



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSEPSI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA
NASIONAL CAWANG PROVINSI DKI JAKARTA**

SKRIPSI
Emelia Egiana
1702025066

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSEPSI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA
NASIONAL CAWANG PROVINSI DKI JAKARTA**

SKRIPSI
Emelia Egiana
1702025066

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2021

PERNYATAAN ORSINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSEPSI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANDAN NARKOTIKA NASIONAL CAWANG JAKARTA TIMUR”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau menjiplak terhadap karya orang lain maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA.

Jakarta, Oktober 2021

Yang Menyatakan,



(Emelia Egiana)

1702025066

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSEPSI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA CAWANG PROVINSI JAKARTA TIMUR**



NAMA : **Emelia Egiana**

NIM : **1702025066**

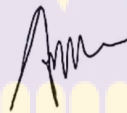
PROGRAM STUDI : **S1 Manajemen**

TAHUN AKADEMIK : **2020/2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian Skripsi :

Pembimbing I	Dr. H. Asep Sutarman., S. E., MBA	
Pembimbing II	Edi Setiawan, SE., MM	

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka


Dr. Aditya Ariwibowo S. E., M. M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

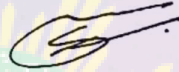
**MOTIVASI KERJA DAN PERSEPSI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL CAWANG JAKARTA TIMUR**

Yang disusun oleh:
Emelia Egiana
1702025066

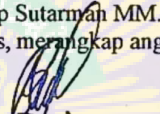
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu (S1) Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 18 Desember 2021

Tim penguji:

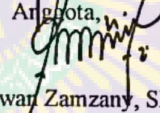
Ketua, merangkap anggota :



(Dr. H. Asep Sutarnah MM., MBA.)
Sekretaris, merangkap anggota :



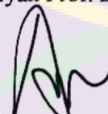
(Dr., Budi Permata Yusuf, MM.)
Anggota,



(Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM.)
Anggota

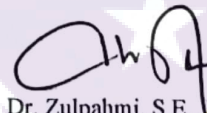
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Emelia Egiana
Nim : 1702025066
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA Hak bebas Royalti Non-eksklusif

(*Non-exclusive Royalt-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSEPSI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL CAWANG JAKARTA TIMUR” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk rangkaian data (*database*). Merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Jakarta

Pada tanggal : Desember 2022

Yang menyatakan


(Emelia Egiana)

ABSTRAK

Emelia Egiana (1702025066)

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL PERCEPTIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NATIONAL NARCOTICS AGENCY, EAST JAKARTA.

Thesis for Undergraduate Program in Management Studies, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Keywords: Work Motivation, Organizational Perception and Employee Performance

This study aims to determine the effect of work motivation and organizational perception on employee performance. This research uses a survey method. The population in this study was the staff of the National Narcotics Agency totaling 63 respondents. The sampling technique used is the sampling method. The data collection technique uses a questionnaire and the measurement uses a Likert scale. The data processing technique uses data quality test, descriptive statistical analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination analysis, hypothesis testing and correlation coefficient analysis. The results of this study using SPSS 22 show that (1) Work Motivation (X1) partially has a significant positive effect on employee performance (Y). (2) Organizational Perception (X2) partially has a significant positive effect on employee performance (Y). Work Motivation (X1) and Organizational Perception (X2). Simultaneously / together have a significant positive effect on employee performance (Y).

ABSTRACT

Emelia Egiana (1702025066)

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL PERCEPTIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NATIONAL NARCOTICS AGENCY, EAST JAKARTA.

Thesis for Undergraduate Program in Management Studies, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Keywords: Work Motivation, Organizational Perception and Employee Performance

This study aims to determine the effect of work motivation and organizational perception on employee performance. This research uses a survey method. The population in this study was the staff of the National Narcotics Agency totaling 63 respondents. The sampling technique used is the sampling method. The data collection technique uses a questionnaire and the measurement uses a Likert scale. The data processing technique uses data quality test, descriptive statistical analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination analysis, hypothesis testing and correlation coefficient analysis. The results of this study using SPSS 22 show that (1) Work Motivation (X1) partially has a significant positive effect on employee performance (Y). (2) Organizational Perception (X2) partially has a significant positive effect on employee performance (Y). Work Motivation (X1) and Organizational Perception (X2). Simultaneously / together have a significant positive effect on employee performance (Y).

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahiim

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah SWT beserta Rasul-Nya dan orang tua, oleh karena kasih dan karunia dan bimbingan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan seminar proposal dengan judul ***“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSEPSI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL CAWANG PROVINSI DKI JAKARTA”***. Maksud dari menyelesaikan seminar proposal ini adalah sebagai bentuk pertanggung jawaba atas kegiatan perkuliahan yang telah dilakukan oleh penulis. Selama penulis melakukan kegiatan perkuliahaan, banyak ilmu yang diperoleh khususnya dalam bidang pengembangan manajemen sumber daya manusia terkait dalam judul yang penulis pilih untuk hasil seminar proposal ini. Untuk menyelesaikan program studi pendidikan manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas muhammadiyah prof dr. Hamka. Dalam menyusun dan menyelesaikan hasil seminar proposal penulis memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih.

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup dan kesehatan sehingga penulisan dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman A. Ghani, SH., M.Pd. Selaku Wakil Rektor I Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA.
4. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
5. Bapak Sumardi, S.E., M.Si. Selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ari wibowo, S.E.,MM selaku ketua program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
7. Bapak Dr. H. Asep Sutarman. S.E, MBA selaku Dosen Pembimbing I Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
8. Bapak Edi Setiawan, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membimbing serta memberikan ilmu dan pengetahuannya selama penulis berkuliah di jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
10. Kedua orangtua bapak Jasmani Ginting dan Mama Roni Tarigan tercinta atas segala bantuan, bimbingan, dorongan serta doa restu yang menjadi alasan penulis untuk semangat menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk Aurelia sepupu aku si anak bayi dan Yeni Perbina terimakasih sudah menghibur aku, dan mendukung untuk semangat mengerjakan skripsi di tahun 2021.
12. Inggrit Afriadika dan Indah Ananda Agesti yang memberi dukungan untuk selalu semangat dalam mengerjakan skripsi dan memberikan arahan untuk mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini dengan menyupport saya.
13. Nurfa Amalia, Anik Kurnia terimakasih atas do'a dan dukungannya

14. Teman seperjuangan awal masuk kuliah Indah, Inggrit, Rezita, Rosmayanti, Wina, Serli, Gea, Dewi, Anita yang turut memberi dukungan dan mendengarkan keluh kesah penulis.
15. Seluruh teman-teman manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Semoga Allah Subhanallahu Wa'Ta'Ala, Memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karna itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, Juni 2021

Penulis



Emelia Egiana

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	10
1.2.1 Identifikasi masalah.....	10
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	10
1.2.3 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Telaah pustaka.....	24
2.2.1 Pengertian Manajemen.....	24
2.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
2.2.3 Motivasi.....	28
2.2.4 Persepsi Organisasi.....	33
2.2.4.1 Pengertian Persepsi Organisasi.....	34
2.2.4.2 Dampak Persepsi Organisasi.....	35
2.2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Organisasi.....	36
2.2.4.4 Indikator-Indikator Persepsi Organisasi.....	37
2.2.5 Kinerja Pegawai.....	39
2.2.5.1 Pengertian Kinerja.....	39
2.2.5.2 Faktor-faktor Kinerja.....	40
2.2.5.3 Dimensi dan Indikator-indikator Kinerja.....	43
2.2.5.4 Dampak Pengukuran Kinerja.....	45
2.2.5.6 Pengukuran Kinerja Pegawai.....	47
2.3 Kerangka Pemikiran.....	48
2.4 Rumusan Hipotesis.....	51
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	52
3.1 Metode Penelitian.....	52
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	52
3.3 Populasi dan Sampel Jenuh.....	56

3.3.1	Populasi.....	56
3.3.2	Sampel.....	56
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.4.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	56
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	57
3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	57
3.5.2	Uji Validitas.....	59
3.5.3	Uji Reabilitas.....	59
3.6	Analisis Data.....	61
3.5.4	Uji Asumsi klasik.....	61
3.5.5	Analisis Koefisien Korelasi.....	63
3.3.6	Analisa Koefisien Korelasi Berganda.....	64
BAB IV PEMBEHASAN.....		67
4.1	Gambara Umum Objek Penelitian.....	67
4.1.1	Lokasi Penelitian.....	67
4.1.2	Sejarah Perusahaan.....	67
4.1.3	Visi dan Misi Badan Narkotika Nasional.....	68
4.2	Karakteristik Responden.....	69
4.2.1	Statistik Deskriptif.....	72
4.3	Uji Asumsi dan Kualitas Instrumen Penelitian.....	79
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	83
4.4.1	Uji Normalitas.....	83
4.4.1	Uji Heteroskedastisitas.....	84
4.4.2	Uji Multikolinieritas.....	85
4.5	Pengujian Hipotesis.....	87
4.5.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	89
4.5.2	Pengujian Parsial (uji t).....	90
4.5.3	Pengujian Simultan (uji F).....	91
4.7	Pembahasan.....	92
4.7.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	92
4.7.2	Pengaruh Persepsi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	92
4.7.2	Pengaruh Persepsi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		100
5.1	Kesimpulan.....	94
5.2	Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....		97

Daftar Tabel

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	57
Tabel 3.2 Rangkaing Penilaian.....	63
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	68
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	75
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	75
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Deskriptif.....	77
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	86
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Persepsi Harga.....	87
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	87
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	88
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	89
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	92
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi.....	93
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Korelasi.....	94
Tabel 4.14 Hasil Uji T.....	96
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	100
Lampiran 2 Dekriptif.....	107
Lampiran 3 Korelasi.....	107
Lampiran 4 Reabilitas.....	116
Lampiran 5 Regresi Berganda.....	122
Lampiran 6 Anova.....	118
Lampiran 7 Coefisien.....	119
Lampiran 8 Korelasi Diagnostic.....	119
Lampiran 9 Residual Statistik.....	120
Lampiran 10 Histogram.....	122
Lampiran 11 Regresi Standar Residual.....	123
Lampiran 12 Regresi Standar Predict Value.....	124
Lampiran 13 Kolmogrov Snov.....	125



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Titik berat pengelolaan organisasi adalah sumber daya manusianya yaitu karyawan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, suatu organisasi akan tersendat dalam beroperasi tanpa peran serta yang aktif dari pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan atau instansi tersebut sangat canggih, karena peralatan dan fasilitas yang canggih dan memadai difungsikan hanya sebagai pendukung setiap aktivitas kerja di organisasi tersebut.

Motivasi kerja merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya.

Persepsi organisasi bertujuan untuk meningkatkan harapan mereka bahwa organisasi akan menghargai upaya yang lebih maksimal untuk tujuan organisasi. Sejauh mana persepsi organisasi tersebut memenuhi kebutuhan mereka sehingga dengan demikian, akan mengembangkan ikatan emosional positif individu terhadap organisasi

Persepsi organisasi merupakan teori yang dikembangkan berdasarkan teori dasar yang dikemukakan oleh Eisenberger yaitu suatu persepsi karyawan tentang besar organisasi telah menghargai kontribusi karyawan dan kepedulian organisasi terhadap kondisi dan kebutuhan karyawan.

Konsep persepsi dukungan organisasi sendiri dikembangkan oleh Eisenberger tahun 1986 didasarkan oleh pandangan social exchange theory dan reciprocity norm dijelaskan melalui persepsi hubungan karyawan dan organisasi dan organisasi. Organisasi merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara terorganisasi.

Kinerja pegawai tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efektif dan efisien. kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja pengukuran tersebut yang berarti memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya fenomena yang ditemukan di lapangan. Penelitian pada Badan Narkotika Nasional Cawang Jakarta timur diperoleh informasi atau data yang menyatakan bahwa pegawai masih bermasalah

terhadap pengumpulan kasus narkoba yang diberlakukan oleh Badan Narkotika Nasional. Hal ini di jelaskan dari hasil studi analisis yang telah ditentukan oleh (Sahyun & anita, 2020) ; (Defrionaldo & Rivai, 2019) ; (Ketutu Metria, 2018) ; (Ronny & Sintasih, 2017) ; (Silviana Mursidta, 2017) ; (Erni & sudarma, 2016) ; (Agustina, H 2012) ; (Brury, monce, 2016) ; (Robbin, 2002) ; (Siagian, 2002) ; (Mangkunegara, 2005) ; (Brahmasari, 2004) ; (Ndraha, 2003) ; (Glaser, 1987 & Koesmono, 2005) ; (Hasibuan, 1990) ; (Mckormick, 1985) ; (Suprihanto, 1996) ; (Terry, 2006) ; (Hodges & Luthans, 2005) ; (Bernadin & RussePegawai, 1995) Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dengan hasil motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai yang dapat menurunkan kinerja pegawai tiap tahunnya. masih banyak yang melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sebagai contoh, seringkali Pegawai terlambat dalam mengumpulkan berkas kasus narkoba, dan ajuan kenaikan jabatan dari luar kota. Pelanggaran tersebut tentunya dapat memberikan pengaruh pada penurunan kinerja karena bila seorang sering terlambat dalam mengumpulkan data, maka akan mengurangi waktu untuk melakukan pekerjaan.

Selain bermasalah dalam pengumpulan berkas kasus narkoba, terdapat beberapa informasi juga mengenai permasalahan menyangkut kepemimpinan transformasional dan karakteristik budaya organisasi yang kurang mendisiplinkan para pegawai. Dimana masalah ini menyangkut dengan kurangnya disiplin dan pengawasan pimpinan terhadap pegawai. Hal ini tentu saja menjadikan banyak karyawan tidak mengikuti aturan yang ada diperusahaan dan

bersikap biasa ketika melakukan pelanggaran tersebut. Maka peran kepemimpinan transformasional disini sangatlah penting dimana pendekatan antara atasan dan bawahan seharusnya berjalan dengan baik sehingga tercipta lingkungan kerja yang tertib.

Tindakan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang masih melanggar dapat berupa teguran.



Table 1.1
Data satuan kerja yang mengumpulkan
Sasaran Kinerja Pegawai pelaporan tentang kasus narkoba

TAHUN	WILAYAH	TOTAL SATKER (kasus)	TOTAL YANG MENGUMPULKAN	PERSENTASE
2019	PUSAT	16 pegawai	13 pegawai	81,25 %
	DAERAH	207 pegawai	162 pegawai	78,26 %
	TOTAL	223 pegawai	175 pegawai	84,48 %
2020	PUSAT	11 pegawai	8 pegawai	72,73 %
	DAERAH	207 pegawai	162 pegawai	84,54 %
	TOTAL	218 pegawai	170 pegawai	83,94 %

Sumber: Sasaran kinerja pegawai pelaporan tentang kasus narkoba

Diketahui bahwa tingkat kecenderungan total yang mengumpulkan data satker pelaporan tentang kasus narkoba selama tahun 2019 terdapat 16 kasus masing-masing pegawai mengumpulkan satu kasus. Adapun tingkat rekap sasaran kinerja pegawai (SKP) yang diharapkan oleh Badan Narkotika Nasional adalah 100% untuk setiap tahunan tapi total yang mengumpulkan data satuan kerja pelaporan kasus narkoba 175. Persentase tiap tahun yang menumpulkan data 84,48%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi tidak disiplin pegawai dalam bekerja di Badan Narkotika Nasional tersebut dan diperlihatkan dengan tidak tercapainya tingkat persentase yang diharapkan.

Melihat banyaknya jumlah pegawai yang mengumpulkan *satker* selama tahun 2019 yaitu 1658. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi tidak disiplinnya kinerja pegawai dalam bekerja di Badan Narkotika Nasional tersebut dan diperlihatkan dengan tidak tercapainya tingkat satuan kerja yang terendah adalah tahun 2019.

Penegakan disiplin kerja sangat berhubungan dengan peningkatan kinerja para pegawai. Untuk pengukuran kinerja pegawai BNN telah menerapkan suatu system manajemen kinerja, yang dikenal dengan system manajemen unjuk kerja. Sistem ini sekaligus dipakai didalam proses motivasi yaitu pemberian penghargaan bagi setiap pegawai selama mengabdikan kepada perseroan dalam kurun waktu satu semester berjalan. Penilaiannya disesuaikan dengan nilai unjuk kerja pegawai yang diperoleh selama satu semester berjalan.

Adapun penilaian dilakukan pada masing-masing bidang yang ada dan adapun hal-hal yang dinilai yaitu waktu, cara, target. Hasil penilaian sasaran individu dan hasil penilaian kompetensi individu dari output dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai dari semester I ke semester II tahun 2019, dapat dilihat dari 223 orang menjadi 175 orang yang mencapai kriteria yang mengumpulkan data satker kinerja antara 84,48%. 78,48% dan tingkat kompetensi selalu ditampilkan dan sering ditampilkan serta adanya peningkatan dalam kriteria talenta sangat perlu perhatian dari 6 orang menjadi 8 orang dimana target kinerja 75% dengan tingkat kompetensi sering ditampilkan dan selalu ditampilkan serta adanya kriteria kinerja 75%.

Untuk meningkatkan mutu, dukungan organisasi harus kuat sehingga pegawai mempunyai kemampuan tinggi yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut Nurlaila (2010:71), kinerja merupakan hasil atau kinerja pegawai dari proses yang dilakukan pegawai pada organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Perlu ada upaya dari organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya melalui persepsi dukungan organisasi.

Persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat kepercayaan pegawai pada organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kinerja mereka dan sejauh mana organisasi membalas apa yang telah mereka berikan pada organisasi dengan menyiapkan apa yang mereka butuhkan. Dalam hal itu dukungan dari organisasi dibutuhkan oleh pegawai, dukungan organisasi pada karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Jika dukungan yang diberikan organisasi pada karyawan yang tinggi, maka akan dapat menghasilkan balasan keterlibatan karyawan atau partisipasi pegawai yang kuat. Penelitian, menunjukkan persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan pegawai.

Kinerja karyawan merupakan partisipasi karyawan, kepuasan, dan antusiasme pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya , suatu organisasi perlu melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan organisasi.ketika seorang pegawai berpartisipasi di dalam organisasi, maka mereka akan merasa akan dihargai dan secara otomatis dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai mempunyai pengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Berikut banyaknya jumlah data satker yang mengumpulkan SKP tahun 2019-2020.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang masih kontradiktif, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Cawang Jakarta Timur”**.

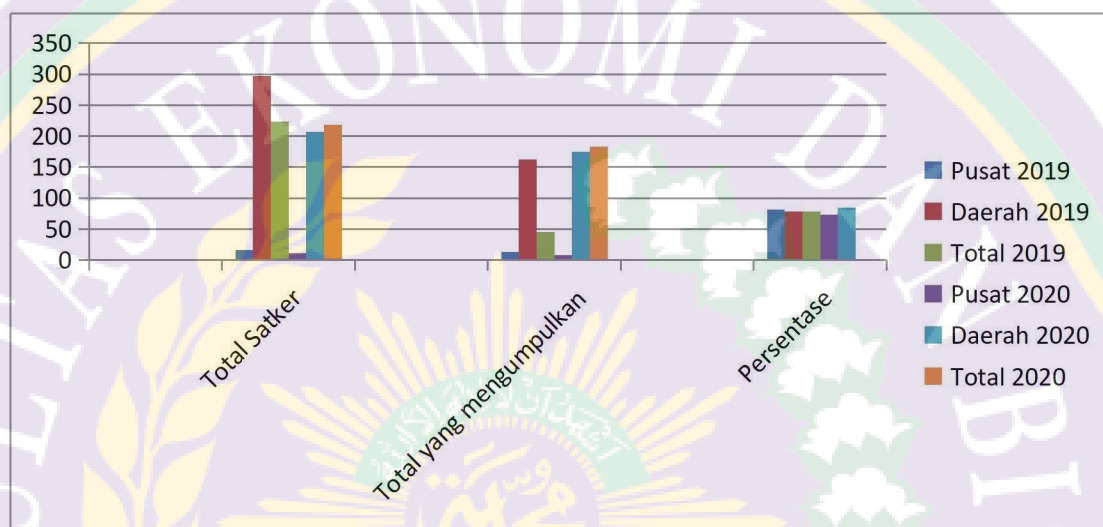
Dari table diatas disimpulkan bahwa jumlah karyawan pusat terdapat 223 pegawai. dan yang mengumpulkan data pada pusat tahun 2019 terdapat 13 pegawai dengan persentase 81,25%. Pada jumlah karyawan daerah dengan total satuan kerja 207 pegawai yang mengumpulkan terdapat 162 pegawai dengan persentase 78,48 %. Total dari pusat dan daerah terdapat 223 pegawai dan yang mengumpulkan 175 pegawai dengan persentase 78,48 %.

Pada tahun 2020 total karyawan pusat terdapat 218 pegawai dan yang mengumpulkan data pada tahun tersebut terdapat 8 pegawai dengan persentase 72,73%. Pada jumlah karyawan daerah dengan total satuan kerja 207 pegawai dan yang mengumpulkan 175 pegawai dengan persentase 84,54%. Total dari pusat dan daerah pada tahun 2020 terdapat 218 pegawai yang mengumpulkan satuan kerja terdapat 183 pegawai dengan persentase 83,94%.

Disini dapat disimpulkan pada tiap tahunnya terjadinya penurunan pada satuan kerja dikarenakan kurangnya motivasi pada kinerja pegawai, maka dari itu permasalahan dari data disini kurangnya motivasi kerja sehingga kinerja pegawai tidak disiplin. Dari data diatas tidak terjadinya target di karenakan adanya

penurunan pada kinerja pegawai tiap tahunnya dikarenakan tidak ada kedisiplinan dan motivasi pada Badan Narkotika Nasional.

Diagram 1.2
Data diagram satuan kinerja yang menumpulkan
Sasaran Kinerja Pegawai Pelaporan tentang kasus Narkoba



Sumber: diolah penulis (2021)

Dari data diatas menjelaskan bahwa adanya penurunan pada kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional. total satuan kerja pada pusat berjumlah 16 pegawai, bahwa data satker yang mengumpulkan data pada tahun 2019 wilayah pusat terdapat 13 pegawai dengan persentase 81,25%. Dari total satuan kerja pada daerah berjumlah 217 pegawai , total wilayah daerah yang mengumpulkan data satker terdapat 162 pegawai dengan persentase 78,26% dengan total keseluruhan yang mengumpulkan terdapat 175 pegawai dengan total persentase 78.48%.

Pada tahun 2020 satuan kerja pada pusat berjumlah 11 pegawai, bahwa data satker yang mengumpulkan data pada tahun 2020 wilayah pusat terdapat 8 orang dengan persentase 72,73%. Dari total satuan kerja pada daerah berjumlah 207 orang, total wilayah daerah yang mengumpulkan data satker terdapat 175 orang dengan persentase 84,54% dengan total keseluruhan yang mengumpulkan terdapat 183 orang dengan total persentase 83,94%.

Dari data diatas tidak terjadinya target di karenakan adanya penurunan pada kinerja pegawai tiap tahunnya dikarenakan tidak ada kedisiplinan dan motivasi pada Badan Narkotika Nasional.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi masalah

Dari ringkasan penjelasan diatas dan perlu untuk memperjelas arah dari penelitian seminar Proposal ini. Maka permasalahan dapat di identifikasikan sebagai sebgai berikut:

1. Kinerja pegawai mengalami penurunan patut di duga karna disebabkan tidak tercapainya yang tidak terbukti dari tidak tercapainya target yang sudah ditentukan Badan Narkotika Nasional terjadi penurunan melewati jangka waktu yang di tentukan.
2. Kurangnya pemahaman motivasi kerja karena kerjanya tanpa megenal waktu
3. Rendahnya motivasi kerja dan persepsi organisasi terhadap kesadaran kinerja pegawai untuk menaati peraturan yang berlaku di Badan Narkotika Nasional.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan dari peneliti maka penelitian ini dibatasi pada pegawai Badan Narkotika Nasional.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut di atas, maka dapat di rumuskan masalah ini yakni :

1. Apakah motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Narkotika Nasional ?

2. Apakah persepsi organisasi(X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) berpengaruh pada Badan Narkotika Nasional ?
3. Apakah motivasi kerja (X_1) dan persepsi organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Narkotika Nasional ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan motivasi pegawai di Badan Narkotika Nasional pusat
2. Untuk mengetahui persepsi organisasi di Badan Narkotika Nasional
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan persepsi terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini :

1. Bagi peneliti
Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan ilmiah bagi penulis dalam disiplin ilmu yang penulis tekuni
2. Bagi akademik
Dari peneliti ini dapat diharapkan dapat menjadi salah satu kajian bagi peneliti selanjutnya. Memperoleh pengetahuan di dalam persepsi organisasi kinerja
3. Bagi organisasi
Memberikan masukan bagi organisasi dalam menerapkan persepsi organisasi terhadap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Susan,E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Yusnanda, M. (2019). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak di BNN Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Warih, T. H. *Implementasi Rehabilitasi Sosial Berbasis BIOPSIKOSOSIAL Spiritual Bagi Korban Penyalahgunaan Narkoba di BNN Jakarta Timur* (Bachelor's thesis, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Saud,I.M. (2016). Pengaruh sikap dan persepsi kontrol perilaku terhadap niat whistleblowing internal-eksternal dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi. *Journal of Accounting and Investment*, 17(2), 209-219.
- Pristiyanti, I. R. (2012). Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analysis Journal*, 1(1).
- Murniasih, E., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1).
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA| Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.

Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.

Irawan, A., Maarif, M. S., & Affandi, M. J. (2015). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 56-56.

br Karo, M. L., Sumardjo, M., & Nurmatias, N. (2021, August). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai BNN Kota Jakarta Timur. In *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)* (Vol. 2, pp. 221-238).

Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dalam kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).

Waruh, T. H. *Implementasi Rehabilitasi Sosial Berbasis BIOPSIKOSOSIAL Spiritual Bagi Korban Penyalahgunaan Narkoba di BNN Jakarta Timur* (Bachelor's thesis, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).

Prayitno, J. H., Mawung, A. S., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 1(2), 91-102

Nazmah, N., Mariatin, E., & Supriyantini, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 6(2), 114-123

Suyuti, H. M., & Anita, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan persepsi organisasi terhadap kinerja pegawai Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sultra Journal of Economic and Business*, 1(2), 26-40.

Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Widodo, H. U. (2016). Teror Bom Buku di Jakarta: Peran Polri dalam Penanganan Terorisme di Indonesia. *Jurnal Keamanan Nasional*, 2(2), 241-268.

Warih, T. H. *Implementasi Rehabilitasi Sosial Berbasis BIOPSIKOSOSIAL Spiritual Bagi Korban Penyalahgunaan Narkoba di BNN Jakarta Timur* (Bachelor's thesis, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).

Janie, D.N.A. (2012). Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan SPSS. *Jurnal*, April.

Wiyono, A.S. (2006). *Studi tentang kualitas pelayanan dan kepuasan konsumen di Rumah Sakit Islam Manisrenggo Klaten* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Kabasarang, D. C., Setiawan, A., & Susanto, B. (2013). Uji Normalitas Menggunakan Statistik Jarque-Bera Berdasarkan Metode Bootstrap. In *Seminar Nasional Pendidikan Matematika*.