



**PENGARUH MOTIVASI, TEAM WORK, DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI BALAI PENGAMANAN DAN PENEGAKAN HUKUM
LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN WILAYAH SUMATERA**

Tommy Purba, Aldi Arizki Tanjung

Fakultas ekonomi, Universitas Prima Indonesia

Email : tommypurba14@gmail.com

Abstract

The objective of this study is to ascertain the impact of motivation, teamwork, and work discipline on employee performance at the Environmental Law Enforcement and Forestry Security Office in Sumatra. In this study a quantitative descriptive methodology was used. The research encompasses a population of 350 individuals, from which a sample of 100 has been chosen. The independent variables consist of Motivation (X_1), Teamwork (X_2), and Work Discipline (X_3), and the dependent variable is Work Performance (Y). In this study the data were analyzed using multiple linear regression. The research findings indicate that Motivation and Work Discipline have a substantial influence on staff performance at the Environmental Law Enforcement and Forestry Security Office in Sumatra. The results suggest that motivation, cooperation, and work discipline collectively account for 68.2% of the influence on employee performance at the Environmental Law Enforcement and Forestry Security Office in Sumatra. The remaining 31.8%.

Keywords : *Motivasi, Teamwork, Disiplin kerja dan Prestasi kerja*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk bersaing secara efektif dalam perekonomian global saat ini, dunia kerja membutuhkan individu yang mampu membuat rencana ke depan, yang cerdas dan inovatif, dan yang mampu bekerja dengan semangat yang tinggi meskipun dalam situasi yang terus berubah. Tidak hanya itu, di zaman sekarang, sumber daya manusia berkewajiban untuk ikut serta demi berfungsinya sebuah institusi. Beberapa institusi, lembaga, dan instansi berupaya untuk mencapai tujuan untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi masing-masing dengan meningkatkan kinerja seluruh aspek dalam organisasinya. Hal ini

terutama berkaitan dengan sumber daya yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BPPHLHK) Wilayah Sumatera merupakan unit pelaksana teknis beroperasi atas kewenangan Ditjen GAKKUM. Tugas unit ini yaitu memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undang lingkungan hidup dan kehutanan.

Prestasi kerja sangat dihargai di balai gakkum wilayah sumatera. Masing-masing pegawai mempunyai tujuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Pimpinan memberlakukan pengarahan dan pengawasan yang ketat terhadap mereka untuk memastikan bahwa mereka dapat mengerjakan tanggung jawabnya masing-masing dengan tepat waktu. Pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas mereka dengan standar terbaik untuk memenuhi tanggung jawab mereka dan memberikan hasil yang memuaskan. Penilaian kerja digunakan untuk menilai kinerja pegawai, yang memberikan manfaat untuk pegawai maupun pimpinan. Umpan balik dari penilaian ini dapat membantu mereka dalam meningkatkan pekerjaan maupun kinerja mereka.

Kerja sama tim di BPPHLHK Sumatera mengalami kendala seperti kurangnya pemahaman, akuntabilitas, dan kolaborasi antar anggota tim. Kurangnya pemanfaatan keahlian dan potensi individu menghambat kontribusi maksimal dari setiap anggota tim, mengakibatkan pencapaian tujuan bersama menjadi sulit dilakukan secara efektif. Permasalahan ini dapat mengakibatkan terhambatnya aliran ide dan inovasi serta keterlambatan dalam pencapaian target tim.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai kantor Balai Gakkum wilayah Sumatera?
2. Bagaimana pengaruh teamwork terhadap prestasi kerja pegawai kantor Balai Gakkum wilayah Sumatera?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor Balai Gakkum wilayah Sumatera?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, teamwork dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor Balai Gakkum wilayah Sumatera?

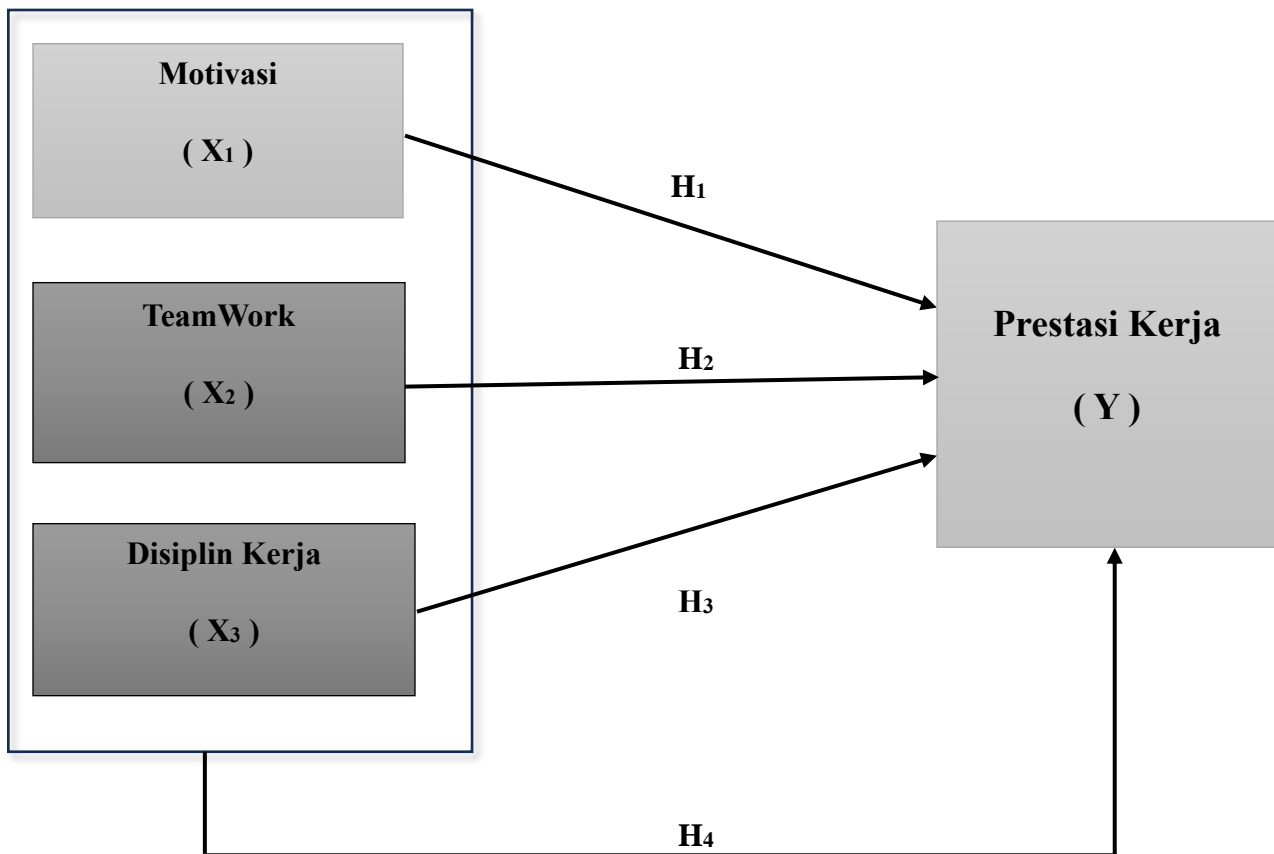
1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi dan Menganalisis: Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, kerja sama tim, dan disiplin kerja di BPPHLHK Sumatera.
2. Mengembangkan Strategi: Strategi yang efektif untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kolaborasi tim, dan disiplin kerja di BPPHLHK Sumatera.
3. Memberikan Rekomendasi: Rekomendasi praktis yang dapat diterapkan untuk memperbaiki masalah yang ada dan meningkatkan kinerja pegawai.

2. KAJIAN LITERATUR

1. Penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Bhanda Graha Reksa Palembang” pada tahun 2013 oleh Febnansyah. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang berbeda, serta data primer dan data sekunder. Analisis linear berganda merupakan teknik menganalisis yang digunakan. Metodologi dalam menganalisis data digunakan metode kuantitatif dan deskriptif. Hasilnya memperlihatkan baik motivasi maupun disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Bhanda Graha Reksa Palembang.
2. Penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMAN 2 Pendopo Lintang Empat Lawang” pada tahun 2014 oleh Ahmad Rhodi. Dalam penelitian ini digunakan data primer dan sekunder. Analisis linear berganda merupakan teknik menganalisis yang digunakan dan metode deskriptif dan kuantitatif untuk menganalisis data. Hasil yang didapat memperlihatkan baik motivasi maupun disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMAN 2 Pendopo Lintang Empat Lawang.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

H₁ : Motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Wilayah Sumatera.

H₂ : Teamwork mempunyai pengaruh terhadap prestasi pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Wilayah Sumatera.

H₃ : Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Wilayah Sumatera.

H₄ : Motivasi, Teamwork, dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Wilayah Sumatera.

3. METODE

Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif pendekatan kuantitatif. Metode tersebut memiliki tujuan memberikan gambaran tentang fenomena, kejadian, atau peristiwa secara faktual, sistematis, dan akurat. Fenomena bisa berwujud berbagai bentuk, tindakan, hubungan, dan karakteristik. Fenomena tersebut bisa berbentuk aktivitas, hubungan serta kesamaan dan perbedaan di antara mereka.

A. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, artinya bertujuan menilai signifikansi variabel secara mandiri, bisa secara individu ataupun kelompok, tanpa menghubungkan maupun menemukan perbandingan antar variabel.

B. Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan di Balai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BPPHLHK) Wilayah Sumatera, yang beralamat di Jln Suka Eka, Suka Maju, STM Atas, Kota Medan.

C. Sumber data

1) Data primer

Data primer mengacu pada perolehan data yang dilakukan secara langsung dan kemudian dikumpulkan melalui objek penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Balai Gakkum Wilayah Sumatera di Medan.

2) Data sekunder

Data sekunder mengacu pada perolehan data yang dilakukan secara tidak langsung. Penggunaan data berasal dari publikasi seperti buku dan jurnal.

D. Model Penelitian

Rumus regresi linear berganda (*multiple regression*) digunakan dalam analisis ini. Perolehan data akan melalui tahap analisis, dimulai dengan analisis statistik deskriptif dan pengujian asumsi klasik. Kemudian, dilakukan statistik analisis deskriptif untuk melakukan distribusi. Regresi linear berganda adalah model analisis yang menggabungkan beberapa variabel independen untuk memprediksi nilai variabel dependen.

4. HASIL DAN DISKUSI

Tabel I
Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

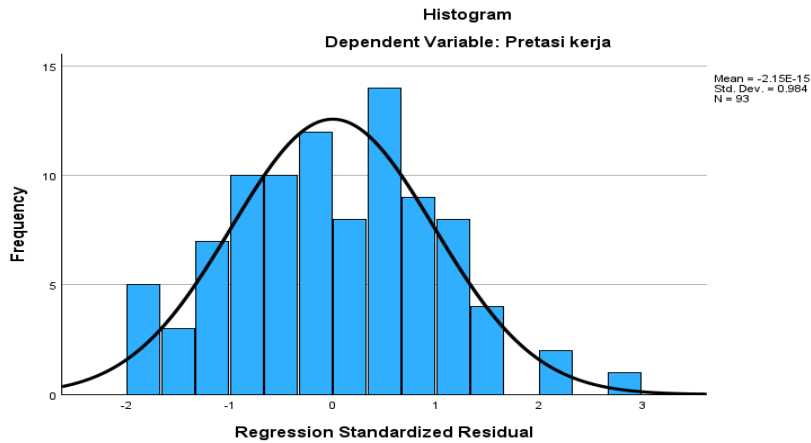
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	93	23.00	37.00	32.6129	2.81700
Teamwork	93	23.00	37.00	32.6022	2.78638
Disiplin kerja	93	29.00	47.00	41.3656	3.55021
Prestasi kerja	93	28.00	40.00	34.0215	2.33582
Valid N (listwise)	93				

Sumber : Luaran SPSS, Hasil Data telah diolah

Pengujian statistik deskriptif di atas memperlihatkan pengumpulan data oleh peneliti, dan dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Motivasi (X_1), dapat diuraikan yaitu nilai terendah sebanyak 23, nilai tertinggi sebanyak 37, nilai rerata sebanyak 32.6129, serta deviasi standar sebanyak 2.81700.
2. Teamwork (X_2), dapat diuraikan yaitu nilai terendah sebanyak 23, nilai tertinggi sebanyak 37, nilai rerata sebanyak 32.6022, serta deviasi standar sebanyak 2.78638.
3. Disiplin Kerja (X_3), dapat diuraikan yaitu nilai terendah sebanyak 29, nilai tertinggi sebanyak 47, nilai rerata sebanyak 41.3656, serta deviasi standar sebanyak 3.55021.
4. Prestasi Kerja (Y), dapat diuraikan yaitu nilai terendah 28, nilai tertinggi sebanyak 40, nilai rerata sebanyak 34.0215 serta deviasi standar sebanyak 2.33582.

Gambar I
Uji Normalitas Histogram

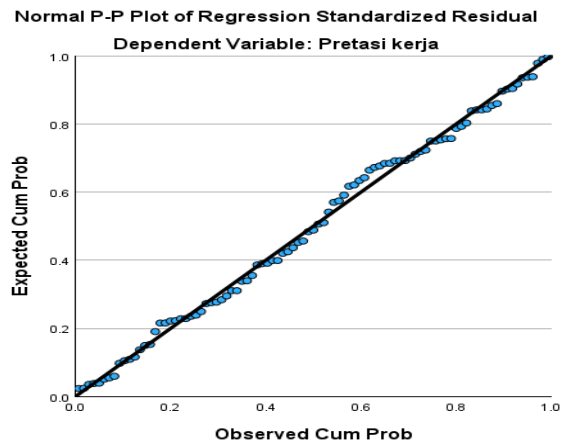


Sumber: Temuan penelitian yang diperoleh dari data yang diolah

Dalam menentukan apakah data memiliki distribusi normal, dapat diperiksa histogram. Jika histogram menunjukkan kurva yang simetris (menyerupai huruf U) dengan tidak terjadi kecondongan ke kanan maupun ke kiri, maka diambil kesimpulan bahwa terdistribusinya data secara normal.

Gambar II

Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: Temuan penelitian yang diperoleh dari data yang diolah

Grafik di atas memperlihatkan bahwa terjadi penyebaran data disepanjang garis diagonal, dengan distribusi yang mayoritas terkonsentrasi di dekat garis diagonal. Peristiwa tersebut menunjukkan pendistribusian data terjadi secara normal.

Tabel II

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		93	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.29644197	
Most Extreme Differences	Absolute	.054	
	Positive	.036	
	Negative	-.054	
Test Statistic		.054	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.722	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.711
		Upper Bound	.734

1. The Distribution Test confirms that the data adheres to a normal distribution.
2. Obtained through the use of data.
3. Lilliefors Significance Correction.
4. This is a lowest possible value of the actual significance.
5. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Temuan penelitian yang diperoleh dari data yang diolah

Tabel II menunjukkan hasil secara statistik yang signifikan dengan nilai p-value sebanyak 0,200 dimana melebihi tingkat signifikansi 0,05. Data ditemukan sesuai dengan distribusi norma melalui hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov.

Tabel III
 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Konstan)	10.439	1.751		5.962	<,001		
	Motivasi	.299	.088	.360	3.386	.001	.306	3.272
	Teamwork	-.029	.080	-.035	-.363	.718	.382	2.619
	Disiplin kerja	.357	.069	.543	5.212	<,001	.319	3.138

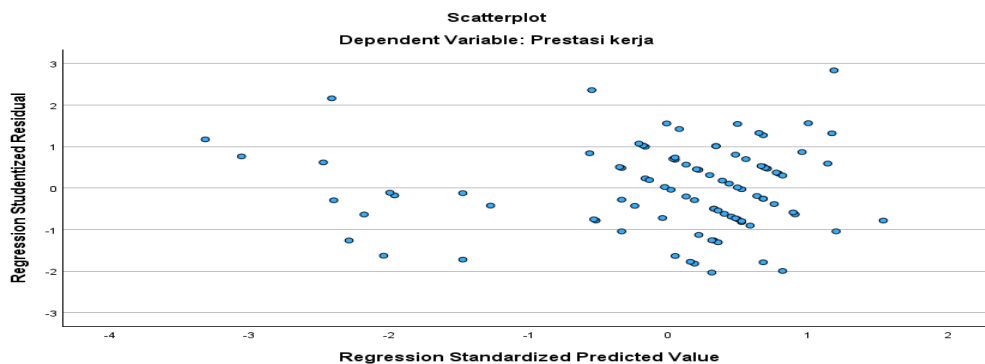
1. Variabel dependen: Prestasi kerja

Sumber: Temuan penelitian yang diperoleh dari data yang diolah

Berdasarkan tabel III, untuk variabel Motivasi ditemukan nilai toleransi > 0,1 yaitu 0,306. Selanjutnya, nilai tolerance untuk Teamwork dan Disiplin kerja juga > 0,1, dimana keduanya sebanyak 0,382 dan 0,319. Di sisi lain, untuk variabel bebas, yaitu Motivasi, Teamwork, dan Disiplin kerja nilai VIF semuanya kurang dari 10. Nilai masing-masing adalah 3.272, 2.619, dan 3.138. Oleh karena itu, selama uji multikolinearitas, tidak terdapat hubungan di antara variabel independen.

Gambar III

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Temuan penelitian yang diperoleh dari data yang diolah

Grafik scatterplot menunjukkan distribusi titik-titik secara acak, dengan beberapa diposisikan di bagian bawah ataupun di bagian atas angka nol dalam Y, tanpa ada pengumpulan titik-titik pada satu lokasi. Oleh karena itu, bisa disimpulkan tidak ada terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Tabel IV
Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Konstan)	10.439	1.751		5.962	<.001
	Motivasi	.299	.088	.360	3.386	.001
	Teamwork	-.029	.080	-.035	-.363	.718
	Disiplin kerja	.357	.069	.543	5.212	<.001

1. Variabel dependen: Prestasi kerja

Sumber: Temuan penelitian yang diperoleh dari data yang diolah

$$Y = 10,439 + 0,299 X_1 + -0,029 X_2 + 0,357 X_3 + e$$

Melalui rumus di atas, dapat diambil kesimpulan:

1. Konstanta 10.439 melambangkan nilai numerik dari Prestasi kerja, yaitu sebanyak 10.439.
2. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi sebanyak 0,299, memperlihatkan pengaruh positif antara Motivasi (X_1) terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, jika semua variabel independen lainnya tetap konstan, maka peningkatan 1 unit dalam Motivasi akan menyebabkan peningkatan 0,299 dalam prestasi kerja pegawai.
3. Koefisien regresi sebanyak -0,029 untuk variabel Teamwork memperlihatkan bahwa secara statistik tidak ditemukan pengaruh dari Teamwork (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai.
4. Koefisien regresi sebanyak 0,357 untuk variabel Disiplin kerja memperlihatkan pengaruh positif antara variabel Motivasi (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini berarti jika Motivasi meningkat 1 satuan dan semua variabel independen lainnya tetap, maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebanyak 0,357.

Tabel V
 Uji koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.682	1.31811

1. Predictors: (Konstan), Disiplin kerja, Teamwork, Motivasi

Sumber: Temuan penelitian yang diperoleh dari data yang diolah

Melalui data di tabel 5, koefisien R Square (R²) sebanyak 0,682% memperlihatkan bahwa 68,2% kinerja pegawai bisa diuraikan oleh faktor Motivasi, Teamwork dan Disiplin kerja. Variabel lain menjelaskan sisanya sebanyak 31,8 %.

Uji Hipotesis Penelitian Simultan dan Parsial

Tabel VI
 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347.327	3	115.776	66.637	<,001 ^b
	Residual	154.630	89	1.737		
	Total	501.957	92			

Sumber: Temuan penelitian yang diperoleh dari data yang diolah

1. Variabel dependen: Prestasi kerja
2. Predictors: (Konstan), Disiplin kerja, Teamwork, Motivasi

Pengujian yang disajikan pada tabel 6 memperlihatkan nilai Fhitung (66,637) lebih tinggi dari Ftabel (2,71), signifikansi probabilitas sebanyak 0,001, yang lebih rendah dari 0,05. Nilai ini memperlihatkan H₀ ditolak, sedangkan H_a diterima. Dengan demikian, ditarik kesimpulan Motivasi, Teamwork dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai.

Tabel VII
 Uji Parsial (Uji t)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Konstan)	10.439	1.751		5.962	<,001
	Motivasi	.299	.088	.360	3.386	.001
	Teamwork	-.029	.080	-.035	-.363	.718
	Disiplin kerja	.357	.069	.543	5.212	<,001

Sumber: Temuan penelitian yang diperoleh dari data yang diolah

1. Variabel dependen: Prestasi kerja

Nilai t-value yang diperlukan untuk nilai signifikansi sebanyak 0,05 serta derajat kebebasan (df) sebanyak 89, yaitu sebanyak 1.986. Berdasarkan hal tersebut, hasil pengujian hipotesis secara parsial bisa dijelaskan dalam uraian berikut.

1. Pengaruh X_1 terhadap Y

Melalui informasi tersebut, nilai signifikansi sebanyak 0.001, dimana lebih rendah dari batas 0.05, sedangkan t-hitung sebanyak 3.386, yang lebih tinggi dari 1.986. Berdasarkan hal tersebut, bisa disimpulkan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh substansial melalui variabel X_1 terhadap Y.

2. Pengaruh X_2 terhadap Y

Melalui informasi tersebut, nilai signifikansi 0,718 melebihi 0.05 sedangkan t hitung -0,363 lebih rendah dari 1.986. Melalui nilai-nilai tersebut, ditarik kesimpulan H_2 ditolak, dimana memperlihatkan variabel X_2 tidak memiliki pengaruh substansial terhadap Y.

3. Pengaruh X_3 terhadap Y

Melalui informasi tersebut, nilai signifikansi 0.001, dimana lebih rendah dari batas 0.05. Selain itu, t-hitung sebanyak 5.212, dimana lebih tinggi dari 1.986. Berdasarkan hal tersebut, disimpulkan H_3 diterima, dimana memperlihatkan terdapat pengaruh substansial dari variabel X_3 terhadap Y.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial memperlihatkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Wilayah Sumatera.
- Hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial memperlihatkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Teamwork terhadap Prestasi kerja pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Wilayah Sumatera.

3. Hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial memperlihatkan Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Wilayah Sumatera.
4. Pengujian secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebanyak 66,637 yang mana lebih tinggi dari Ftabel sebanyak 2.71. Selain itu, ditunjukkan signifikansi secara statistik nilai probabilitas sebanyak 0.001, dimana lebih rendah dari signifikansi 0.05. Koefisien R Square (R_2) sebanyak 68,2% menunjukkan bahwa 68,2% variasi kinerja pegawai bisa dijelaskan melalui faktor-faktor Motivasi, Teamwork, dan Disiplin kerja. Sebanyak 31,8% sisanya mendapat pengaruh dari variabel lain.

Saran :

1. Bagi Peneliti selanjutnya, Sebagai bahan acuan bagi yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan masalah peneliti ini di masa akan datang.
2. Bagi Balai Pengamanan dan Penegakan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Wilayah Sumatera. Kinerja pegawai secara keseluruhan sangat di pengaruhi oleh motivasi, teamwork dan disiplin kerja.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia, Sebagai tambahan jumlah hasil karya mahasiswa yang dapat menjadi referensi bagi program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

6. REFERENSI

- Akbar, T., dan Slamet. 2017. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak pada PT. AT Indonesia di Karawang". *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol. 6(2): hal. 113-130.
- Davis dan Werther. 2014. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dejanaz, S., dan Dowd. 2006. *Interpersonal skills in Organization*. New York: Mc Graw-Hill Companies.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. 2010. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.

Wendi Nababan, (2023) Pengaruh Pengembangan Desa Wisata Terhadap Perekonomian Masyarakat Desa di Desa Raya, Kecamatan Berastagi, Kabupaten Karo. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima. Vol. 4 No. 2 (2023)

Via Lailatur Rizki, (2023) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Jambesari. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima. Vol. 4 No.2 (2023)

Ica Fazana Taptanzani dan Ade Rahma Ayu Siregar, (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Gold Coin Indonesia KIM II MABAR, Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima. Vol. 4 No.1 (2023)
