

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSEPSI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Oleh :

¹⁾Sahyunu, ²⁾Suyuti, HM, ³⁾Asri Anita, ,

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sulawesi Tenggara

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan persepsi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden yang diambil secara sensus di Kantor BNN Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil studi menemukan bahwa secara simultan motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi kerja dan persepsi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Persepsi Organisasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and perceived organizational support on employee performance at the National Narcotics Agency of Southeast Sulawesi Province. The sample in this study were 54 respondents taken by census at the BNN Office of Southeast Sulawesi Province. This study uses multiple linear regression analysis tools. The results of the study that simultaneous work motivation and perceived organizational support had a positive and significant effect on employee performance. Partially work motivation and perception of organizational support have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Perception of Organizational and Employee Performance

1. PENDAHULUAN LATAR BELAKANG

Badan Narkotika Provinsi adalah sebuah lembaga yang melaksanakan pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, zat adiktif dan bahan berbahaya lainnya yang lebih di kenal dengan Narkotika ditingkat nasional yaitu Badan Narkotika Nasional (BNN) dan di Kab/Kota adalah BNK. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan penulis didapatkan

informasi bahwa kinerja pegawai pada instansi pemerintah khususnya di lingkungan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sultra belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat diketahui melalui aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasinya.

Pada aspek kualitas kerja antara lain terlihat bahwa masih banyak pegawai yang diperintah dalam menyelesaikan tugas yang menjadi kewajibannya, bekerja tidak tepat waktu yang ditandai dengan terlambat masuk kantor, pulang sebelum waktunya dan pada jam kantor

sedang berlangsung terlihat tidak bekerja secara serius. Selanjutnya, pada aspek persepsi dukungan organisasi masih ada karyawan yang merasa bahwa atasan kurang jelas memberikan arahan dalam bekerja serta penilaian yang kurang adil terhadap kontribusi mereka dalam bekerja.

Sehubungan dengan adanya fenomena diatas dengan ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara**”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pengembangan ilmu manajemen karena adanya temuan berupa pengaruh motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat praktis
 - a. Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan bagi manajemen Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara dalam rangka

merumuskan dan menetapkan kebijakan peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi kerja yang baik dan persepsi dukungan organisasi yang baik pula.

- b. Bagi pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dijadikan sebagai bahan informasi dalam meningkatkan kinerjanya.
- c. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi dalam melakukan penelitian yang ada kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja dan persepsi organisasi terhadap kinerja pegawai.
- d. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama mengikuti kuliah.

2. KAJIAN PUSTAKA Penelitian Terdahulu

Agustiningrum (2016) dengan judul penelitian: *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi oleh OCB (Studi pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung yang signifikan yang dirasakan dukungan organisasi terhadap OCB dengan nilai 0,463. Ada pengaruh langsung yang signifikan OCB terhadap kinerja pekerjaan dengan nilai 0,667. Tetapi tidak ada pengaruh langsung yang signifikan yang dirasakan dukungan organisasi terhadap kinerja kerja dengan nilai 0,042. OCB memediasi dampak dukungan organisasi terhadap kinerja pekerjaan.

Mursidta (2017) dengan judul penelitian: *Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Varia Usaha Beton Gresik. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa persepsi dukungan organisasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan parsial terhadap kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh parsial signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2009:81), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok pekerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pendapat lain dari Rivai dan Sagala (2009:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:150), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

- **Motivasi Positif**
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- **Motivasi Negatif**
Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek atau meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger, dkk (1986) berasumsi bahwa POS adalah “ *employee' perceptions about the degree to wich the organizationcares about their well-being and value their contribution, to describe the social exchange relationship between the organization and its employees*”. Dari pernyataan diatas, dapat dikatakan POS adalah persepsi karyawan mengenai seberapa besar organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka dan menilai kontribusi mereka untuk menggambarkan hubungan sosial antar organisasi dan para karyawannya.

Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi

- *Perceived Fairness Of Treatment*
- *Perceived Supervisor Support*
- *Perceived Organizational Rewards And Job Conditions*

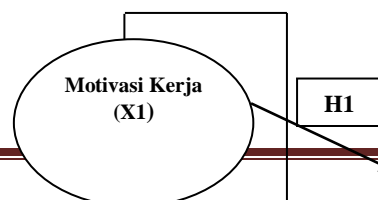
Kinerja Pegawai

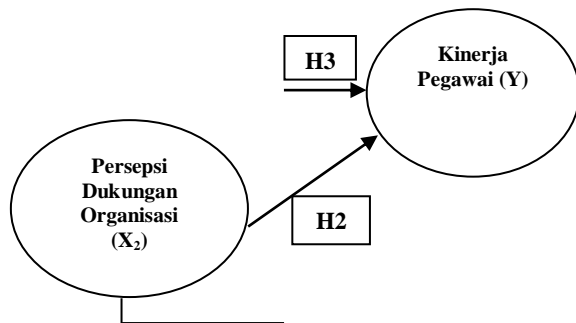
Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Indikator Kinerja Pegawai

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Kerangka Pikir





Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- H1: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara.
- H2: Persepsi dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara.
- H3: Motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara.

3. METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang berada pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara yaitu 54 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability yaitu sampel jenuh atau sering disebut *total sampling*. Menurut Sugiyono (2013:124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan

sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi, responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 54 orang

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan pihak-pihak yang dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data pendukung penelitian.

2. Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung dari lingkungan fisik atau pengamatan langsung suatu kegiatan yang sedang berlangsung yang mencakup semua kegiatan perhatian ke objek dengan menggunakan alat penilaian sensorik.

3. Studi Pustaka

Studi kepustakaan ialah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan software (Statistical Package for Social Science) versi 25. Analisis Regresi linier berganda yang digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh suatu perubahan kejadian dari beberapa peubah X1 dan X2 secara bersamaan terhadap kejadian peubah Y.

Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini digunakan teknik analisis, yaitu :

Analisis Regresi Linier Berganda

Model pengukuran regresi berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Motivasi Kerja
- X2 = Persepsi Dukungan Organisasi
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien regresi
- e = residual atau prediction error

4. Hasil Analisis

Uji Validitas

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi ®	Sign.	Hasil	Cronbach Alpha	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,621	0,000	Valid	0,721	Reliabel
	X1.2	0,420	0,002	Valid		
	X1.3	0,472	0,000	Valid		
	X1.4	0,525	0,000	Valid		
	X1.5	0,432	0,001	Valid		
	X1.6	0,568	0,000	Valid		
	X1.7	0,640	0,000	Valid		
	X1.8	0,425	0,001	Valid		
	X1.9	0,632	0,000	Valid		
Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	X2.1	0,357	0,008	Valid	0,738	Reliabel
	X2.2	0,455	0,001	Valid		
	X2.3	0,456	0,001	Valid		
	X2.4	0,302	0,027	Valid		
	X2.5	0,574	0,000	Valid		
	X2.6	0,579	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,419	0,002	Valid	0,764	Reliabel
	Y2	0,356	0,008	Valid		
	Y3	0,532	0,000	Valid		
	Y4	0,475	0,000	Valid		
	Y5	0,602	0,000	Valid		
	Y6	0,282	0,039	Valid		
	Y7	0,453	0,001	Valid		
	Y8	0,371	0,047	Valid		
	Y9	0,387	0,050	Valid		
	Y10	0,312	0,022	Valid		
	Y11	0,312	0,022	Valid		
	Y12	0,336	0,013	Valid		
	Y13	0,420	0,002	Valid		
	Y14	0,406	0,002	Valid		
	Y15	0,349	0,010	Valid		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukan bahwa semua item yang mengukur masing-masing variabel indikator menghasilkan angka koefisien validitas yang lebih dari 0,3 ($r \leq 0,30$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Alpha Cronbach*. Nilai batas (*cut of point*) yang diterima untuk tingkat *Alpha Cronbach* adalah $\geq 0,60$ (Sekaran & Roger Bougie, 2010).

Mengacu pada hasil uji reliabilitas pada tabel 4.1 menunjukkan nilai koefisien *alpha* dari seluruh item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen masih berada di atas *cut of value* $\geq 0,60$ berarti semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dapat dipercaya keandalannya. Dapat disimpulkan bahwa seluruh butir (item) pernyataan yang digunakan adalah reliabel, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dikatakan layak dan dipercaya sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran setiap indikator variabel dan analisis data selanjutnya.

Model Regresi Linier Berganda
Tabel 4.2. Hasil Uji Model Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t hitung	t signifikan	Keputusan terhadap hipotesis
Motivasi Kerja (X ₁)	0,399	3,745	0,000	Diterima
Persepsi Organisasi (X ₂)	0,494	4,643	0,000	Diterima
Konstanta (a)	11,935			
Uji Simultan, Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (r²)				
Uji F	18,757	0,000		
R	0,651	k = jumlah variabel n = jumlah sampel		
r square (r ²)	0,424			
F tabel	3,183	F tabel = (df₁ = k-1); (df₂ = n-k-1)		
t tabel	2,007	t tabel = (df = n-k)		

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,935 + 0,399X_1 + 0,494X_2$$

Dapat dijelaskan bahwa: Koefisien regresi (b) beta (X₁) motivasi kerja sebesar 0,399, bertanda positif, artinya semakin baik motivasi kerja para pegawai BNN Provinsi Sulawesi Tenggara maka semakin baik kinerja para pegawainya.

Koefisien regresi (b) beta (X₂) persepsi dukungan organisasi sebesar 0,494, bertanda positif, artinya semakin baik persepsi dukungan organisasi yang dimiliki para pegawai BNN Provinsi Sulawesi Tenggara maka semakin baik pula kinerja para pegawainya

Koefisien Korelasi dan (R) Koefisien Determinasi (R²)

Hasil analisis koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel 4.2 di atas:

1) Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,651. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara motivasi kerja dan

persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai maka digunakan tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2011:184

Berdasarkan tabel 4.2 sebelumnya diatas telah ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,651. Nilai tersebut termasuk pada kategori kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

2) Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,424. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 42,4%. Selebihnya yaitu sebesar 57,6% diterangkan

oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (pengujian hipotesis secara parsial)/Hipotesis 1 dan 2

Hasil pengujian secara parsial (uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (P.value) dengan nilai alpha ($\alpha = 0,05$) tingkat kepercayaan 95%. Hasil pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada tabel 4.2.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diuraikan hasil dari pengujian hipotesis yang menguji pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) studi pada BNN Provinsi Sulawesi Tenggara adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Hipotesis 1

Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,399 bertanda positif, nilai t hitung sebesar 3,745 > t tabel sebesar 2,007 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis yang diajukan dapat **diterima**. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai BNN Provinsi Sulawesi Tenggara.

2. Hasil Uji Hipotesis 2

Persepsi dukungan organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,494 bertanda positif, nilai t hitung sebesar 4,643 > t tabel sebesar 2,007 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis yang diajukan dapat **diterima**. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa variabel

persepsi dukungan organisasi (X_2) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai BNN Provinsi Sulawesi Tenggara.

Uji F (pengujian hipotesis secara simultan)/Hipotesis 3

Hasil uji hipotesis yang menguji pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada BNN Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Berdasarkan tabel 4.2. di atas menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis secara serempak (uji F) yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan “motivasi terjadinya persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai BNN Provinsi Sulawesi Tenggara” diterima atau ditolak.

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi F (F_{sig}) sebesar $= 0,000$ yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($F_{sig} 0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung sebesar $18,757 > F$ tabel sebesar 3,183.

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel persepsi motivasi kerja (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) BNN Provinsi Sulawesi Tenggara. Sehingga dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan **diterima**.

Pembahasan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BNN Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang dinilai berdasarkan persepsi responden telah dapat

memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang tercipta di lingkungan kantor BNN Provinsi Sulawesi Tenggara maka semakin baik pula kinerja pegawai mereka.

Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amalia dan Fakhri (2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Persepsi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BNN Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi yang dinilai berdasarkan persepsi responden telah dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik persepsi dukungan organisasi yang tercipta di lingkungan kantor BNN Provinsi Sulawesi Tenggara maka semakin baik pula kinerja pegawai mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mursidta (2017) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Persepsi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BNN Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi yang dinilai berdasarkan persepsi responden telah dapat memberikan pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai BNN Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan

hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi yang tercipta di lingkungan kantor BNN Provinsi Sulawesi Tenggara maka semakin baik pula kinerja pegawai mereka.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Iswadi *et.al* (2017) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja dan persepsi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi yang tercipta di lingkungan kantor BNN Provinsi Sulawesi Tenggara maka semakin baik pula kinerja pegawai mereka.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang tercipta di lingkungan kantor BNN Provinsi Sulawesi Tenggara maka semakin baik pula kinerja pegawai mereka.
3. Persepsi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik dukungan yang diberikan organisasi terhadap pegawainya maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan para pegawai BNN Provinsi Sulawesi Tenggara untuk Mempertahankan Motivasi Kerja serta persepsi organisasi diantara mereka sehingga mampu untuk mempertahankan atau lebih meningkatkan lagi kinerja mereka.
2. Penelitian ini juga diharapkan mampu untuk menjadi referensi bagi BNN Provinsi Sulawesi Tenggara untuk mengukur bagaimana motivasi kerja dan persepsi organisasi yang terjadi diantara para pegawainya sehingga mampu meningkatkan kinerja para pegawainya.
3. Diharapkan dilakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja, dukungan organisasi dan kinerja pegawai. Karena ada banyak hal yang dapat dikaji lagi pada variabel yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan dapat memberikan masukan bagi Lembaga pemerintahan terkait.
4. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang di harapkan lebih memperluas lagi dari penelitian sebelumnya baik variabel maupun objek yang di teliti

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Agustiningrum, S.D. 2016. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (Studi pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Universitas Negeri Surabaya. Vo. 4(2). pp: 212-225
- Amalia, S & Fakhri, M. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emeral Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*. Vol. 10(2), pp: 119-127
- Arianto, D.A.N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9 Nomor 2, Oktober 2013, Hal:191-200
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan PRaktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Yogyakarta. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga,
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. BUmi Aksara
- Iswadi *et.al*. 2017. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan (Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Se-Kabupaten Lombok Timur). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Mursidta, Silviana. 2017. Pengaruh *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5(1), pp: 1-12
- Nugroho, et.al. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

- melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar). Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta. Vol. 1(1). pp: 24-33
- P. Robbins, Stephen. 2003. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna. 2013. Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja Jurnal Administrasi Pembangunan, Vol.1, No. 3, hlm. 219-323.