

Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan

The Relationship Between Job Performance Appraisal And Employee Motivation At The National Narcotics Agency (BNN) Of South Sulawesi Province

Reski^{1*}, Suci Rahmadani²

^{1,2}Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin,

*Korespondensi:

Jl. Perintis Kemerdekaan KM.4, Makassar 90245, Indonesia, Telp: 081241300877,
Email: reskiulfani@gmail.com

Abstract

Background: The progress of a country is greatly influenced by the quality of its human resources. In an organizational context, job performance appraisal is one of the important tools to evaluate employee performance and encourage work motivation. The National Narcotics Agency (BNN) of South Sulawesi Province, as a government agency with a strategic role in the prevention and eradication of drug abuse, requires motivated and high-performing employees. However, there are challenges in performance appraisal that can affect employee motivation, such as lack of follow-up on evaluation results and unfairness in appraisal. **Aims:** This study aims to analyze the effect of job performance appraisal on employee motivation at the National Narcotics Agency (BNN) of South Sulawesi Province. Work performance appraisal is measured through seven dimensions, namely work quantity, work quality, timeliness, effectiveness, independence, leadership, and experience. **Methods:** The method used was quantitative with a cross sectional study design, involving 79 employees as respondents selected using stratified random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Spearman Rank Correlation Test. Results: The research findings show that overall work performance appraisal has a significant relationship with employee work motivation because all variables have a significant value less than the alpha value, namely $<0.001 < 0.05$ and the direction of the relationship is positive. **Conclusion:** overall the dimensions studied, namely work quality, work quantity, timeliness, effectiveness, independence, leadership, and experience are proven to have a positive and significant relationship with work motivation. This research is expected to provide input for BNN management in designing more objective work performance assessments and creating appreciation programs for employees who have good performance.

Keywords: Work Performance Appraisal, Work Motivation

Abstrak

Latar Belakang: Kemajuan suatu negara sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Dalam konteks organisasi, penilaian prestasi kerja menjadi salah satu alat penting untuk mengevaluasi kinerja pegawai dan mendorong motivasi kerja. Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan, sebagai lembaga pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan narkoba, memerlukan pegawai yang termotivasi dan berkinerja tinggi. Namun, terdapat tantangan dalam penilaian prestasi kerja yang dapat mempengaruhi

motivasi pegawai, seperti kurangnya tindak lanjut dari hasil evaluasi dan ketidakadilan dalam penilaian. **Tujuan:** Penelitian untuk menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan. Penilaian prestasi kerja diukur melalui tujuh dimensi, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kepemimpinan, dan pengalaman. **Metode:** yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain cross sectional study, melibatkan 79 pegawai sebagai responden yang dipilih menggunakan teknik stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Uji Korelasi Rank Spearman. **Hasil:** Temuan penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja secara keseluruhan memiliki hubungan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai karena keseluruhan variabel memiliki nilai signifikan kurang dari nilai alpha yaitu $<0,001 < 0,05$ dan arah hubungan yang positif. **Kesimpulan:** Secara keseluruhan dimensi yang diteliti yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kepemimpinan, dan pengalaman terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen BNN dalam merancang penilaian prestasi kerja lebih objektif dan membuat program apresiasi kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu negara sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing di era global. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian, baik dari pemerintah maupun instansi terkait. SDM merupakan motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga upaya peningkatan kualitas kerja melalui penilaian dan motivasi menjadi hal yang krusial (Sakti dkk., 2023) (Hamzali dkk., 2022).

Salah satu pendekatan penting dalam pengelolaan SDM adalah penilaian prestasi kerja. Penilaian ini memberikan gambaran mengenai capaian kinerja serta menjadi dasar dalam evaluasi dan pengambilan kebijakan kepegawaian. Menurut Megginson (2017), penilaian prestasi kerja adalah alat bagi pimpinan untuk mengukur kesesuaian hasil kerja pegawai dengan target yang ditetapkan. Namun dalam praktiknya, implementasi penilaian prestasi kerja kerap menemui kendala, terutama pada aspek tindak lanjut dan dampaknya terhadap motivasi pegawai (Gustiana dkk., 2022).

Penilaian prestasi kerja memiliki beberapa kriteria atau indikator penting dalam setiap penilaiannya. Hal ini dikemukakan oleh Hasibuan (2003) bahwa unsur yang dilihat dalam melakukan penilaian prestasinya adalah kesetiaan seseorang terhadap pekerjaan, jabatan hingga pada Tingkat organisasi. Selain itu juga terdapat hasil kerja karyawan baik kualitas atau kuantitas yang sesuai dengan jabatannya, kejujuran dalam menjalankan tugas dan kedisiplinan mematuhi aturan yang berlaku. Kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan dalam menunjukkan kesopanan serta tanggung jawab terhadap pekerjaan dan output yang dihasilkan (Nadila, 2021).

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa indikator penilaian prestasi kerja meliputi kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, pengalaman,

Prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab. Hal lain yang berhubungan dengan penilaian prestasi kerja menurut Stephen Robbins (2016) terdapat 5 hal yaitu Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan komitmen, kedisiplinan, dan produktivitas yang lebih tinggi (Adisaputro, 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan dengan baik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, karena memberikan umpan balik dan pengakuan atas hasil kerja (Harahap (2021).

Kata "motivasi" berasal dari bahasa Latin "movore" yang berarti gerakan atau dorongan untuk bergerak. Dalam bahasa Inggris, istilah ini dikenal sebagai "motive" yang berarti daya gerak atau alasan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi diartikan sebagai dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Menurut Maslow dalam teori Hierarki kebutuhan bahwa motivasi sebagai kebutuhan manusia yang terstruktur mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri.

Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan merupakan instansi yang memiliki peran strategis dalam penanggulangan penyalahgunaan narkoba. Dalam pelaksanaannya, BNN menerapkan penilaian prestasi kerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Namun berdasarkan data yang diperoleh, ditemukan beberapa permasalahan seperti kurangnya tindak lanjut terhadap hasil evaluasi SKP dan tidak adanya sistem penilaian formal bagi jenis kepegawaian non-PNS seperti PPNNP. Kondisi ini berdampak pada ketidakadilan serta menurunnya motivasi kerja pegawai secara umum.

Penilaian dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) khususnya di BNN disesuaikan dengan aspek yang ada yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan tujuan dan fungsi serta adanya penilaian perilaku kerja (Mutmainah dkk., 2020). Hal ini sangat erat kaitannya dengan hasil kerja pegawai melalui 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 tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai di BNN Provinsi Sulawesi Selatan, serta mengidentifikasi dimensi penilaian yang paling berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan manajemen SDM di lingkungan instansi pemerintah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang merupakan jenis penelitian untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan variabel independent terhadap dependen. Adapun desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah desain cross sectional study. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jl. Manunggal No.22, Maccini Sombala Tamalate Kota Makassar, tepatnya pada 22 Januari-23 Februari 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 92 orang dan sampel sebanyak 79 pegawai melalui Teknik stratified random sampling. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner, kemudian pengolahan data menggunakan aplikasi analisis statistik dengan Uji Korelasi Rank Spearman. Penyajian data dalam bentuk table yang disertai dengan narasi. Kuesioner penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja sebelum disebar ke seluruh responden sebelumnya telah di uji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu untuk melihat keakuratannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Pada Pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan

Karakteristik Responden	Frekuensi	
	n	%
Kelompok Umur (Tahun)		
20-25	2	2,5
26-30	6	7,6
31-40	41	51,9
41-50	16	20,3
>50	14	17,7
Jenis Kelamin		
Laki-laki	52	65,8
Perempuan	27	34,2
Status Kepegawaian		
POLRI	21	26,6
PNS	37	46,8
PPPK	2	2,5
Outsourcing/PPNPN	19	24,1
Lama Bekerja (Tahun)		
< 3	17	21,5
3 – 5	14	17,7
> 5	48	60,8
Total	79	100

Sumber: Data Primer, 2024

Analisis univariat adalah analisis yang bertujuan untuk menganalisis setiap variabel secara deskriptif. Hasil dari penelitian berupa analisis univariat deskripsi

karakteristik responden yaitu umur, jenis kelamin, jenis kepegawaian dan lama bekerja. Selain itu terdapat deskripsi variabel penelitian motivasi kerja dan 7 variabel penilaian prestasi kerja diantaranya kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kepemimpinan serta pengalaman. Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa kelompok umur responden mayoritas tergolong pada kelompok umur 31-40 tahun yakni sebanyak 41 responden (51,9%) dan minoritas pada kelompok umur 20-25 tahun yakni 2 responden (2,5%). Kemudian berdasarkan jenis kelamin jumlah yang paling banyak adalah pegawai laki-laki sebanyak 52 responden (65,8%) sedangkan pegawai perempuan hanya 27 responden (34,2%). Status kepegawaian di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan memiliki berbagai jenis namun yang mendominasi adalah mereka yang bekerja sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebanyak 37 responden (46,8%) dan sebagian kecil sebagai PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja) yang hanya 2 responden (2,5%). Berdasarkan lama bekerja dalam hitungan tahun paling banyak adalah responden yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun 48 responden (60,8%) sedangkan yang paling sedikit selama 3 sampai 5 tahun yaitu 14 responden (17,7%)

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja	0,765	0,361	Valid	0,941	Reliabel
	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		

Variabel	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,803	0,361	Valid	0,831	Reliabel
	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		

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 2 sebelum mengumpulkan koefisien dari responden, dilakukan pengujian instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas. 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. (10) Uji Validitas diketahui penelitian ini adalah hasil 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.

Tabel 3. Hasil Analisis Normalitas Data

Variabel	Statistic	P-Value
Kualitas	0,272	<0,001
Kuantitas	0,223	<0,001
Ketepatan Waktu	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 3 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*.

Tabel 4. Analisis Hubungan Variabel Independen (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kepemimpinan dan pengalaman kerja dengan Variabel Dependen (motivasi kerja) Pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan

Variabel		Kualitas	Kuantitas	Ketepatan Waktu	Efektivitas	Kemandirian	Kepemimpinan	Pengalaman	Motivasi
Kualitas	Koefisien Korelasi	1,000							
Kuantitas	Koefisien Korelasi	0,817**	1,000						
Ketepatan Waktu	Koefisien Korelasi	0,854**	0,855**	1,000					
Efektivitas	Koefisien Korelasi	0,745**	0,729**	0,794**	1,000				
Kemandirian	Koefisien Korelasi	0,515**	0,490**	0,495**	0,654**	1,000			
Kepemimpinan	Koefisien Korelasi	0,793**	0,714**	0,814**	0,699**	0,425**	1,000		
Pengalaman	Koefisien Korelasi	0,858**	0,805**	0,767**	0,653**	0,498**	0,767**	1,000	
Motivasi	Koefisien Korelasi	0,670**	0,551**	0,575**	0,719**	0,542**	0,646**	0,676**	1,000

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis korelasi Spearman yang disajikan pada Tabel 4, dapat dijelaskan hubungan antara variabel independen (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kepemimpinan, dan pengalaman kerja) dengan variabel dependen (motivasi kerja) di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel kualitas menunjukkan hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja ($p\text{-value} < 0,001$). Derajat hubungan antara kualitas dan motivasi kerja tergolong kuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,670. Jenis hubungan yang terbentuk adalah positif dan searah, yang berarti semakin tinggi kualitas kerja pegawai, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimilikinya. Variabel kuantitas memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja ($p\text{-value} < 0,001$). Kekuatan hubungan antara kuantitas dan motivasi kerja berada pada tingkat sedang dengan nilai koefisien korelasi 0,551. Arah hubungan bersifat positif dan searah, menunjukkan bahwa peningkatan kuantitas kerja berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja pegawai.

Variabel ketepatan waktu berkorelasi secara signifikan dengan motivasi kerja ($p\text{-value} < 0,001$). Derajat hubungan antara ketepatan waktu dan motivasi kerja termasuk kategori sedang dengan nilai koefisien 0,575. Hubungan yang terbentuk bersifat positif dan searah, mengindikasikan bahwa semakin baik ketepatan waktu pegawai dalam bekerja, semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Variabel efektivitas memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja ($p\text{-value} < 0,001$). Tingkat kekuatan hubungan antara efektivitas dan motivasi kerja tergolong kuat dengan nilai koefisien korelasi tertinggi di antara semua variabel, yaitu 0,719. Jenis hubungan yang terbentuk adalah positif dan searah, yang berarti semakin efektif pegawai dalam bekerja, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimilikinya. Variabel kemandirian menunjukkan hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja ($p\text{-value} < 0,001$). Derajat hubungan antara kemandirian dan motivasi kerja berada pada tingkat sedang dengan nilai koefisien korelasi 0,542. Arah hubungan bersifat positif dan searah, mengindikasikan bahwa semakin mandiri seorang pegawai, semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Variabel kepemimpinan berkorelasi secara signifikan dengan motivasi kerja ($p\text{-value} < 0,001$). Kekuatan hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja termasuk kategori kuat dengan nilai koefisien 0,646. Hubungan yang terbentuk bersifat positif dan searah, yang berarti semakin baik faktor kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Variabel pengalaman kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja ($p\text{-value} < 0,001$). Derajat hubungan antara pengalaman kerja dan motivasi kerja tergolong kuat dengan nilai koefisien korelasi 0,678, menempatkannya sebagai variabel dengan korelasi tertinggi kedua. Jenis hubungan yang terbentuk adalah positif dan searah, menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Pembahasan

Hasil korelasi spearman untuk kualitas kerja (X1) dengan motivasi kerja (Y) menunjukkan nilai Sig $<0,001$ dan nilai koefisien korelasi 0,670. Berarti nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($<0,001 < 0,05$) dan memiliki hubungan yang kuat positif. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kualitas kerja memiliki hubungan dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan.

Stephen Robbins dalam teorinya menyatakan bahwa kuantitas kerja merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja. Ditinjau dari hasil ditemukan bahwa kuantitas kerja sebagai variabel penilaian prestasi kerja yang mempengaruhi motivasi kerja, namun terkadang lebih dipengaruhi oleh faktor lain dalam sistem penilaian prestasi kerja. Dengan demikian, dalam penilaian prestasi kerja pegawai BNN manajemen sebaiknya tidak hanya berfokus pada aspek kuantitas pekerjaan, tetapi juga memperhitungkan tingkat kepuasan pegawai serta dukungan dari lingkungan kerja. Pendekatan ini akan membuat sistem penilaian lebih relevan dengan kondisi di lapangan dan berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Hasil korelasi spearman untuk kuantitas kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) menunjukkan nilai Sig $<0,001$ dan nilai koefisien korelasi 0,551. Berarti nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($<0,001 < 0,05$) dan memiliki hubungan yang kuat positif. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kuantitas kerja memiliki hubungan dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tafonao (2023) yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. persamaan tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja terbangun diperlukan penilaian dengan objektif sehingga pegawai mampu termotivasi untuk memaksimalkan kinerjanya dan tidak hanya dilihat dari kualitas kerja. Berdasarkan hasil observasi juga menunjukkan penilaian oleh pimpinan masih belum secara maksimal dan menyeluruh.

Hasil korelasi spearman untuk ketepatan waktu (X3) terhadap motivasi kerja (Y) menunjukkan nilai Sig $<0,001$ dan nilai koefisien korelasi 0,575. Berarti nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($<0,001 < 0,05$) dan memiliki hubungan yang kuat sedang. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ketepatan waktu memiliki hubungan dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa ketepatan waktu berpengaruh terhadap motivasi kerja. Disisi lain distribusi jawaban responden menjelaskan secara keseluruhan pegawai memiliki ketepatan waktu yang baik, dimana ketika suatu intansi berkategori baik dalam menjaga kedisiplinan saat bekerja akan berdampak baik pula. Sehingga penelitian ini membuktikan bahwa ketepatan waktu dapat memberikan pengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudyanto dkk (2021) beban kerja dalam hal ini terkait

dengan tekanan waktu baik jadwal atau jam kerja seseorang berpengaruh rendah terhadap motivasi kerja. (12)

Hasil korelasi spearman untuk efektivitas (X4) terhadap motivasi kerja (Y) menunjukkan nilai Sig $<0,001$ dan nilai koefisien korelasi 0,719. Berarti nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($<0,001<0,05$) dan memiliki hubungan yang kuat positif. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti efektivitas memiliki hubungan dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan.

Secara parsial efektivitas memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja sesuai dengan uji yang dilakukan bahwa nilai signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha sehingga hipotesis diterima. Sebagai salah satu indikator yang dikemukakan oleh Stephen Robbins dalam teorinya penilaian prestasi kerja tentunya memiliki arah yang positif dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas. Hasil distribusi jawaban responden juga menunjukkan mayoritas termasuk kategori baik yang berarti variabel efektivitas berkontribusi, sehingga instansi perlu untuk selalu memperhatikan hal-hal yang menunjang efektivitas kerja pegawai.

Hasil korelasi spearman untuk kemandirian (X5) terhadap motivasi kerja (Y) menunjukkan nilai Sig $<0,001$ dan nilai koefisien korelasi 0,542. Berarti nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($<0,001<0,05$) dan memiliki hubungan yang kuat positif. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kuantitas kerja memiliki hubungan dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan

Hubungan positif tersebut dapat ditafsirkan bahwa kemandirian pegawai dalam menyelesaikan dan memahami tugas tanpa bantuan orang lain memberikan dampak dalam meningkatkan motivasinya untuk bekerja lebih baik dengan terus mengasah kemampuan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Riyanto & Anto (2022) tentang pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil korelasi spearman untuk kepemimpinan (X6) terhadap motivasi kerja (Y) menunjukkan nilai Sig $<0,001$ dan nilai koefisien korelasi 0,646. Berarti nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($<0,001<0,05$) dan memiliki hubungan yang kuat positif. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kuantitas kerja memiliki hubungan dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hal tersebut yang memberikan gambaran komunikasi antar pegawai dengan atasan menjadi suatu keharusan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang baik. Bahwa ketika suasana kerja baik akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja pegawai. Sebagaimana dengan penelitian Akhmad dkk (2022) oleh pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor kecamatan Bontomatene Kabupaten Selayar yang hasil penelitiannya didapatkan kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja pegawai dilihat dari perencanaan yang cukup baik.

Hasil korelasi spearman untuk pengalaman (X7) terhadap motivasi kerja (Y) menunjukkan nilai Sig <0,001 dan nilai koefisien korelasi 0,678. Berarti nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (<0,001<0,05) dan memiliki hubungan yang kuat positif. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti kuantitas kerja memiliki hubungan dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan.

Salah satu indikator pengalaman kerja yang diukur dalam penelitian ini selain melalui kuesioner adalah dengan melihat lama waktu atau masa kerja pegawai. Berdasarkan hasil temuan bahwa rata-rata pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan bekerja lebih dari 5 tahun, sehingga dapat disimpulkan bahwa memang sebagian besar pegawai memiliki pengalaman yang mumpuni dibidangnya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tupti dkk (2022) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh dimensi penilaian prestasi kerja dalam hal ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kepemimpinan dan pengalaman memiliki hubungan dengan motivasi kerja pegawai di BNN Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, disarankan agar BNN tetap mempertahankan dan memperkuat sistem penilaian prestasi kerja secara lebih komprehensif serta objektif, memberikan penghargaan atau reward kepada pegawai berprestasi, serta membuka ruang dialog melalui survei atau forum diskusi untuk peningkatan motivasi kerja. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang relevan serta melakukan studi perbandingan dengan instansi serupa guna memperkaya pemahaman terhadap hubungan antara penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro SE. Konsep Motivasi Dasar, Motivasi Kerja dalam Pendidikan di Madrasah Aliyah Sunan Kalijaga. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Pendidikan*. 2022;1(1):24–36.
- Akhmad, Z., Hasran, & Rahman. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dalam Peningkatan Motivasi Kerja PNS di Kantor Kecamatan. *Journal of Government Insiht*, 2(2), 182–196. <https://doi.org/10.47030/jgi.v1i1.53>
- Fajriani S, S., Arifin, M., & Rahmadani, S. (2022). Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar. *Insologi: Jurnal Sains dan Teknologi*, 424-430.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 657-666.
- Hamzali, S., Aldi, B., Tapaningsih, W., Nurhidayah, R., Asy'ari, A., Muhammad, Fauzi, H. (2022). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Padang: Penerbit CV. Azka Pustaka.

- Harahap, E. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. Doctoral dissertation, UMN AL-WASHLIYAH 110 MAN, 65-67.
- Megginson LC. Personal Management: A Human Resources Approach. Inc Richard D Irwin; 2017.
- Mutmainnah, Darmawansyah, & Marzuki, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang . Hasanuddin Journal of Public Health, 312-323.
- Nadila, S. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT Kimia Farma Pekanbaru. Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau, 1-135.
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil : JWEM, 12(02), 81–90.
- Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Cendana. Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan), 9(2), 162–172.
- Sakti, D., Simamora, R., Karim, A., Arnida, Nurmayanti, S., Alhamidi, E., Sinaga, T. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bali: CV . Intelektual Manifes Media.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 118-129.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor-Faktor Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 5(2), 161–176. <https://doi.org/10.47030/jgi.v1i1.53>