pegawai, serta memberikan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dan kontribusi mereka.

Badan Narkotika Nasional (BNN) merupakan sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang ada di Indonesia yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap presiden. BNN mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. Narkoba merupakan singkatan dari narkoba, psikotropika, dan bahan adiktif lainnya dimana narkoba merupakan suatu zat atau obat yang berasal dari tanaman atau bukan tanaman, baik sintetis maupun semisintetis, yang dapat menyebabkan penurunan atau perubahan kesadaran, hilangnya rasa, mengurangi sampai menghilangkan rasa nyeri, dan dapat menimbulkan ketergantungan. Psikotropika merupakan zat atau obat bukan narkoba, baik alamiah maupun sintesis, yang memiliki khasiat psikoaktif melalui pengaruh selektif pada susunan saraf pusat yang menyebabkan perubahan khas pada aktivitas mental dan perilaku. Bahan adiktif adalah bahan/zat yang berpengaruh psikoaktif di luar narkoba dan psikotropika dan dapat menyebabkan kecanduan (BNN RI 2018).

Pegawai yang menjadi bagian dari pegawai BNN harus memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan agar nantinya kerja yang akan dilaksanakan dapat dilakukan dengan baik. Berdasarkan Peraturan Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Kamus Kompetensi Teknis Urusan Pemerintah Bidang Pemberantasan Narkoba dalam Pasal 69 dalam Undang- 5 Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan kualifikasi kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah, serta pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Serta dalam Pasal 11 dan 12 dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, menyatakan bahwa penyusunan standar kompetensi teknis mengacu pada kamus kompetensi teknis sesuai dengan karakteristik tugas. Kamus kompetensi teknis ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Kementerian/Lembaga sesuai urusan pemerintah yang menjadi kewenangannya.

Pada tahun 2021 BNN menetapkan target kerja berdasarkan penilaian pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan, dan peredaran gelap narkoba (P4GN) dengan target kinerja sebesar 53,14%. Dimana angka tersebut merupakan hasil pemetaan pengukuran Indeks P4GN Tahun 2020. Berdasarkan hasil pengukuran Indeks P4GN Tahun 2021 diperoleh angka Indeks P4GN sebesar 67,58%.

Berdasarkan Indonesia Drugs Report (2022) kinerja dari BNN mengalami peningkatan dan melebihi target yang telah ditetapkan pada tahun sebelumnya di bidang pemberantasan dimana BNN berhasil mengamankan 8.857.676,91 gram ganja, 11.742.525,97 gram shabu-shabu, 872,843,354 tablet ekstaksi dan 337.912,27 gram tembakau gorilla di seluruh

Indonesia.

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, target BNN Tapanuli Selatan untuk tahun 2022 mengalami peningkatan diikuti juga dengan capaian jumlah berkas perkara tindak pidana narkoba yang P21 pada tahun 2022 jauh melebihi target daripada tahun 2021. (untuk tahun 2021 sebanyak 73 berkas perkara, sedangkan untuk tahun 2022 sebanyak 104 berkas perkara). (BNNP Sumatera Utara, 2022)

Tahun 2021 sebanyak 4.827.616 orang masyarakat Indonesia yang menggunakan narkoba dimana data ini meningkat sebanyak 1,06% dari tahun 2019 yang tercatat sebanyak 4.534.744 orang. Selain itu dari tahun 2014 sampai 2018 provinsi Sumatera Utara mengalami peningkatan penyalahgunaan narkoba. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja dari bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) dan rehabilitasi menurun. Banyaknya permasalahan yang ada di lapangan maka pegawai BNN diwajibkan memiliki kompetensi kerja dalam upaya pencegahan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba (P4GN). (Indonesia Drugs Report, 2022).

Setiap divisi yang ada harus melaksanakan tugasnya sebaik mungkin agar penyalahgunaan narkoba dapat diberantas. Seperti divisi P2M yang harus meningkatkan upaya sosialisasi dan memberikan pemahaman kepada seluruh lapisan masyarakat mengenai dampak yang di timbulkan oleh penyalahgunaan narkoba, divisi berantas yang harus memburu dan mengejar serta memutus rantai peredaran narkoba dan divisi 7 rehabilitasi untuk dapat memberikan rehabilitasi semaksimal mungkin dan memberikan pemahaman kepada korban penyalahgunaan narkoba agar nantinya tidak kembali terjerumus kedalam penyalahgunaan narkoba. Oleh karena itu penempatan posisi jabatan setiap pegawai hendaknya harus sesuai dengan kompetensi kerja yang dimilikinya agar kinerja dari setiap pegawai maksimal sehingga menghasilkan output kinerja yang baik.

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset utama yang menentukan keberhasilan suatu instansi, baik di sektor publik maupun swasta. Oleh karena itu, pengelolaan dan peningkatan kualitas kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam manajemen organisasi modern (Mangkunegara, 2017).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar, khususnya lingkungan kerja. Faktor internal meliputi motivasi, kompetensi, disiplin, serta sikap dan perilaku kerja pegawai. Sementara itu, faktor eksternal mencakup kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, komunikasi, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012).

Pelaksanaan tugas berpengaruh pada kinerja, dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Badan Narkotika Nasional (BNN) memiliki peran strategis dalam upaya pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan serta peredaran gelap narkoba. Kompleksitas permasalahan narkoba yang terus berkembang menuntut pegawai BNN untuk memiliki kinerja yang optimal, baik dalam aspek administratif, penyuluhan, rehabilitasi, maupun penindakan. Namun, dalam praktiknya, kinerja pegawai belum selalu berjalan secara optimal di seluruh unit kerja.

Fenomena yang sering dijumpai di lingkungan BNN adalah tingginya beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai seiring dengan meningkatnya tuntutan pencapaian target program P4GN. Kondisi ini menimbulkan tekanan kerja yang cukup tinggi, yang apabila tidak diimbangi dengan kemampuan individu, motivasi kerja, serta dukungan dari pimpinan, berpotensi menurunkan kualitas kinerja pegawai.

Selain itu, pegawai BNN memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam. Perbedaan karakteristik individu tersebut memengaruhi kemampuan pegawai dalam memahami tugas, beradaptasi dengan perubahan kebijakan, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pegawai dengan pengalaman kerja yang

lebih singkat cenderung membutuhkan bimbingan dan arahan yang lebih intensif dibandingkan dengan pegawai yang telah lama bekerja.

Fenomena lain yang muncul adalah perlunya dukungan pimpinan yang konsisten dalam bentuk arahan kerja, motivasi, serta penguatan kerja sama tim. Kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diemban. Di sisi lain, hubungan kerja yang kurang harmonis antara pegawai dan organisasi juga dapat memengaruhi kenyamanan kerja dan loyalitas pegawai.

Perubahan kebijakan, dinamika lingkungan kerja, serta tekanan dari lingkungan eksternal menuntut pegawai BNN untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Tidak semua pegawai memiliki kesiapan yang sama dalam menghadapi perubahan tersebut, sehingga berpotensi menimbulkan perbedaan kinerja antarpegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan perlu dikaji secara komprehensif.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tapanuli Selatan menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh gambaran yang jelas mengenai kondisi kinerja pegawai serta faktor-faktor yang memengaruhinya.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mencari faktor – faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas pada lingkungan kerja di BNNK – Tapanuli Selatan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat analitik. Menjelaskan pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel lainnya dengan memakai rancangan penelitian cross sectional. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa pengumpulan data dan pengukuran variabel independent dan variabel dependent dilakukan pada waktu yang bersamaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK) Tapanuli Selatan, yang merupakan instansi vertikal Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia di tingkat kabupaten. BNNK Tapanuli Selatan memiliki tugas melaksanakan program Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan, dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) di wilayah Kabupaten Tapanuli Selatan dan sekitarnya. Instansi ini berperan penting dalam kegiatan sosialisasi, rehabilitasi, pemberdayaan masyarakat, serta koordinasi lintas sektor dalam upaya penanggulangan penyalahgunaan narkoba.

Secara geografis, kantor BNNK Tapanuli Selatan beralamat di Batunadua Julu, Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua, Kota Padangsidimpuan, Sumatera Utara 22733. Lokasi ini cukup strategis karena berada di kawasan yang mudah dijangkau oleh masyarakat dari wilayah Tapanuli Selatan maupun Kota Padangsidimpuan. Selain itu, keberadaan kantor di wilayah ini mendukung pelaksanaan layanan rehabilitasi, asesmen, dan kegiatan edukasi masyarakat secara lebih optimal.

Lingkungan penelitian di BNNK Tapanuli Selatan mendukung pelaksanaan studi terkait upaya pencegahan penyalahgunaan narkoba, peran petugas kesehatan, strategi komunikasi, maupun program rehabilitasi. Dengan struktur organisasi yang terdiri dari bidang pencegahan, rehabilitasi, dan pemberantasan, instansi ini menjadi lokasi yang relevan untuk memperoleh data sesuai fokus penelitian.

Gambar 1 BNNK – Tapanuli Selatan



2. Karakteristik Pegawai pada lingkungan kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Untuk mengetahui gambaran umum responden dalam penelitian ini, dilakukan analisis univariat terhadap karakteristik individu pegawai yang meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Hasil distribusi frekuensi karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Karakteristik Pegawai pada lingkungan kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Usia		
< 30 tahun	7	22,6
30–39 tahun	15	48,4
40–49 tahun	6	19,4
≥ 50 tahun	3	9,7
Jenis Kelamin		
Laki-laki	18	58,1
Perempuan	13	41,9
Pendidikan		
SMA/Sederajat	4	12,9
Diploma (D3)	6	19,4
Sarjana (S1)	17	54,8
Pascasarjana (S2/S3)	4	12,9
Pengalaman Kerja		
< 5 tahun	8	25,8
5–10 tahun	14	45,2
> 10 tahun	9	29,0
Total	31	100

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 30–39 tahun sebanyak 15 orang (48,4%), sedangkan kelompok usia ≥50 tahun merupakan yang paling sedikit yaitu 3 orang (9,7%). Jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 18 orang (58,1%), sedangkan perempuan sebanyak 13 orang (41,9%). Tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 17 orang (54,8%), dan yang paling sedikit adalah SMA/ sederajat serta Pascasarjana (S2/S3) masing-masing 4 orang (12,9%). Pengalaman kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja 5–10 tahun sebanyak 14 orang (45,2%), sedangkan yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 8 orang (25,8%).

3. Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Untuk mengetahui kinerja pegawai pada lingkungan kerja di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tapanuli Selatan, berikut hasil analisis kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Kinerja	Frekuensi	Persentase
Rendah	8	25.8
Sedang	23	74.2
Total	31	100

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa kinerja di BNNK – Tapanuli sebanyak 23 orang (74.2%) mempunyai kinerja.

4. Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Untuk mengetahui hubungan antara kemampuan dengan kinerja pegawai pada lingkungan kerja di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tapanuli Selatan, dilakukan analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square. Hasil analisis hubungan kemampuan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Kemampuan	Kinerja				Total		P- Value
	Sedang		Rendah				
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
Baik	16	51.6	0	0	16	51.6	0.010
Cukup	7	22.5	3	9.8	10	32.3	
Kurang	0	0	5	16.1	5	16.1	
Total	23	74.1	8	25.9	31	100.0	

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa responden dengan kemampuan kategori baik sebanyak 16 orang (51,6%), kategori cukup sebanyak 10 orang (32,3%), dan kategori kurang sebanyak 5 orang (16,1%). Hasil uji statistik Chi-Square menunjukkan nilai p-value sebesar 0,010 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan dengan kinerja pegawai pada lingkungan kerja di BNNK Tapanuli Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

5. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada lingkungan kerja di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tapanuli Selatan, dilakukan analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square. Hasil analisis hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Motivasi	Kinerja				Total		P- Value
	Sedang		Rendah				
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
Baik	17	54.7	0	0	17	54.7	0.006
Cukup	6	19.4	3	9.8	9	29.2	
Kurang	0	0	5	16.1	5	16.1	
Total	23	74.1	8	25.9	31	100.0	

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kategori tinggi sebanyak 17 orang (54,8%), motivasi sedang sebanyak 9 orang (29,0%), dan motivasi rendah sebanyak 5 orang (16,1%). Hasil uji statistik menunjukkan nilai p-value sebesar 0,006 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

6. Hubungan Dukungan Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Analisis selanjutnya dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dukungan yang diberikan pimpinan dengan kinerja pegawai. Uji statistik yang digunakan adalah Chi-Square dengan tingkat kepercayaan 95%. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5 Hubungan Dukungan Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Dukungan	Kinerja				Total		P- Value
	Sedang		Rendah				
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
Baik	16	51.6	3	9.8	19	61.4	0,018
Cukup	7	22.5	1	3.2	8	25.7	
Kurang	0	0	4	12.9	4	12.9	
Total	23	74.1	8	25.9	31	100.0	

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa responden dengan kategori dukungan baik sebanyak 19 orang (61,3%), dukungan cukup sebanyak 8 orang (25,8%), dan dukungan kurang sebanyak 4 orang (12,9%). Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai p-value sebesar 0,018 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan dengan kinerja pegawai. Dukungan yang baik dari pimpinan maupun organisasi berperan dalam meningkatkan semangat kerja dan pencapaian kinerja pegawai.

7. Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Untuk mengetahui hubungan antara hubungan karyawan dengan kinerja pegawai, dilakukan analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square. Hasil analisis disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6 Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Hubungan Karyawan	Kinerja				Total		P- Value
	Sedang		Rendah				
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
Baik	18	58.0	1	3.2	19	61.2	0,024
Cukup	3	9.8	5	16.1	8	25.9	
Kurang	0	0	4	12.9	4	12.9	
Total	23	74.1	8	25.9	31	100.0	

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki hubungan karyawan kategori baik sebanyak 20 orang (64,5%), cukup baik sebanyak 7 orang (22,6%), dan kurang baik sebanyak 4 orang (12,9%). Hasil uji statistik menunjukkan nilai p-value sebesar 0,024 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan karyawan dengan kinerja pegawai. Hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dengan pimpinan maupun organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kinerja.

8. Hubungan Keberadaan Pekerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Analisis berikutnya dilakukan untuk mengetahui hubungan antara keberadaan pekerjaan dengan kinerja pegawai pada lingkungan kerja di BNNK Tapanuli Selatan. Uji statistik yang digunakan adalah Chi-Square. Hasil analisis disajikan pada Tabel 7 berikut

Tabel 7 Keberadaan Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Keberadaan Pekerjaan	Kinerja				Total		P- Value
	Sedang		Rendah		f	%	
	f	%	f	%			
Baik	20	64.3	1	3.2	21	67.5	0,003
Cukup	3	9.8	3	9.8	6	19.6	
Kurang	0	0	4	12.9	4	12.9	
Total	23	74.1	8	25.9	31	100.0	

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa responden dengan keberadaan pekerjaan kategori mendukung sebanyak 21 orang (67,7%), cukup mendukung sebanyak 6 orang (19,4%), dan kurang mendukung sebanyak 4 orang (12,9%). Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai p-value sebesar 0,003 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keberadaan pekerjaan dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan yang mendukung, seperti beban kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang kondusif, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

9. Faktor yang paling mempengaruhi kinerja pegawai di BNNK – Tapanuli Selatan

Untuk mengetahui faktor yang paling memengaruhi kinerja pegawai, dilakukan analisis multivariat menggunakan regresi logistik berganda terhadap variabel yang memiliki nilai $p < 0,25$ pada analisis bivariat. Hasil analisis regresi logistik dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 8 Faktor yang paling mempengaruhi kinerja pegawai di BNNK – Tapanuli Selatan

Variabel	B	p-value	OR	95% CI
Kemampuan	1,29	0.010	3,6	1,2–10,9
Motivasi	1,47	0.006	4,3	1,3–13,1
Dukungan	1,02	0,018	2,7	1,01–7,8
Hubungan Karyawan	1,19	0,024	1.7	1,3 - 10,9
Keberadaan Pekerjaan	1,71	0,003	5,5	1,7–17,2

Berdasarkan hasil analisis regresi logistik diperoleh bahwa variabel keberadaan pekerjaan memiliki nilai OR terbesar yaitu 5,5 dengan p-value 0,005 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan kondisi pekerjaan yang mendukung memiliki peluang 5,5 kali lebih besar untuk memiliki kinerja tinggi dibandingkan dengan pegawai dengan kondisi pekerjaan yang kurang mendukung. Selain itu, variabel motivasi ($OR = 4,3$; $p = 0,013$), kemampuan ($OR = 3,6$; $p = 0,021$), dan dukungan ($OR = 2,7$; $p = 0,045$) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai di BNNK Tapanuli Selatan adalah keberadaan pekerjaan.

B. Pembahasan

1. Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan dengan kinerja pegawai dengan nilai p sebesar 0,010 ($p < 0,05$). Mayoritas responden yang memiliki kemampuan dalam kategori baik menunjukkan kinerja dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan dalam penelitian ini mencakup kompetensi teknis, keterampilan kerja, serta pemahaman terhadap prosedur dan regulasi yang berlaku di lingkungan kerja.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan teori Ability–Motivation–Opportunity (AMO Theory) yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki individu tersebut. Kemampuan merupakan fondasi utama karena tanpa kapasitas yang memadai, individu tidak dapat menjalankan tugas secara optimal

meskipun memiliki motivasi tinggi. Mangkunegara (2017) juga menjelaskan bahwa kemampuan kerja terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang secara langsung memengaruhi tingkat pencapaian hasil kerja. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kemampuan berkaitan erat dengan penguasaan regulasi, prosedur administratif, serta keterampilan koordinasi lintas sektor.

Peneliti berasumsi bahwa di lingkungan BNNK Tapanuli Selatan, kemampuan pegawai sangat menentukan kualitas pelaksanaan tugas, mengingat kompleksitas pekerjaan yang berhubungan dengan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan narkotika. Pegawai yang memiliki kemampuan baik cenderung lebih cepat dalam mengambil keputusan, lebih teliti dalam menyusun laporan, serta lebih efektif dalam berkoordinasi dengan instansi lain. Sebaliknya, pegawai dengan kemampuan kurang memadai berpotensi mengalami hambatan dalam penyelesaian tugas sehingga berdampak pada rendahnya kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wibowo (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Penelitian Pratama (2021) juga menemukan bahwa kompetensi aparatur berpengaruh positif terhadap peningkatan efektivitas kerja instansi pemerintah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan faktor krusial dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

2. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai dengan nilai p sebesar 0,006 ($p < 0,05$). Sebagian besar responden dengan motivasi tinggi memiliki kinerja dalam kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki pegawai berperan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

Secara teori, Herzberg dalam Two Factor Theory menyatakan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri merupakan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus kinerja pegawai. Robbins dan Judge (2017) juga menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Dalam konteks organisasi, pegawai yang termotivasi akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi serta berusaha mencapai target kerja secara optimal.

Peneliti berasumsi bahwa motivasi pegawai di BNNK Tapanuli Selatan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti penghargaan dari pimpinan, kesempatan pengembangan karier, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas negara. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif, disiplin, dan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan kurangnya semangat kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, dan menurunnya kualitas pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Setiawan (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah. Penelitian Rahmawati (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja aparatur sipil negara.

3. Hubungan Dukungan Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara dukungan dengan kinerja pegawai dengan nilai p sebesar 0,018 ($p < 0,05$). Responden yang mendapatkan dukungan baik dari pimpinan dan organisasi cenderung memiliki kinerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan merupakan faktor eksternal yang penting dalam meningkatkan performa kerja.

Menurut teori Social Support yang dikemukakan oleh House (1981), dukungan sosial dalam lingkungan kerja dapat berupa dukungan emosional, informasional, maupun instrumental yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja. Dukungan organisasi yang baik menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap instansi.

Peneliti berasumsi bahwa dukungan dari pimpinan di BNNK Tapanuli Selatan dalam bentuk arahan yang jelas, supervisi yang efektif, serta penghargaan terhadap hasil kerja akan meningkatkan rasa percaya diri pegawai. Dukungan tersebut dapat meminimalkan stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian Lestari (2021) menyatakan bahwa dukungan organisasi berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa dukungan merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

4. Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara hubungan karyawan dengan kinerja pegawai dengan nilai p sebesar 0,024 ($p < 0,05$). Mayoritas responden yang memiliki hubungan kerja yang baik menunjukkan kinerja yang tinggi.

Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang harmonis di lingkungan kerja memang cenderung mendukung peningkatan kinerja, tetapi bukan satu-satunya faktor penentu. Adanya satu responden dengan hubungan kerja baik namun berkinerja rendah dapat disebabkan oleh faktor lain seperti masalah personal, tekanan kerja, kurangnya kompetensi teknis, atau ketidaksesuaian pembagian tugas.

Selain itu, pada kategori hubungan karyawan cukup, mayoritas responden justru menunjukkan kinerja rendah sebanyak 5 orang. Hal ini memperkuat bahwa kualitas hubungan antarpegawai, komunikasi, dan kerja sama tim sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas.

Teori Human Relations yang dikemukakan oleh Elton Mayo menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang harmonis dalam organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Komunikasi yang efektif, kerja sama tim, dan rasa saling percaya antar pegawai menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Peneliti berasumsi bahwa hubungan kerja yang baik di BNNK Tapanuli Selatan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kolaboratif. Pegawai yang merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Sebaliknya, konflik interpersonal dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat pencapaian target organisasi.

Penelitian Sari (2020) menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. Hal ini memperkuat temuan bahwa kualitas hubungan kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja.

5. Hubungan Keberadaan Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja di BNNK – Tapanuli Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan pekerjaan memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai dengan nilai p sebesar 0,003 ($p < 0,05$) dan merupakan variabel paling dominan berdasarkan analisis regresi logistik ($OR = 5,5$). Pegawai dengan kondisi pekerjaan yang mendukung memiliki peluang 5,5 kali lebih besar untuk memiliki kinerja tinggi dibandingkan dengan pegawai yang kondisi pekerjaannya kurang mendukung.

Menurut teori Role Clarity dari Kahn et al. (1964), kejelasan peran dan struktur pekerjaan dapat mengurangi konflik peran dan meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, Job Characteristics Theory dari Hackman dan Oldham menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang jelas dan bermakna dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja pegawai.

Peneliti berasumsi bahwa di BNNK Tapanuli Selatan, kejelasan beban kerja, pembagian tugas yang proporsional, serta kondisi kerja yang mendukung sangat berperan dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang memahami tugas dan tanggung jawabnya secara jelas akan bekerja lebih fokus dan efisien. Sebaliknya, ketidakjelasan pekerjaan dapat menyebabkan kebingungan, stres, dan penurunan produktivitas.

Penelitian Wulandari (2021) menunjukkan bahwa kejelasan pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa keberadaan pekerjaan merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja.

6. Faktor yang paling mempengaruhi kinerja pegawai di BNNK – Tapanuli Selatan

Berdasarkan hasil analisis multivariat menggunakan regresi logistik berganda, diperoleh bahwa variabel keberadaan pekerjaan merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tapanuli Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Odds Ratio (OR) sebesar 5,5 dengan p-value 0,005 ($p < 0,05$). Artinya, pegawai yang memiliki kondisi pekerjaan yang mendukung memiliki peluang 5,5 kali lebih besar untuk memiliki kinerja tinggi dibandingkan dengan pegawai yang kondisi pekerjaannya kurang mendukung, setelah dikontrol oleh variabel kemampuan, motivasi, dan dukungan.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun faktor individu seperti kemampuan dan motivasi berperan penting, faktor struktural dalam organisasi justru memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja. Keberadaan pekerjaan dalam penelitian ini mencakup kejelasan tugas, beban kerja yang proporsional, serta kondisi kerja yang memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Ketika pegawai memahami dengan jelas apa yang menjadi tanggung jawabnya, memiliki target yang terukur, serta beban kerja yang sesuai dengan kapasitasnya, maka produktivitas dan efektivitas kerja akan meningkat secara signifikan.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan teori Role Clarity yang dikemukakan oleh Kahn et al. (1964), yang menyatakan bahwa kejelasan peran dapat mengurangi ambiguitas dan konflik peran sehingga meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, Job Characteristics Theory dari Hackman dan Oldham menjelaskan bahwa struktur pekerjaan yang jelas, bermakna, dan terorganisir dengan baik akan meningkatkan motivasi intrinsik pegawai serta berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam konteks organisasi pemerintahan, sistem kerja yang terstruktur dan pembagian tugas yang jelas menjadi faktor kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Peneliti berasumsi bahwa di lingkungan BNNK Tapanuli Selatan, kompleksitas tugas yang berkaitan dengan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan narkotika menuntut adanya sistem kerja yang jelas dan terorganisir. Pegawai yang bekerja dalam kondisi tugas yang terdefinisi dengan baik akan lebih fokus, terarah, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Sebaliknya, ketidakjelasan pekerjaan dapat menyebabkan kebingungan, duplikasi tugas, konflik peran, serta penurunan efektivitas kerja. Oleh karena itu, faktor keberadaan pekerjaan menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Wulandari (2021) yang menyatakan bahwa kejelasan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. Penelitian lain oleh Handayani (2020) menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dan struktur pekerjaan yang jelas meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan. Temuan-temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa faktor organisasi, khususnya kondisi dan struktur pekerjaan, memiliki kontribusi besar dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di BNNK Tapanuli Selatan tidak hanya bergantung pada faktor individu seperti kemampuan dan

motivasi, tetapi sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola dan mendesain pekerjaan secara sistematis dan jelas. Oleh karena itu, perbaikan sistem pembagian tugas, kejelasan uraian jabatan, serta penyesuaian beban kerja menjadi strategi yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan dengan kinerja pegawai di BNNK – Tapanuli Selatan ($p = 0,010$). Pegawai yang memiliki kemampuan baik cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi teknis dan keterampilan kerja menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai ($p = 0,006$). Pegawai dengan motivasi tinggi memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan dengan kinerja pegawai ($p = 0,018$). Dukungan dari pimpinan maupun organisasi berperan dalam meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja pegawai.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan karyawan dengan kinerja pegawai ($p = 0,024$). Hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik antarpegawai maupun dengan pimpinan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan produktivitas.
5. Terdapat hubungan yang signifikan antara keberadaan pekerjaan dengan kinerja pegawai ($p = 0,003$). Kondisi pekerjaan yang mendukung, kejelasan tugas, serta pembagian kerja yang proporsional berperan besar dalam meningkatkan efektivitas kerja.
6. Berdasarkan analisis multivariat, keberadaan pekerjaan merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai, dengan nilai OR sebesar 5,5. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kondisi pekerjaan yang mendukung memiliki peluang 5,5 kali lebih besar untuk memiliki kinerja tinggi dibandingkan dengan pegawai yang kondisi pekerjaannya kurang mendukung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi (BNNK – Tapanuli Selatan)
Instansi perlu menyelenggarakan pelatihan, workshop, dan pengembangan kompetensi secara berkala, khususnya yang berkaitan dengan tugas teknis P4GN, rehabilitasi, asesmen, serta administrasi perkantoran. Upaya ini bertujuan agar kemampuan pegawai semakin meningkat sehingga dapat menunjang kinerja yang lebih optimal.
2. Bagi Pegawai
Pegawai diharapkan dapat meningkatkan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing serta aktif berkomunikasi apabila terdapat ketidakjelasan pekerjaan. Sikap proaktif dalam memahami peran kerja akan membantu meningkatkan kinerja secara optimal.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media..

- Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia. (2018). Definisi narkoba, psikotropika, dan bahan adiktif. BNN RI.
- Bahri, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET..
- BNNP Sumatera Utara. (2022). Laporan kinerja BNN Provinsi Sumatera Utara 2022. Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
- Dinanda, D. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bangun Mulia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 155-168.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fitriani, Yusiana. 2020. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*. Vol.3,issue 2..
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2012). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara..
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indonesia Drugs Report. (2022). Laporan situasi narkoba di Indonesia. BNN RI.
- Mahaputra, Y., & Mahaputra, A. (2023). Produktivitas kerja dalam organisasi. Penerbit Samudra Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Nuryani. (2019). Statistik untuk penelitian kesehatan. Penerbit UNM Press.
- Pashar, R., & Dwiantoro, L. (2020). Lingkungan kerja dan pemberdayaan. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 55–62.
- Pikrahadi. (2017). Instrumen produktivitas kerja. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2021). Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice (11th ed.). Wolters Kluwer.
- Prabaningtyas, S., & Djastuti, T. (2019). Hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 8(3), 1–10.
- Rahayu, N., & Rushadiyati. (2021). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 12–20.
- Rahmadia, A., et al. (2019). Lingkungan kerja fisik dan non fisik dalam organisasi. *Jurnal Administrasi*, 4(2), 45–53.
- Rangkuti, F., et al. (2021). Hubungan rekan kerja dan retensi pegawai. *Jurnal Bisnis Kontemporer*, 6(1), 33–41.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson.
- Rohim, M., & Irayanti, R. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 77–89.
- Sani, A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas. Deepublish.
- Santika, & Antari. (2020). Lingkungan kerja fisik dan dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Bali*, 14(2), 88–96.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). Perencanaan dan pengembangan SDM. PT Refika Aditama.
- Sinaga. (2020). Kinerja dan perilaku organisasi. USM Press.
- Sivagama, A., et al. (2020). Lingkungan kerja dan kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 23(1), 15–24.
- Srirahayu, D., & Arty, I. (2018). Validitas instrumen penelitian kesehatan. *Jurnal Penelitian*, 7(1), 22–30.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta, cv..
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Statistika untuk penelitian. Alfabeta.
- Susilowati, E. (2021). Metode penelitian kesehatan. Salemba Medika.
- Wibowo. (2017). Manajemen kinerja. Rajawali Pers.
- Yoyo Sudaryo, dkk. (2018). Instrumen lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Yulianto. (2020). Indikator kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 44–50.
- Yulizar, R. (2019). Lingkungan kerja dan kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Melayu*, 3(2), 55–63.