

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan suatu negara dapat diukur dengan berbagai hal salah satunya adalah sumber daya manusia yang baik. Indonesia tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sehingga dapat bersaing secara mendunia. Pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk menjadi perhatian bersama baik pemerintah maupun masyarakat itu sendiri. Salah satu bentuk pengelolaan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai penyokong dalam mencapai tujuan pengembangan nasional termasuk pada sebuah organisasi. Manusia menjadi promotor utama berjalannya organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas (Sakti dkk., 2023).

Manajemen suatu instansi atau organisasi menjadi dasar penting baik untuk memulai suatu kegiatan hingga keberlangsungan yang membutuhkan berbagai unsur dalam keberhasilannya. Unsur manajemen adalah Kumpulan beberapa sumber daya yang dibutuhkan dalam menjalani fungsi manajemen. Berdasarkan pernyataan George R Terry (2009) dalam bukunya "*Principle of Management*" terdapat 6 (enam) unsur manajemen yang dipelajari diantaranya adalah *man* (manusia), *money* (uang), *material* (bahan), *machine* (mesin), *method* (metode) dan *market* (pasar). Semua unsur tersebut sangatlah penting dimiliki karena saling berkaitan satu sama lain. Namun terdapat hal sangat krusial yaitu manusia itu sendiri sebagai penggerak dalam suatu organisasi (Hamzali dkk., 2022).

Sumber daya manusia adalah motor penggerak pemikiran dan perencanaan dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu perusahaan atau instansi perlu memberikan perhatian pada pelatihan dan pengembangan karyawannya untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Hal ini harus dilakukan juga guna meningkatkan diri dalam mencapai prestasi kerja yang maksimal untuk keberlangsungan perusahaan nantinya. Prestasi kerja yang baik terlahir dari adanya peningkatan kualitas tenaga kerja melalui keterlibatan, penurunan stres, kepuasan hingga motivasi dalam bekerja (Gustiana dkk., 2022).

Leon C. Megginson dalam bukunya yang berjudul *Personal Management: A Human Resource Approach* (2017) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pemimpin untuk dapat menentukan apakah seorang pegawai melakukan

sesuai dengan yang dimaksud. Jadi melalui proses ini dapat gambaran bagi pimpinan dalam menilai orang-orang kegiatan tersebut tidak hanya melihat kerja mereka namun juga sebuah proses yang mereka jalani selama bekerja.

an prestasi kerja menjadi hal yang penting bagi pimpinan dalam sumber daya manusia, dimana seringkali pada prosesnya sulit ke karyawan dengan akurat hingga pada tahap penyampaian



hasil kepada yang bersangkutan. Namun diluar daripada itu penilaian prestasi kerja menjadi perlu karena merupakan evaluasi dari perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang dilakukan. Selain itu juga berguna dalam menetapkan tindakan kebijakan-kebijakan lainnya untuk karyawan dimasa yang akan datang.

Badan Narkotika Nasional disingkat BNN adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. Peran BNN dalam mewujudkan kesehatan masyarakat sangatlah penting dan krusial khususnya pada pengembangan kebijakan nasional terkait pencegahan narkoba dan penyalahgunaan obat serta memastikan bahwa programnya dapat diimplementasikan dengan baik untuk masyarakat (Noviana & Isti'adah, 2025). BNN sendiri dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

Dasar hukum BNN adalah Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika. Sebelumnya, BNN merupakan lembaga nonstruktural yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002, yang kemudian diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007. Di Makassar sendiri badan yang ada berada pada Tingkat provinsi sehingga disebut dengan BNNP Sulsel (Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Selatan). Untuk melihat data pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Data Pegawai BNNP Sulsel Berdasarkan Status Tahun 2024

No	Jenis Status Kepegawaian	Jumlah
1.	Polri	24
2.	TNI	-
3.	PNS BNN	43
4.	PPPK	2
5.	PPNP	22
Total		92

Sumber: Data Administrasi BNNP, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 tentang data pegawai di BNNP tahun 2024 berjumlah 92 orang. Dimana dari hal tersebut dapat diketahui dan menjadi penilaian pada instansi ini agar memiliki prestasi kerja yang meningkat



untuk menilai melalui penilaian prestasi kerja pada masing-masing pegawai. Penilaian prestasi kerja di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan disebut dengan Sasaran Kinerja Pegawai atau SKP atau target kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan Sasaran Kinerja dan hasil Sasaran Kinerja Pegawai menggambarkan prestasi kerja pimpinan yang diintervensi memiliki target masing-masing dibandingkan dengan realisasi yang ada. Beberapa pegawai

menunjukkan hasil dan perilaku kerja dalam kategori baik atau sesuai dengan ekspektasi. Namun masalah yang didapatkan adalah masih kurangnya tindak lanjut dari hasil SKP tersebut.

Hasil evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tidak diikuti dengan tindak lanjut yang jelas, hal ini dapat mengurangi efektivitas SKP sebagai alat peningkatan kinerja. Tidak adanya tindak lanjut dari hasil evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) memiliki dampak yang erat dengan motivasi kerja pegawai. Ketika pencapaian kinerja tidak dihargai dengan penghargaan atau pengakuan yang layak, pegawai cenderung merasa usaha mereka tidak dihargai sehingga mengakibatkan menurunnya motivasi untuk bekerja lebih baik.

Selain itu di BNN terbagi menjadi beberapa bagian atau jenis kepegawaian salah satunya adalah PPNNP (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri). Jenis kepegawaian ini tidak memiliki penilaian kinerja formal seperti SKP, dimana hal ini akan dapat berdampak langsung pada kualitas evaluasi kerja dalam instansi karena tidak menyeluruhnya proses evaluasi. Sehingga dapat menciptakan ketidakadilan lingkungan kerja yang berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai dan adanya kesenjangan kinerja antar pegawai.

Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai BNNP Sulsel Bulan November 2024

No	Absensi	Jumlah
1.	Alpha	46
2.	Sakit	6
3.	Terlambat	14
4.	Cuti Tahunan	41

Sumber: BNNP Sulsel, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan hasil rekap absensi pegawai BNNP pada bulan November 2024 bahwa masih banyak yang kurang disiplin khususnya terkait dengan absensi, diantaranya pegawai tidak hadir atau alpha dan terlambat. Jumlah data absensi pegawai paling banyak menunjukkan ketidakhadiran yaitu 46 kali dan paling rendah ketidakhadiran karena sakit sebanyak 6 kali. Hasil perhitungan ini diambil dari 59 pegawai yang tercatat di absensi kantor Badan Narkotika Nasional (BNN).

Berdasarkan hasil survey awal juga didapatkan bahwa masih banyak pegawai yang kurang disiplin seperti terlambat. Tingkat kehadiran yang rendah dan seringnya keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja yang efektif untuk menyelesaikan program-program kerja maupun kegiatan operasional di



atau instansi terkait. Masalah ini sering kali disebabkan oleh motivasi karyawan yang berdampak negatif terhadap citra instansi, aktivitas kerja dalam pelaksanaan tugas-tugas yang telah ada kondisi ini dibiarkan tidak hanya target organisasi yang akan terdampak, tetapi juga semangat kerja secara keseluruhan akan menurun. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk mengambil langkah strategis

dalam meningkatkan motivasi karyawan, baik melalui program pengembangan, penghargaan, maupun menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan inspiratif.

Pihak instansi perlu menjamin keberlangsungan kerja karyawan melalui upaya pengelolaan sumber daya yang terarah dan sistematis. Oleh karena itu pegawai dengan prestasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan diiringi dengan kemampuan instansi dalam menyediakan pelayanan berkualitas kepada klien. Perlunya kebijaksanaan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dimasa yang akan datang. Harapannya pengelolaan sumber daya manusia dapat mengotimalkan produktivitas kepada instansi itu sendiri.

Secara umum, telah lama dipahami bahwa motivasi adalah dorongan utama bagi individu dalam menjalankan berbagai aktivitas. Dalam konteks bekerja, perilaku seseorang tidak dapat dipisahkan dari motivasi yang tumbuh dalam dirinya. Motivasi adalah kumpulan faktor internal yang mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Namun, motivasi tidak muncul begitu saja perlu dipicu oleh berbagai upaya dan kondisi yang mendukung. Dalam mencapai tujuan organisasi setiap instansi berharap agar seluruh pegawai dapat melaksanakan tugas mereka dengan motivasi yang tinggi. Harapan ini hanya dapat terwujud apabila para pegawai memiliki motivasi kerja yang kuat (Adisaputro, 2022).

Kinerja karyawan yang baik dalam suatu perusahaan dapat diidentifikasi melalui hasil penilaian prestasi kerja. Motivasi memainkan peran penting dalam mendorong individu untuk terus mengejar tujuan hidupnya. Motivasi ini juga menjadi pemicu semangat kerja yang optimal, sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Dalam lingkungan kerja, motivasi berperan sebagai faktor utama yang mendorong lahirnya semangat kerja yang tinggi. Sehingga penilaian prestasi kerja yang dilakukan mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan melalui motivasi kerja yang tinggi bertujuan dalam mencapai hasil kerja dan tercapainya tujuan (Hadiwijaya & Mintarsih, 2021).

Penilaian prestasi kerja pegawai memang sangat penting dan memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja suatu instansi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Harahap (2021) yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karena penilaian yang baik dapat memberikan umpan balik yang konstruktif, mengakui pencapaian dan menetapkan tujuan yang jelas. Ketika pegawai merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas kinerja mereka,

meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mereka untuk

an dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) khususnya di BNN ngan aspek yang ada yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya r tujuan dan fungsi serta adanya penilaian perilaku kerja k., 2020). Hal ini sangat erat kaitannya dengan hasil kerja di pelayanan yang diberikan ke masyarakat, BNN sebagai salah



satu instansi pemerintahan tentunya perlu memperhatikan hal tersebut. Bahwa penilaian prestasi kerja yang baik berdampak pada motivasi kerja dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja mencapai tujuannya yaitu Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) (Fajriani S dkk., 2022).

Keberhasilan evaluasi kinerja seseorang dilihat dari berbagai macam indikator didalamnya sesuai dengan kebutuhan. Namun penting untuk menentukan skala prioritas sebagai upaya dalam memaksimalkan sumber daya yang ada sehingga lebih efisien. Selain itu melalui penelitian ini dapat membantu instansi memfokuskan indikator yang penting untuk ditingkatkan atau dikembangkan bagi karyawan dalam melayani masyarakat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian untuk mengetahui lebih lanjut tentang penilaian prestasi kerja, dengan judul penelitian **“Hubungan Penilaian Prestasi Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan kuantitas kerja dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah terdapat hubungan kualitas kerja dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah terdapat hubungan ketepatan waktu dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Apakah terdapat hubungan efektifitas dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan?
5. Apakah terdapat hubungan kemandirian dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan?
6. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan?
7. Apakah terdapat hubungan pengalaman dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah menganalisis sejauh mana hubungan penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan untuk memahami bagaimana tersebut dalam motivasi yang selanjutnya dapat meningkatkan awan.

sus

ian khusus dalam penelitian ini diantaranya:



- a. Untuk mengetahui hubungan kuantitas kerja dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan
- b. Untuk mengetahui hubungan kualitas kerja dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan
- c. Untuk mengetahui hubungan ketepatan waktu dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan
- d. Untuk mengetahui hubungan efektifitas dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan
- e. Untuk mengetahui hubungan kemandirian dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan
- f. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan
- g. Untuk mengetahui hubungan pengalaman dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Ilmiah

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi khususnya pada bidang administrasi Kesehatan tentang penilaian prestasi kerja dan hubungan dengan motivasi kerja pegawai. Selain itu juga dapat menjadi referensi dan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya khususnya pada topik yang sama.

1.4.2 Manfaat Institusi

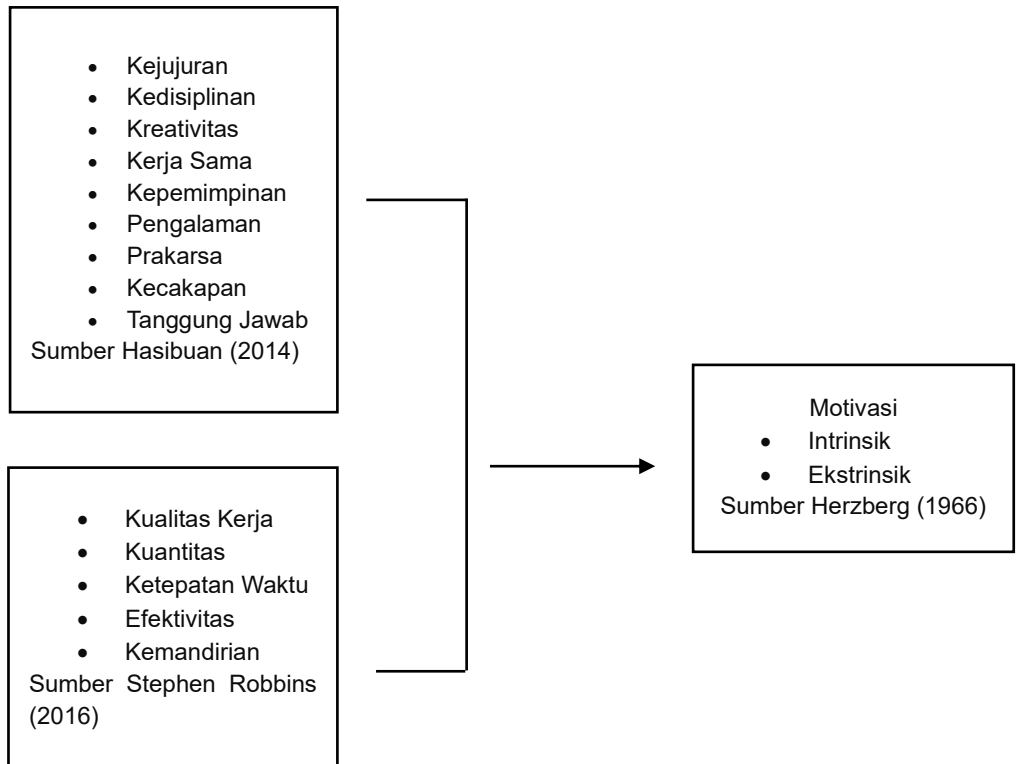
Hasil penelitian dapat digunakan untuk memberikan masukan dan saran terkait masalah penilaian prestasi kerja pegawai. Selain itu juga dapat memberikan bahan bagi BNN untuk merancang program-program yang dapat meningkatkan motivasi kerja selanjutnya juga berdampak pada kinerja.

1.4.3 Manfaat Praktis

Penelitian ini menjadi upaya bagi peneliti untuk mendapatkan an dan berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Penelitian juga sebagai bentuk pemenuhan syarat pada tugas



1.5 Kerangka Teori

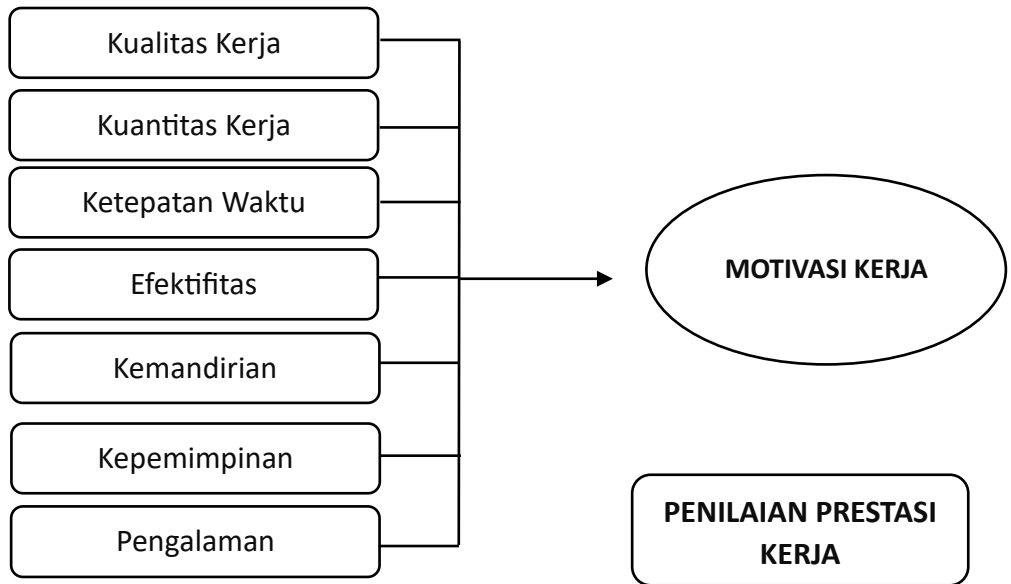


Gambar 1.1 Kerangka Teori

Sumber modifikasi teori dari Hasibuan (2014), Stephen Robbins (2016) serta Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg (1966)



1.6 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 1.2 Kerangka Konsep

-  : Variabel Independen
-  : Variabel Dependen
-  : Arah yang menunjukkan kemungkinan berhubungan



1.7 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 1.3 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Kriteria Objektif
1	Kualitas Kerja	Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan • Kerapihan • Ketelitian • Hasil Kerja	Kuesioner (skala Likert) Jumlah 5 item	Skor jawaban terendah : 5 Skor jawaban tertinggi : 20
2	Kuantitas Kerja	Jumlah pekerjaan atau tugas yang diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu • Kecepatan • Kemampuan	Kuesioner (skala Likert) Jumlah 5 item	Skor jawaban terendah : 5 Skor jawaban tertinggi : 20
3	Efektivitas	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan sumber daya efisien dan hasil optimal • Tepat guna • Tepat sasaran	Kuesioner (skala Likert) Jumlah 5 item	Skor jawaban terendah : 5 Skor jawaban tertinggi : 20
4	Ketepatan Waktu	Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu dan disiplin jam kerja	Kuesioner (skala Likert) Jumlah 5 item	Skor jawaban terendah : 5 Skor jawaban tertinggi : 20
5	Kemandirian	Kemampuan menyelesaikan tugas tanpa arahan atau bantuan orang lain • Percaya diri • Bertanggung jawab	Kuesioner (skala Likert) Jumlah 3 item	Skor jawaban terendah : 3 Skor jawaban tertinggi : 12
6	Kepemimpinan	Kemampuan memotivasi, mengarahkan, dan mengelola tim kerja • Komunikasi • Motivasi • Inisiatif	Kuesioner (skala Likert) Jumlah 5 item	Skor jawaban terendah : 5 Skor jawaban tertinggi : 20
		Ukuran mengenai lama waktu atau masa kerja yang ditempuh karyawan dalam memahami tugas pekerjaan serta	Masa kerja dan Kuesioner (skala Likert)	Skor jawaban terendah : 3 Skor jawaban tertinggi : 12



No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Kriteria Objektif
		dilaksanakan dengan baik	Jumlah 3 item	
8	Motivasi Kerja	Dorongan internal yang memengaruhi pegawai untuk melakukan tugas dengan penuh semangat dan komitmen guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan • Ekstrinsik (Upah, Hubungan, Kondisi, Kebijakan, Kualitas Pengawasan) • Instrinsik (Prestasi, Pengakuan, Kemajuan, Pekerjaan sendiri)	Kuesioner (skala Likert) Jumlah 10 item	Skor jawaban terendah : 10 Skor jawaban tertinggi : 40



BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain rancangan *cross sectional study* melalui pendekatan kuantitatif dan menggunakan uji statistik berupa *Korelasi Rank Spearman*. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel dependen dalam hal ini motivasi kerja pegawai independent dengan penilaian prestasi kerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, kepemimpinan dan pengalaman.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jl. Manunggal No. 22, Maccini Sombala Tamalate, Kota Makassar. Waktu penelitian data pada November 2024 – Mei 2025.

2.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 92 orang.

b. Sampel

Penelitian ini menggunakan salah satu metode penarikan sampel yang biasanya digunakan pada penelitian dengan sampel yang sedikit ataupun banyak yaitu memakai rumus Tabel *Issac dan Michael*. Dimana jika populasi penelitian berjumlah 92 pegawai maka dengan menggunakan tabel *Issac dan Michael* menghasilkan sampel sebanyak 79 pegawai. Teknik ini digunakan karena melalui pendekatan ini sesuai dengan jenis populasinya yang jumlahnya dapat diidentifikasi sehingga menjadi penentu dalam pengambilan jumlah sampel (Sofyani, 2023).

Penelitian ini dilakukan pada populasi pegawai BNN Provinsi Sulawesi Selatan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *probability sampling* yaitu *Stratified Sampling* untuk memastikan keterwakilan seluruh kelompok dalam populasi. Hal ini karena di BNN terdiri dari beberapa kelompok dengan karakteristik yang berbeda-beda sehingga teknik ini dipilih karena untuk memastikan setiap kelompok diwakili secara proporsional (Pangesti & Affandi, 2024).

Pada penelitian ini jumlah sampel yang diambil dari 92 populasi, yaitu sebesar 79 pegawai. Penarikan sampel ini dilakukan berdasarkan kondisi yang sulit untuk menemui pegawai karena perbedaan jam dan Selain itu, jumlah pegawai yang tersedia sudah cukup untuk populasi sehingga sampel dipilih secara proporsional dengan keterwakilan dari setiap bidang guna memastikan representasi yang akurat. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dari berbagai jenis status kepegawaian perlu diperhitungkan secara



proporsional, dimana jumlah sampel yang diambil dari setiap jenis sebanding atau sesuai dengan proposional ukurannya.

- 1) Ukuran sampel 79 pegawai
- 2) Proporsi sampel dari setiap jenis status kepegawaian = $79/92 = 0,86$
- 3) Setiap jumlah dari setiap jenis status kepegawaian dikalikan proporsi sampel disetiap populasi jenisnya

Tabel 2.1 Jumlah Sampel Setiap status kepegawaian di BNNP Sulsel

Jenis Status Kepegawaian	Populasi	Proporsi	Sampel yang diambil
POLRI	24	0.86	21
PNS BNN	43	0.86	37
PPPK	2	0.86	2
PPNPN	22	0.86	19
Total			79

Sumber: Data Sekunder, 2024

2.4 Instrumen Penelitian

Adapun alat dan bahan yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data dari responden, yang berisi beberapa pertanyaan atau pernyataan sesuai dengan rancangan variabel penelitian.

b. Perangkat Komputer atau laptop

Perangkat ini digunakan untuk Menyusun instrument penelitian dalam hal ini kuesioner, menganalisis data yang telah dikumpulkan hingga Menyusun laporan akhir penelitian.

c. Alat tulis

Alat tulis diperlukan saat responden melakukan pengisian kuesioner secara manual ataupun saat melakukan diskusi. Biasanya alat yang digunakan adalah pulpen dan kertas.

2.5 Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung sehingga peneliti dapat turun langsung ke lapangan. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan. Termasuk didalamnya data ialah hasil observasi dan hasil wawancara menggunakan yang berisi beberapa pertanyaan atau pernyataan seputar



nder

ata sekunder merupakan salah satu jenis data yang dimana abut diperoleh dari pihak sebelumnya dan tidak dilakukan oleh peneliti. Adapun data sekunder dalam penelitian ini

didapatkan dari data awal, hasil dokumentasi, literatur dan bacaan yang relevan dengan penilaian prestasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan.

2.6 Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan menggunakan teknik komputerisasi dengan program komputer, adapun tahapannya adalah sebagai berikut, yakni:

a. Pemeriksaan data (*editing*)

Editing yaitu pengecekan data yang telah terkumpul untuk menghindari kesalahan data yang tidak diperlukan. Peneliti melakukan penyaringan terhadap data dari sejumlah variabel penelitian dan dilakukan koreksi terhadap data tersebut.

b. Pengkodean variabel (*coding*)

Data yang telah melalui proses *editing data*, kemudian dilakukan pengkodean pada tiap variabel penelitian. Pemberian kode bertujuan untuk mengklasifikasi data yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian.

c. Pemasukan data ke dalam komputer (*entry data*)

Setelah melakukan *coding*, selanjutnya menginput data pada masing-masing variabel.

d. Pembersihan data (*cleaning*)

Setelah *entry data*, dilakukan *cleaning data* dengan cara analisis frekuensi untuk melihat ada tidaknya *missing data* pada tiap variabel. Data yang *missing* ditinjau kembali sehingga dapat dilakukan analisis.

2. Analisis Data

a. Pengujian Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas Data

Alat ukur yang digunakan yang baik adalah ketika memiliki skala yang valid, hal ini tentunya berbanding lurus dengan data yang akan didapatkan. Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013). Valid menunjukkan tingkat akurasi antara data yang sebenarnya terjadi pada subjek dan data yang peneliti dapat kumpulkan. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 Uji Validitas berikut:



Tabel 2.2 Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja	0,765	0,361	Valid
	0,695	0,361	Valid
	0,692	0,361	Valid
	0,772	0,361	Valid
	0,707	0,361	Valid
	0,772	0,361	Valid
	0,743	0,361	Valid
	0,640	0,361	Valid
	0,703	0,361	Valid
	0,594	0,361	Valid
	0,751	0,361	Valid
	0,813	0,361	Valid
	0,615	0,361	Valid
	0,814	0,361	Valid
	0,656	0,361	Valid
	0,631	0,361	Valid
	0,589	0,361	Valid
	0,392	0,361	Valid
	0,569	0,361	Valid
	0,816	0,361	Valid
	0,567	0,361	Valid
	0,542	0,361	Valid
	0,603	0,361	Valid
	0,739	0,361	Valid
	0,615	0,361	Valid
	0,578	0,361	Valid
	0,458	0,361	Valid
	0,741	0,361	Valid
	0,619	0,361	Valid
	0,588	0,361	Valid
	0,803	0,361	Valid
Motivasi Kerja	0,459	0,361	Valid
	0,449	0,361	Valid
	0,514	0,361	Valid
	0,645	0,361	Valid
	0,668	0,361	Valid
	0,646	0,361	Valid
	0,760	0,361	Valid
	0,780	0,361	Valid
	0,781	0,361	Valid
	0,785	0,361	Valid



Dari tabel 4.3 Uji Validitas diketahui penelitian ini adalah uji uji validitas pada variabel penilaian prestasi kerja (X) dan

motivasi kerja (Y) dengan nilai r tabel 0,361. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai *person correlation* lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 31 indikator variabel penilaian prestasi kerja dan 10 indikator variabel motivasi kerja pegawai memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada sejauh mana hasil penelitian tetap konsisten ketika dilakukan pengulangan pada subjek yang sama menggunakan metode yang serupa. Pengujian reliabilitas menurut Sugiyono (2014) adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui dan memastikan suatu alat dapat dipercaya. Uji reliabilitas memastikan bahwa variabel yang digunakan bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan data yang stabil dan konsisten, meskipun pengukuran dilakukan berulang kali. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 Uji Reliabilitas berikut:

Tabel 2.3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Penilaian Prestasi Kerja (X)	0,941	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,831	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.3 Uji Reliabilitas terlihat bahwa nilai cronbach alpha lebih besar dibanding dengan nilai ambang batasnya yaitu 0,60. Pada variabel Penilaian Prestasi kerja (X) didapatkan nilai cronbach alpha $0,941 > 0,60$ dan Motivasi Kerja (Y) $0,831 > 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua keseluruhan item dikatakan reliabel dan layak digunakan.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu uji yang biasanya digunakan untuk menunjukkan apakah data itu memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah kolmogorov smirnov karena memiliki jumlah data > 50 responden. Dimana untuk dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal begitupun sebaliknya. Berikut adalah hasil uji normalitas pada penelitian ini



Tabel 2.4 Hasil Analisis Normalitas Data

Variabel	Statistic	P-Value
Kualitas	0,272	<0,001
Kuantitas	0,223	<0,001
KetepatanWaktu	0,276	<0,001
Efektivitas	0,248	<0,001
Kemandirian	0,215	<0,001
Kepemimpinan	0,275	<0,001
Pengalaman	0,325	<0,001
Motivasi	0,173	<0,001

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 Hasil analisis normalitas data menggunakan uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* karena $n = 79 > 50$ menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai signifikansi *p-value* <0,001. Nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi yakni $\alpha = 0,05$, yang mengindikasikan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki distribusi data yang tidak berdistribusi normal, sehingga untuk menganalisis hubungan pada variabel independen (kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kepemimpinan dan pengalaman kerja) dengan variabel dependen (motivasi kerja) yang sesuai yakni uji *Korelasi Rank Spearman*.

c. Analisis Univariat

Adalah suatu bentuk penyederhanaan dari data yang telah dikumpulkan dan selanjutnya diolah sehingga menjadi informasi yang bermanfaat. Dimana analisis ini hanya menggunakan satu variabel saja melalui statistik deskriptif yang dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi atau besarnya dari setiap variabel penelitian (Misbahuddin & Hasan, 2013).

Penelitian ini memberikan gambaran karakteristik responden berupa kelompok umur, jenis kelamin, status kepegawaian dan lama bekerja. Data yang telah didapatkan kemudian diolah menjadi distribusi frekuensi dan persentase untuk masing-masing variabel. Hasil analisis memberikan analisis umum mengenai profil responden yang terlibat dalam penelitian. Salah satunya adalah pada status kepegawaian yang menunjukkan adanya berbagai jenis pegawai bekerja diantaranya PNS (Pegawai Negeri Sipil), PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja), Polri dan Polri.

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang saling berhubungan atau berkorelasi. Analisis ini bertujuan untuk



mencari pengaruh dan membuktikan hipotesis dua variabel dengan mengetahui hubungan variabel dependen dengan independen menggunakan aplikasi statistik. H_0 akan diuji dengan tingkat kemaknaan pada 0,05. Adapun uji yang digunakan adalah uji korelasi spearman. Uji ini digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis dengan melihat koefisien korelasi yang menyatakan adanya kekuatan hubungan antara dua variabel serta dapat menentukan arah dari kedua variabel. Nilai korelasi (r_s) = $(-1 < 0 < 1)$ yang berarti nilai tersebut berada diantara -1 dan 1, sedangkan untuk arah hubungan dinyatakan positif (+) atau negatif (-).

- 1) Apabila $r = -1$ korelasi negatif sempurna berarti ada hubungan bertolak belakang antara X dan Y, jika X naik Y turun
- 2) Apabila $r = 1$ korelasi positif sempurna berarti ada hubungan searah antara X dan Y, jika X naik Y juga naik
- 3) Apabila $r = 0$ artinya tidak ada hubungan antara X dan Y

Berdasarkan koefisien korelasi nilai r pada hasil penelitian korelasi dapat diinterpretasikan tingkat hubungannya sebagai berikut:

0,00 – 1,199 : Sangat rendah

0,20 – 0,399 : Rendah

0,40 – 0,599 : Sedang

0,60 – 0,799 : Kuat

0,80 – 1,000 : Sangat Kuat

Pada penelitian ini, analisis bivariat dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Spearman untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang dianalisis meliputi Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, Kepemimpinan, dan Pengalaman. Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja. Analisis ini bertujuan untuk melihat seberapa kuat dan arah hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap tingkat motivasi kerja responden.

2.7 Penyajian Data

Data yang telah diolah dan dianalisis kemudian disajikan dalam tabel yang disertai dengan narasi.

