

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI JAWA BARAT**

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON
THE NATIONAL NARCOTICS AGENCY, WEST JAVA PROVINCE***

Nurcahaya Harahap¹, Alini Gilang,S.H,MM ²

Prodi Administrasi Bisnis,
Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
¹nurcahayaharahap16@gmail.com,
²alinigilang@telkomuniversity.ac.id.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BNNP Jawa Barat. SDM merupakan salah satu faktor penting dalam suatu instansi. Beberapa faktor yang bisa mempengaruhi optimalnya kinerja pada instansi, salah satunya yaitu motivasi. Semakin tinggi motivasi dalam suatu organisasi, maka semakin optimal kinerja pegawai pada instansi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling*, dengan jumlah responden 75 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil Uji T, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BNNP Jawa Barat. Dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($4,157 > 1,990$). Berdasarkan koefisien determinasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 22,6% dan sisanya sebesar 77,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan penelitian ini, tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 79% termasuk dalam kategori baik dan variabel motivasi sebesar 76% termasuk dalam kategori baik. Namun ada beberapa item yang perlu diperbaiki seperti pemberian sanksi kepada karyawan yang terlambat dan memberikan fasilitas yang memadai kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja.

Kata kunci : kinerja pegawai, motivasi kerja, sumber daya manusia.

Abstract

The purpose of this study is determine the effect of motivation on the performance of BNNP West Java employees. SDM is one of the important factors in an agency. one of the factors that can affect optimal performance in one agency is motivation. The higher the motivation in one organization, the more optimal employee performance in the agency.

This study uses quantitative methods with descriptive causal research types. Sampling with probability sampling, with 75 respondents. Data analysis techniques used are descriptive analysis and simple linear regression analysis.

Based on the results of the t test, motivation has a significant effect on the performance of BNNP West Java employee. Proven by t Hitung $>$ t Tabel ($4,157 > 1,990$). based on the coefficient of determination the effect of motivation on employee performance is 22.6% and the remaining 77.4% is influenced by other variables not examined in this study.

The conclusion of this study, the responses of respondents to the variable employee performance by 79% included in the good category and the motivation variable of 76% included in the good category. but there are some things that need to be corrected such as giving sanctions to employees who are late and providing adequate facilities to employees to increase work motivation.

Keywords: employee performance, work motivation, human resources.

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini banyak perubahan dan semakin cepat perkembangan teknologi, budaya, produk, informasi di dalam sebuah negara semakin mudah masyarakat mengetahui informasi di seluruh dunia. Informasi tentang narkoba adalah salah satu informasi yang sering didengarkan oleh masyarakat yang menyebabkan keresahan, dengan itu pemerintah membuat sebuah instansi Badan Narkotika Nasional untuk melakukan perubahan pada masyarakat, yang memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan tugas yang sudah ditentukan. manajemen sumber daya manusia melihat karyawan sebagai aset utama yang dimiliki organisasi yang harus dikelola dengan baik dengan cara strategis untuk mencapai tujuan organisasi yang telah dibuat.[1].

Kemampuan kinerja pegawai sangatlah dibutuhkan sebuah instansi untuk menjalankan tugas yang sudah ditentukan dengan standar instansi dengan mencapai target instansi.

TABEL 1
SKOR TABEL VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-Rata	Kategori
1.	Produktivitas	597	750	83%	Baik
2.	Kualitas	836	1.125	74%	Baik
3.	Ketepatan Waktu	893	1.125	79%	Baik
4.	Cycle Time	582	750	77%	Baik
5.	Pemanfaatan Sumber Daya	642	750	85%	Sangat Baik
Total		3.550	4500	79%	Baik

Sumber: diolah peneliti (2019)

Dari tabel skor variabel kinerja memiliki kategori baik, rata-rata terendah berada pada dimensi kualitas dengan rata-rata 74% dan rata-rata tertinggi berada pada dimensi pemanfaatan sumber daya sebesar 85%. kinerja merupakan suatu gambaran tujuan tingkat pencapaian pelaksanaan tingkat program, kegiatan, kebijaksanaan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi, sasaran, tujuan dalam perumusan strategis perencanaan suatu organisasi.[2]. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu motivasi. Untuk menciptakan kinerja yang baik, pegawai perlu motivasi yang tinggi agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai tujuan instansi. Sebaliknya, dengan motivasi yang rendah, maka karyawan akan bermalasan-malasan dalam bekerja yang mengakibatkan hasil pekerjaan yang kurang maksimal. Berikut adalah skor variabel motivasi:

TABEL 2
SKOR VARIABEL MOTIVASI

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-Rata	Kategori
1.	Kebutuhan Fisiologis	553	750	77%	Baik
2.	Kebutuhan Rasa Aman	524	750	69%	Baik
3.	Sosial	606	750	80%	Baik
4.	Kebutuhan Harga Diri	582	750	77%	Baik
5.	Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri	841	1125	75%	Baik
Total		3.106	4.125	76 %	Baik

Sumber: diolah peneliti (2019)

Dari tabel skor variabel motivasi memiliki kategori baik, pada dimensi terenda berada di kebutuhan rasa aman dengan rata-rata 69% dan rata-rata tertinggi berada pada dimensi sosial. Motivasi adalah proses dimana kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.[3].

Untuk melihat bagaimana motivasi kerja pegawai BNNP Jawa Barat, peneliti melakukan suatu pra penelitian yang berupa kuisioner langsung yang di uji kepada beberapa pegawai BNNP Jawa Barat. Penelitian tersebut menggunakan responden berjumlah 10 pegawai. Pra penelitian ini diambil dari teori [4] mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan untuk makan, minum, pertobatan, tidur. Keadaan ini merupakan kebutuhan tingkat tertinggi atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2) Kebutuhan Rasa Aman

kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3) Kebutuhan Rasa Memiliki (Sosial)

Kebutuhan untuk kelompok, bersosial, bersama, dan kebutuhan untuk dicintai.

- 4) Kebutuhan Harga Diri
kebutuhan untuk dihormati dan di pandang oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri
Kebutuhan untuk mengungkapkan dengan mengemukakan ide-ide dan jawaban terhadap sesuatu dengan memanfaatkan kemampuan, keterampilan dan potensi.

Dalam penelitian ini akan dibahas faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi pegawai. Oleh karena itu perlu diketahui bagaimana Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Motivasi kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan[5], dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, [6]

2. Dasar Teori dan Metode Penelitian

2.1 Dasar Teori

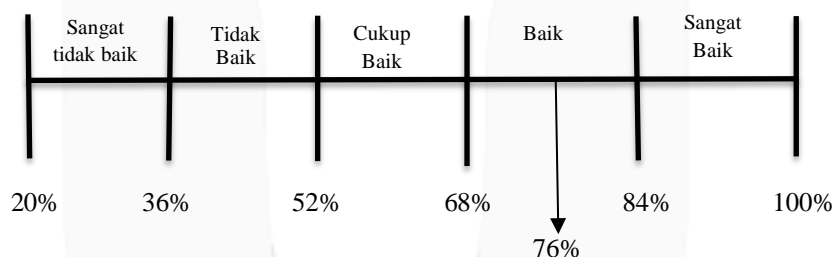
Masih banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Ukuran berkaitan dengan tipe ukuran yang dapat diklasifikasikan yaitu produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, *Cycle Time* dan pemanfaatan sumber daya, [7].

Hirarki kebutuhan manusia adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki (sosial) kebutuhan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, [8].

2.2 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jenis dan tujuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu deskriptif biasanya dilakukan saat peneliti sudah mengetahui faktor atau variable untuk mengukur suatu objek atau bidang tetapi belum mengetahui hubungan antara faktor atau variabel tersebut. Dilihat dari jenis dan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausal. Kausal berarti menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan apabila peneliti ingin menggambarkan penyebab (*cause*), [9]. Jadi pada penelitian ini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Berdasarkan waktu pelaksanaannya penelitian ini termasuk dalam penelitian Cross Section, karena pengumpulan data dilakukan dalam satu periode, kemudian data itu diolah, dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya, [10].

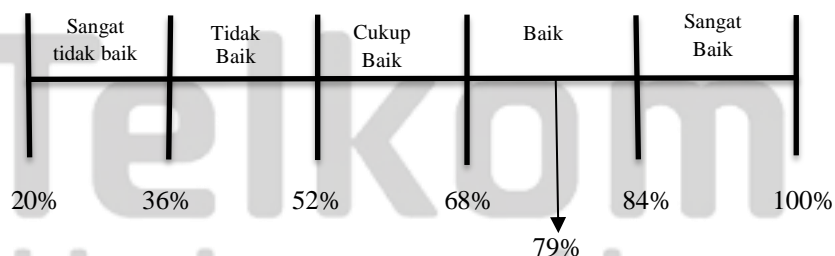
3. Pembahasan



Gambar 1.
Garis Kontinum Variabel Motivasi Pegawai

Tanggapan penilaian responden diperoleh total secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 76% yang berada pada kriteria interpretasi antara 68% - 84% dan berada dalam kategori baik. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat memiliki serta menerapkan Motivasi Pegawai yang dinilai sudah baik yang berada pada kriteria interpretasi nilai antara 68% - 84%.

4.



Gambar 2.

Garis Kontinum Variabel Kinerja Pegawai

tanggapan penilaian responden diperoleh total secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 79% yang berada pada kriteria interpretasi antara 68% - 84% dan berada dalam kategori baik. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat memiliki kinerja pegawai yang dinilai sudah baik yang berada pada kriteria interpretasi nilai antara 68% - 84%.

Berdasarkan hasil penelitian pengujian regresi menggunakan SPSS 24 sebagai berikut:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	.215	5.0042853
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Gambar 3. Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,226 atau sebesar 22,6%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 22,6% dan sisanya 77,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja, stress kerja, kepemimpinan, remunerasi, budaya organisasi, dll yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat, sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan variabel motivasi kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat diperoleh hasil, bahwa variabel Motivasi kerja berada pada kategori baik dengan presentasi sebesar 76%. Hal ini berarti bahwa pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat telah termotivasi dengan baik dalam bekerja.
- Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan variabel kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat diperoleh hasil, bahwa variabel kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan presentasi sebesar 79%. Hal ini berarti seluruh karyawan memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, sebesar 22,6% dan sisanya 77,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Yuniarsih, T. & Suwatno, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. (cetakan 1). Bandung: Alfabeta
- [2] Fahmi, I. (2013). Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- [3] Robbin, S. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Hamali, A.Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke-tiga. Yogyakarta: penerbit CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- [8] Hamali, A.Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke-tiga. Yogyakarta: penerbit CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- [5] Saeraya, T., Saragih, R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Persero) APJ Bandung. E-Proceeding Of Management*
- [6] Setiawan, K.C. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Psikologi Islami.*
- [7] Wibowo. (2017). Manajemen kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- [9] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Indonesia: Alfabeta
- [10] Indrawati (2015). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi. Bandung: PT. Refika Aditama.