

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum**

#### **1.1.1 Sejarah Badan Narkotika Nasional**

Pada tahun 1971 Penanggulangan bahaya narkotika dan kelembagaan dimulai di Indonesia pada saat dikeluarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 6 Tahun 1971 kepada Kepala Badan Koordinasi Inteligen Nasional (BAKIN) untuk menanggulangi enam permasalahan nasional yang menonjol, yaitu :

- a. Pemberantasan Uang Palsu,
- b. Penanggulangan Penyalahgunaan Narkoba,
- c. Penanggulangan Penyelundupan,
- d. Penanggulangan Kenakalan Remaja,
- e. Penanggulangan Subversi,
- f. Pengawasan Orang Asing:

Dari Inpres tersebut Kepala BAKIN membentuk Badan Koordinasi Pelaksanaan (bakolak) Inpres Tahun 1971 dengan tugas dan fungsi untuk menanggulangi bahaya narkoba. Bakolak Inpres adalah sebuah badan koordinasi kecil yang memiliki anggota wakil dari Departemen Sosial, Departemen Kesehatan, Kejaksaan Agung, Departemen Luar Negeri dan lain-lainnya, dengan berada di bawah komando dan bertanggung jawab kepada Kepala BAKIN. Badan ini tidak mempunyai wewenang operasional dan tidak mendapat alokasi anggaran sendiri dari ABPN melainkan disediakan berdasarkan kebijakan internal BAKIN.

Pada tahun 1971 permasalahan narkoba di Indonesia masih kecil, namun pemerintah orde baru memiliki keyakinan bahwa permasalahan narkoba di Indonesia tidak akan berkembang karena bangsa Indonesia adalah bangsa yang berpancasila dan agamis. Dengan pandangan ini pemerintah dan masyarakat lengah terhadap ancaman bahaya narkoba, pada saat permasalahan narkoba semakin marak dengan krisis mata uang regional pada pertengahan tahun 1997 bangsa Indonesia dan pemerintah seakan-akan tidak siap untuk menghadapinya. Negara Indonesia memiliki perbedaan dengan Negara Singapura, Thailand, Malaysia yang sejak tahun 1970 secara konsisten dan terus menerus memberantas bahaya narkoba.

Dengan menghadapi masalah narkoba yang terus meningkat, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) mengesahkan UU Nomor 5 Tahun 1997 tentang Psicotropika dan UU Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Dari kedua UU tersebut Pemerintah atau Presiden Abdurahman Wahid membentuk Badan Koordinasi Narkotika Nasional (BKNN) dengan beranggotakan 25 instansi pemerintah, dengan Keputusan Presiden Nomor 116 Tahun 1999.

BKNN dipimpin oleh Kepala Kepolisian Republik Indonesia (Kapolri), Sampai dengan tahun 2002 BKNN tidak mempunyai personil dan alokasi anggaran sendiri namun BKNN mendapatkan alokasikan dari Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (Mabes Polri), sehingga tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal.

Disaat BKNN merasa tidak memadai atau tidak sanggup lagi untuk menghadapi ancaman bahaya narkoba yang semakin serius. Pemerintah mengambil keputusan Dengan keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002 tentang Badan Narkotika Nasional, pada saat itu juga BKNN diganti dengan Badan Narkotika Nasional (BNN). BNN merupakan sebuah lembaga forum dengan tugas mengkoordinasikan 25 instansi pemerintah yang terkait dan ditambah dengan kewenangan operasional, dengan tugas dan fungsi yaitu mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba dan mengoordinasikan instansi pemerintah yang terkait.

Pada saat tahun 2003 BNN baru mendapatkan alokasi anggaran dari APBN. BNN terus berupaya meningkatkan kinerja bersama dengan BNP dan BNK. Namun karena tidak adanya struktur kelembagaan yang memiliki jalur komando yang tegas dan hanya bersifat koordinatif yang memiliki fungsional yang sama, maka BNN dinilai tidak akan mampu menghadapi permasalahan narkoba yang terus meningkat dan semakin serius dan BNN di anggap tidak dapat bekerja optimal. Dengan ini pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 tentang Badan Narkotika Nasional, Badan Narkotika Provinsi (BNP) dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota (BNK), memiliki kewenangan operasional melalui kewenangan Anggota BNN terkait dalam satuan tugas, dimana BNN-BNP-BNK merupakan mitra kerja pada tingkat nasional, Provinsi, kabupaten/kota yan memiliki tanggung jawab masing-masing kepada Presiden, Gubernur dan Bupati/Walikota, dan BNP dan BNK tidak mempunyai hubungan struktural-vertikal dengan BNN.

Dengan perkembangan permasalahan narkoba yang terus meningkat dan semakin serius, MPR-RI merekomendasikan kepada DPR-RI dan Presiden RI untuk melakukan perubahan UU Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Pemerintah dan DPR-RI menerima rekomendasi dari MPRRI, pemerintah dan DPR RI mengesahkan UU Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika. Berdasarkan UU Nomor 35 Tahun 2009 tersebut, BNN diberikan kewenangan untuk penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkoba dan prekursor narkoba.

Berdasarkan UU BNN menjadi sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementrian (LPNK) dengan struktur vertikal ke Provinsi dan kabupaten/kota. Di setiap Provinsi dibentuk BNN Provinsi, dan di setiap Kabupaten/Kota dibentuk BNN Kabupaten/Kota. BNN memiliki kedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dan pengangkatan dan pemberhentian kepala BNN hanya dilakukan oleh presiden. Kepala BNN dibantu oleh seorang Sekretaris Utama, Inspektur Utama, dan lima bagian yaitu bagian Pencegahan, bagian Rehabilitasi, bagian Pemberdayaan Masyarakat, bagian Hukum dan kerja sama dan bagian Pemberantasan.

Saat ini, BNN telah memiliki perwakilan daerah di 34 Provinsi. Sedangkan di tingkat kabupaten dan kota, BNN telah memiliki 100 BNNK Secara bertahap, BNN akan terus bertambah seiring dengan perkembangan tingkat kerawanan penyalahgunaan Narkoba di daerah. Dengan adanya BNN di setiap daerah, memberi ruang gerak yang lebih luas dan strategis bagi BNN dalam upaya P4GN. Dalam upaya peningkatan performa pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan serta peredaran gelap Narkoba, dan demi tercapainya visi “Indonesia Bebas Narkoba Tahun 2015”.

BNN merupakan lembaga non kementrian yang memiliki perwakilan di daerah Provinsi Jawa Barat. Perwakilan tersebut berkantor di Jl. Terusan Jakarta No.50 Antapani Bandung Jawa Barat. BNN Provinsi Jawa Barat. BNN Provinsi Jawa Barat menjadi lembaga non kementrian resmi bersamaan dengan pelantikan Brigjen Pol. Drs. Anang Prantato sebagai kepala BNNP Jawa Barat yang pertama pada tanggal 20 april 2011. Mulai 5 Agustus 2015 sampai dengan saat ini kepala BNNP Jawa Barat dipimpin oleh Brigjen Pol. Iskandar Ibrahim, MM., MH. BNNP Jawa Barat memiliki BNNK di berbagai tempat, sebagai berikut:

TABEL 1.1

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL JAWA BARAT**

BNNP	BNNK
Badan Narkotika Nasional Jawa Barat	Karawang
	Sukabumi
	Bogor
	Cianjur
	Bandung Barat
	Garut
	Sumedang
	Kuningan
	Ciamis
	Depok
	Bandung
	Cirebon
	Cimahi
Provinsi Tasik Malaya	

Sumber: Diolah Peneliti Tahun 2019 ([www.bnn.go.id](http://www.bnn.go.id))

### 1.1.2 Logo



**Gambar 0.1.1 Logo Badan Narkotika Nasional**

Sumber: [www.bnn.go.id](http://www.bnn.go.id)

Logo BNN memiliki makna bentuk dan makna warna yaitu:

- a. Makna Bentuk Logo.
  - 1) Dari tulisan BNN dalam logo menunjukkan bahwa Badan Narkotika Nasional

- 2) Gambar Garuda menggambarkan komitmen BNN terhadap tekat pemerintah RI dalam menanggulangi permasalahan narkoba.
  - 3) Lingkaran memiliki arti bahwa tidak akan memberi celah kepada pengedar gelap narkoba.
  - 4) Bentuk bintang merupakan sebuah cita-cita luhur kepada masyarakat Indonesia untuk bebas dari peredaran gelap narkoba dan bebas dari penyalahgunaan narkoba.
  - 5) Tulisan dari Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia memberikan pemahaman bahwa BNN merupakan aparat pemerintah RI dengan tugas menanggulangi masalah narkoba.
- b. Makna Warna Logo
- 1) Warna biru muda dan biru tua melambangkan universalisme.
  - 2) Warna kuning gading memiliki arti kreativitas dan inovatif kecerdasan dan semangat.
  - 3) Warna putih yaitu mengartikan keluhuran cita-cita.
  - 4) Warna hitam menggambarkan bahwa keseriusan dan ketegasan.

### **1.1.3 Visi Misi**

a. Visi

Menjadi perwakilan BNN di Provinsi Jawa Barat yang Profesional yang mampu menyatukan dan menggerakkan seluruh komponen masyarakat, Instansi Pemerintah dan Swasta di Provinsi Jawa Barat dalam melaksanakan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba.

b. Misi

Bersama Instansi Pemerintah Daerah, Swasta dan Komponen Masyarakat di Provinsi Jawa Barat Melaksanakan:

- 1) Pencegahan
- 2) Pemberdayaan masyarakat
- 3) Rehabilitasi, penjangkauan dan pendampingan bagi pecandu narkoba
- 4) Pemberantasan peredaran gelap narkoba
- 5) Didukung tata kelola pemerintahan yang akuntabel dalam rangka P4GN

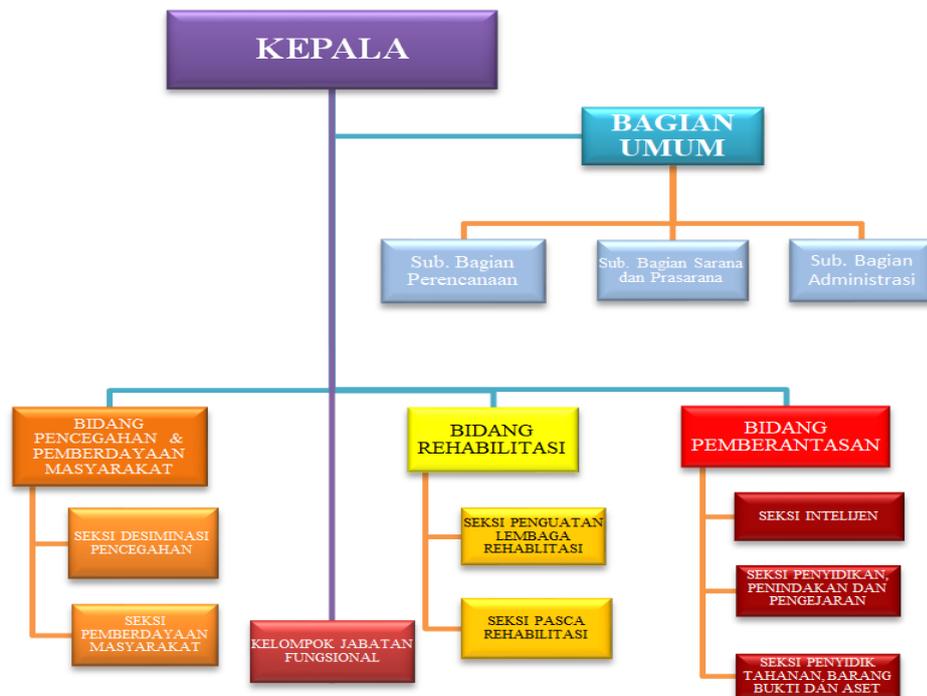
c. Budaya Organisasi

Di dalam kantor Badan Narkoti Nasional Provinsi Jawa Barat memiliki budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Senyum, yang sangat berpahala dan sangat sederhana
- 2) Sapa, seperti mengucapkan salam wujudkan keakraban
- 3) Salam, dalam berjabat tangan tumbuhan rasa persaudaraan

#### 1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan mempunyai fungsinya masing-masing, Struktur ini akan terbagi menjadi beberapa bagian sesuai kebutuhan organisasi tersebut. Adapun struktur organisasinya yaitu sebagai berikut:



**Gambar 1.0.2 Logo Struktur Organisasi BNNP Jawa Barat**

*Sumber:* data bagian umum BNNP Jawa Barat

a. Uraian Tugas

- 1) Zona orange, pencegahan dan pemberdayaan masyarakat yaitu melakukan ekstensi dan intensifikasi pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba dengan cara membangun dan meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan kesadaran masyarakat terhadap bahaya penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba.

- 2) Zona kuning, rehabilitasi yang memfasilitasi penyediaan sarana terapi dan rehabilitasi bagi penyalahgunaan dan/atau pecandu narkoba dengan cara meningkatkan kemampuan pelayanan terapi dan rehabilitasi bagi penyalahgunaan dan/atau pecandu narkoba.
- 3) Zona merah, pemberantasan yaitu memberantas sindikat jaringan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba dengan cara memetakan dan mengungkap sindikat jaringan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba.

### **1.1.5 Tugas Pokok**

Sebagai penjabaran atau penetapan dari pernyataan visi dan misi BNN, Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat menetapkan tujuan adalah sebagai berikut “Mengurangi Resiko masyarakat Jawa Barat dari Peredaran dan Penyalahgunaan Narkoba ”

#### **a. Kedudukan**

BNN Provinsi Jawa Barat berdasarkan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Kabupaten/Kota, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Narkotika Nasional.

#### **b. Tugas**

BNNP Jawa Barat mempunyai tugas melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang BNN dalam wilayah Provinsi.

#### **c. Fungsi**

- 1) Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan dibidang pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol yang selanjutnya disebut P4GN dalam wilayah provinsi.
- 2) Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, rehabilitasi dan pemberantasan dalam wilayah Provinsi.
- 3) Pelaksanaan pembinaan teknis dan supervise P4GN kepala BNN Kabupaten/Kota wilayah Provinsi.
- 4) Pelaksanaan layanan hukum dan kerjasama dalam wilayah Provinsi.
- 5) Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama P4GN dengan instansi pemerintahan terkait dan komponen masyarakat dalam wilayah Provinsi.

## 1.2 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini memiliki banyak perubahan dan semakin cepat perkembangan teknologi, budaya, produk, informasi di dalam sebuah negara semakin mudah masyarakat mengetahui informasi di seluruh dunia. Dengan adanya informasi di Internet, Sosial Media, TV, Koran dan lain-lain tentang penyalahgunaan narkotika, penyelundupan narkotika, penangkapan dan pengedar narkotika akan mengakibatkan banyak masyarakat mengetahui informasi tersebut, setiap individu bebas mengambil informasi yang negatif maupun positif. Namun individu yang mengambil informasi negatif mengakibatkan keinginan untuk mencoba atau menyalahgunakan narkotika tersebut, yang membuat masyarakat semakin resah. Namun data proyeksi jumlah penyalahgunaan narkoba di Indonesia pada tahun 2017-2022 setiap tahun menunjukkan penurunan. Pada tahun 2017 angka prevalensi naik 1,95%, pada tahun Berikut proyeksi angka prevalensi penyalahgunaan narkoba di Indonesia:

TABEL 1.0.2  
PROYEKSI ANGKA PREVALENSI PENYALAHGUNAAN NARKOBA DI  
INDONESIA TAHUN 2017-2022 (%)

No.	Skenario	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.	Naik	1,95	1,92	1,90	1,88	1,87	1,87
2.	Stabil	1,77	1,74	1,73	1,71	1,70	1,70
3.	Turun	1,59	1,57	1,55	1,54	1,53	1,53

*Sumber:* Data Internal BNNP Jawa Barat

Dari data proyeksi angka prevalensi penyalahgunaan narkoba di Indonesia pada tahun 2017-2022 menurun, pada tahun 2017 angka prevalensinya 1,95% maka di tahun 2022 menjadi 1,87% pada skenario naik, pada tahun 2017 angka prevalensinya 1,77% maka di tahun 2022 menjadi 1,70% pada skenario stabil, dan pada tahun 2017 angka prevalensinya 1,59% maka di tahun 2022 menjadi 1,53% pada skenario turun. Dengan demikian angka prevalensi penyalahgunaan narkoba cenderung menurun. Secara detail dapat dilihat di tabel 1.2 di atas.

Semakin berkembangnya penyalahgunaan narkotika semakin banyak masyarakat yang resah terhadap penyalahgunaan narkotika yang ada di lingkungan sekitar. Hal tersebut menjadikan pemerintah membuat sebuah lembaga Badan

Narkotika Nasional untuk memberantas penyalahgunaan narkotika di Indonesia, setiap negara akan memiliki tujuan untuk mensejahterakan masyarakat dan melindungi kehidupan bangsa.

Dari keresahan masyarakat yang ada dan untuk kesejahteraan masyarakat, pemerintah membuat sebuah instansi yang bernama Badan Narkotika Nasional, pemerintah membuat beberapa bagian Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional Daerah yang menjalankan semua urusan mengenai penyalahgunaan narkotika yang bertujuan untuk membantu pemerintah mensejahterakan masyarakat dan mengurangi keresahan masyarakat dan mengurangi penyalahgunaan narkotika yang ada di Indonesia. Hal tersebut dapat diwujudkan apabila pemerintah memiliki sumber daya manusia yang unggul.

Sebuah perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya manusianya sebaik mungkin karena perusahaan dan tenaga kerja merupakan dua hal yang saling berkaitan satu sama lain. Hasibuan (2013:10) mendefinisikan sumber daya manusia “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

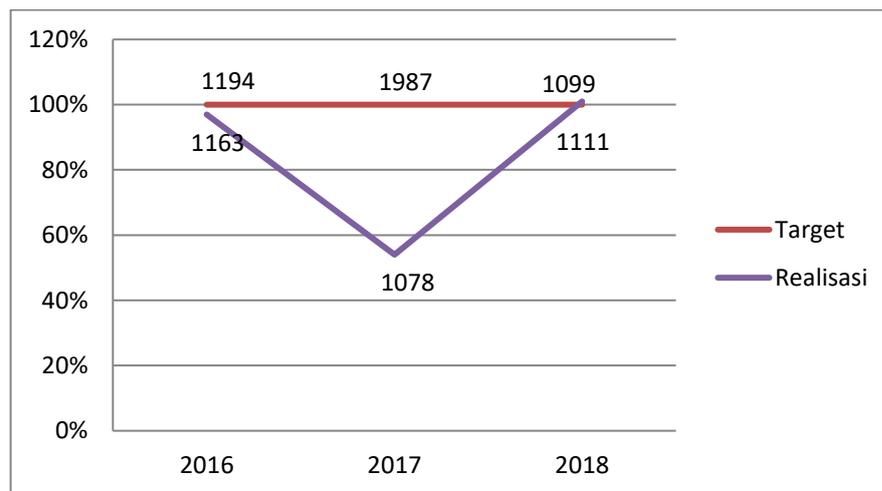
Setiap perusahaan harus menjaga, meningkatkan kualitas kinerja sdm yang ada di dalam perusahaan. menurut Sudaryono (2017:6) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Sedangkan Menurut Marwansyah (2014:227) kinerja adalah prestasi seseorang dari tugas yang sudah diberikan kepadanya, kinerja merupakan perpaduan dari hasil kerja seperti apa yang harus dicapai dan bagaimana seorang karyawan dapat mencapainya. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari keahlian yang ingin dicapai. Keberhasilan sebuah organisasi dapat di lihat dari tercapainya target yang di berikan dan ditetapkan oleh perusahaan dengan itu untuk pencapaian target yang sudah di tetapkan perusahaan membutuhkan kinerja karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas dan handal dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

BNNP Kota Jawa Barat merupakan salah satu lembaga pemerintah yang ikut berperan dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran narkotika. BNNP Jawa Barat memiliki target unit yang harus di capai dengan membentuk tim yang sudah di tentukan oleh atasan sesuai dengan bidang pekerjaannya untuk mempermudah pencapaian target. Data tentang pencapaian kinerja BNNP Jawa Barat pada tahun 2016, 2017, dan 2018 dapat dilihat pada gambar berikut ini:

TABEL 1.3  
PENCAPAIN TARGET REALISASI BNNP JAWA BARAT

No.	Tahun	Target (unit)	Realisasi (unit)	Persentase
1.	2016	1194	1163	97%
2.	2017	1987	1078	54%
3.	2018	1099	1111	101%

*Sumber:* Data Internal BNNP Jawa Barat



**Gambar 1. 3 Grafik Pencapaian Target Kinerja BNNP Jawa Barat**

*Sumber:* Data Internal BNNP Jawa Barat

Berdasarkan gambar 1.3 diatas menunjukkan bahwa setiap tahunnya target yang ditentukan selalu berbeda dan realisasi yang berbeda, pencapaian target kinerja pegawai pada tahun 2016, 2017 dan 2018. Pencapaian target kinerja pada tahun 2016 mencapai 97%, pada tahun 2017 menurun menjadi 54% dan pada tahun 2018 naik 101% dengan kinerja sangat baik yang sudah melebihi target. Dengan data yang ada dari tahun 2016-2018 menunjukkan bahwa kinerja pegawai di lembaga BNNP Jawa Barat belum dapat mencapai target 100% yang sudah ditentukan.

Dari wawancara yang dilakukan dengan bapak Holisin mengatakan bahwa dengan tidak tercapainya target yang sudah ditentukan dikarenakan kurangnya konsisten dan kurangnya tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Di dalam BNNP Jawa Barat menetapkan bahwa untuk menilai kinerja dapat ditentukan dari:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi Kerja
- c. Tanggung Jawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran
- f. Kerja Sama
- g. Prakarsa
- h. Kepemimpinan

Dari wawancara bersama kepala bagian umum mengatakan bahwa apabila di dalam sebuah organisasi kinerjanya baik maka akan berjalan lurus dengan organisasi berjalan dengan baik, Begitu juga dengan organisasi pemerintahan apabila kinerja pegawai pemerintah memiliki keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan apa yang telah dijanjikan dan memiliki jaminan masa tua atau masa depan yang lebih baik. Untuk mengetahui kinerja pegawai BNNP Jawa Barat peneliti melakukan survey prapenelitian kepada 10 pegawai. Hasil tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut:

TABEL 1.4  
HASIL REKAPITASI PRAKUESIONER KINERJA PEGAWAI

No.	Indikator Kinerja	Total Skor	Skor Ideal	Pencapaian %	Target %
1.	Saya selalu hadir tepat waktu	31	50	62	100
2.	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan	37	50	74	100
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	37	50	74	100
4.	Target waktu dalam menyelesaikan pekerjaan cukup.	35	50	70	100
5.	Saya memanfaatkan fasilitas kantor dengan baik.	45	50	90	100

*Sumber:* hasil olah prakuesioner sementara (2019)

Berdasarkan tabel 1.4 bahwa kinerja pegawai BNNP Jawa Barat belum ada yang mencapai 100% yang berarti masih belum tercapainya target, dengan skor terendah berada di pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu” dengan pencapaian 62%. Hal ini menyatakan bahwa pegawai BNNP Jawa Barat masih ada yang datang ke kantor tidak tepat waktu. Dengan data prakuesioner kinerja dapat diketahui bahwa standar target kinerja pegawai BNNP Jawa Barat belum tercapai yang dilihat dari indikator diatas.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus mampu menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki. Dengan cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawannya, larasati (2014).

Menurut greenbeg dan baron dalam wibowo (2017:322) “berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Hamali (2016: 132) motivasi memiliki arti penting untuk organisasi, diantaranya adalah karyawan yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan dengan tingkat kehadiran rendah akan menyebabkan tingkat produktivitas rendah.

Untuk mengetahui motivasi pegawai BNNP Jawa Barat peneliti melakukan survey penelitian terdahulu yang di lakukan oleh pegawai BNNP Jawa Barat dengan secara acak sebanyak 10 orang. Hasil tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut:

TABEL 1.5  
HASIL REKAPITASI PRAKUESIONER MOTIVASI PEGAWAI

No.	Indikator Motivasi	Total Skor	Skor Ideal	Pencapaian %	Target %
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan.	31	50	62	100
2.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di BNNP Jabar	25	50	50	100
3.	Saya memiliki komunikasi baik dengan rekan kerja.	37	50	74	100
4.	Saya membutuhkan jabatan yang sepadan dengan keahlian saya di BNN	37	50	74	100
5.	Saya berani mengambil resiko dalam bekerja.	28	50	56	100

*Sumber:* Hasil Olah Kuesioner Sementara (2019)

Berdasarkan tabel 1.5 bahwa motivasi kerja pegawai BNNP Jawa Barat belum ada yang mencapai 100% yang berarti belum tercapainya skor target, dengan skor terendah berada di pernyataan “Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di BNNP Jabar” dengan pencapaian 50%. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja di BNNP Jawa Barat kurang nyaman dan “Saya berani mengambil resiko dalam bekerja” memiliki pencapaian 56%. Dari hasil kuesioner penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa motivasi kinerja pegawai BNNP Jawa Barat belum mencapai standar yang diinginkan yang dilihat dari indikator diatas.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di BNNP Jawa Barat. Observasi yang dilakukan peneliti, peneliti melihat masih ada pegawai, tamu dan konsumen yang masih merokok di dalam kantor dan masih ada karyawan yang datang terlambat ke kantor BNNP Jawa Barat. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan bapak Holisin selaku kepala bagian umum dan ibu Risa Aisyah dan beberapa karyawan lain mengatakan bahwa masih kurangnya penghargaan yang di berikan kepada pegawai, ruangan yang kurang nyaman, masih ada karyawan kurang nyaman bersosialisasi dengan pegawai dan kurangnya tanggung jawab. Dengan adanya penurunan motivasi kerja di BNNP Jawa Barat membuktikan bahwa motivasi dan kinerja mempunyai hubungan.

Armstrong dalam Wibowo (2017:8) “Manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasional dengan mengembangkan kinerja individual dan tim. Merupakan sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati tentang tujuan terencana, standard-an persyaratan kompetensi”. Wibowo (2017:88) bagaimana suatu organisasi mencapai sukses untuk sebagai besar ditentukan oleh manajer. Apabila manajer melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi mungking mencapai tujuannya. Namun, apabila sebaliknya manajer tidak mampu melakukan tugasnya, organisasi akan gagal mencapai tujuan. Demikian pula apabila organisasi dalam suatu negara mencapai tujuannya, negara secara menyeluruh memperoleh kemakmuran”.

Dari hasil penelitian Saeraya (2018) Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Dan setiawan (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang fenomena, penelitian yang telah di uraikan di atas dengan ini peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat”**

### **1.3 Identifikasi Masalah**

- a. Bagaimana kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat?
- b. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini di buat bermaksud untuk memperoleh data yang relevan, sebagai bahan pemecahan permasalahan penelitian di atas dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Jawa Barat.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Jawa Barat.

- c. Untuk menjelaskan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Jawa Barat.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Aspek Teoritis**

penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### **1.5.2 Aspek Praktis**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan salah satu masukan bagi perusahaan terutama untuk mengembangkan motivasi kerja dan kinerja pegawai agar lebih efektif dan efisien.

## **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

### **a. Variabel Penelitian**

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel indeviden sebagai motivasi kerja (X), serta variabel dependen sebagai kinerja pegawai (Y).

### **b. Lokasi dan Objek Penelitian**

Nasional Provinsi Jawa Barat JL. Terusan Jakarta No.50, Babakan Surabaya, Kiaracandong, Babakaran Surabaya, Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40281.

### **c. Periode penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada 19 november 2018 s/d maret 2019.

## **1.7 Sistematika penulisan**

penulisan penelitian ini memiliki lima bab yang memiliki hubungan antara satu dengan yang lain. Sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut :

## **BAB I: PENDAHULUAN**

dalam bagian ini dijelaskan gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tugas akhir.

## **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat rangkuman secara jelas, ringkas dan padat tentang hasil tinjauan pustaka terkait dengan topik dan variabel penelitian yang dijadikan sebagai dasar/rujukan dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian.

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menegaskan pendekatan, metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. teknik analisis data harus relevan dengan masalah penelitian.

## **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dan pembahasan harus diuraikan secara sistematis sesuai dengan identifikasi masalah serta tujuan penelitian.

## **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dan saran-saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk kemajuan yang lebih baik.