

**PENGARUH *MOTIVATION FACTOR* DAN *MAINTENANCE FACTOR*  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI  
DI BNN KABUPATEN MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh:

**LARISSA TYANANDA PUTRI**

**NIM 19410221**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH *MOTIVATION FACTOR* DAN *MAINTENANCE FACTOR*  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI  
DI BNN KABUPATEN MALANG**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Larissa Tyananda Putri**

19410221

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



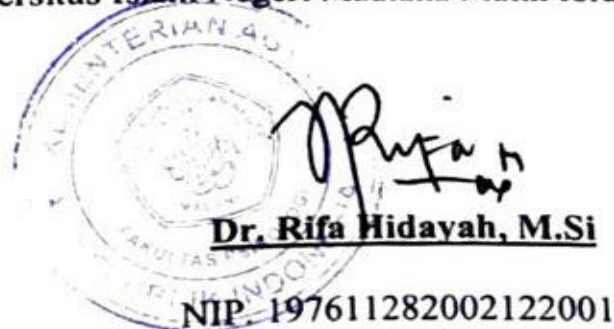
**Dr. Siti Mahmudah, M.Si**

NIP.196710291994032001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



**Dr. Rifa Hidayah, M.Si**  
NIP. 197611282002122001

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH *MOTIVATION FACTOR* DAN *MAINTENANCE FACTOR*  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI  
DI BNN KABUPATEN MALANG**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal, 6 Januari 2023

**Susunan Dewan Penguji**

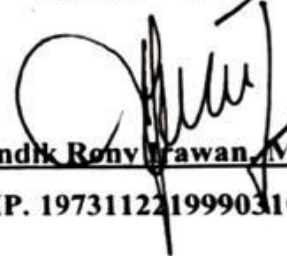
**Dosen Pembimbing**



**Dr. Siti Mahmudah, M.Si**

**NIP. 196710291994032001**

**Ketua Penguji**



**Andik Rony Prawan, M.Si**

**NIP. 197311221999031003**

**Penguji Utama**



**Dr. Yulia Sholichatun, M.Si**

**NIP. 197007242005012003**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Mengesahkan,

**Dekan Fakultas Psikologi**  
**Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. Rifa Hidayah, M.Si**

**NIP. 197611282002122001**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINIL

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Larissa Tyananda Putri

NIM : 19410221

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Motivation Factor* dan *Maintenance Factor* terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai di BNN Kabupaten Malang” merupakan karya tulis yang disusun sebagai tugas akhir (skripsi). Dimana skripsi ini benar-benar hasil karya penulis sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan terkecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya (Dicantumkan dengan tetap memperhatikan etika pengutipan). Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan atau bahkan klaim dari pihak lain, maka bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing maupun pihak dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya, apabila dalam surat pernyataan ini terdapat hal yang kurang tepat, penulis mengucapkan mohon maaf yang sebesar-besarnya, dan siap menerima konsekuensi dari hal tersebut.

Malang, 20 Desember 2022

Penulis,



Larissa Tyananda Putri

## HALAMAN MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

**“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum,  
sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”**

**– Q.S. Ar-Ra’d Ayat 11-**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Motivation Factor* dan *Maintenance Factor* terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai di BNN Kabupaten Malang” penulis persembahkan untuk keluarga penulis, terkhusus untuk kedua orang tua, dan kedua adik kandung penulis yang telah memberikan penulis banyak sekali dukungan. Baik dukungan berupa semangat, materi, ataupun do’a. Karena dengan adanya dukungan-dukungan tersebut, penulis dapat menyelesaikan studi tingkat sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terutama kepada kedua orang tua penulis yang tidak berhenti memberikan motivasi serta memberikan kekuatan dalam penyusunan penelitian ini. Berkat besarnya dukungan yang diberikan oleh kedua orang tua penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi.

## KATA PENGANTAR

Dengan rahmat Allah SWT penulis mengucapkan puji syukur, karena alhamdulillah telah selesainya penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Motivation Factor* dan *Maintenance Factor* terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai di BNN Kabupaten Malang”**. Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dengan selesainya penyusunan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada berbagai pihak yang telah mendukung, memberikan semangat, dan memberikan informasi juga saran dalam pengerjaan skripsi ini. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,
2. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,
3. Ibu Aprilia Mega Rosdiana, M.Si., selaku dosen wali yang telah mendampingi penulis selama menjadi mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,
4. Ibu Dr. Siti Mahmudah, M.Si., selaku dosen pembimbing sekaligus sekretaris penguji saat sidang skripsi, yang telah memberikan arahan, saran dan pendampingan dalam penyusunan skripsi ini,
5. Bapak Andik Rony Irawan, M.Si., selaku ketua penguji saat sidang skripsi, yang telah memberikan revisi, arahan dan saran sehingga skripsi ini dapat tersusun menjadi lebih baik,

6. Ibu Dr. Yulia Sholichatun, M.Si., selaku penguji utama saat sidang skripsi, yang telah memberikan revisi, arahan dan saran sehingga skripsi ini dapat tersusun menjadi lebih baik,
7. Keluarga, terkhusus mama, papa, kakek, nenek, tante, dan kedua adik kandung penulis yang selalu memberikan dukungan serta do'a selama proses studi,
8. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan seluruh *staff* akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, karena telah membantu penulis dalam hal administrasi selama menjadi berkuliah di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
9. Kepala BNN Kabupaten Malang Letkol Laut (PM) Candra Hermawan, S.H, M.Tr. (Hanla), M.M., Kepala Sub Bagian Umum Bapak Brama Tri Yoga AL, S.I.Kom., Subkoordinator Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) Ibu Citra Purnamasari, S.I.Kom., Subkoordinator Bidang Rehabilitasi Bapak Drs. Mohammad Khoirul, M.M., dan Subkoordinator Bidang Pemberantasan Bapak Dedi Firmansyah, S.H., yang telah memberikan kesempatan untuk magang dan menambah pengalaman penulis di BNN Kabupaten Malang dalam program PKL-MB selama empat bulan. Serta kepada keluarga besar BNN Kabupaten Malang yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu,
10. Para Responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang sangat berguna dalam kelancaran penulisan skripsi ini,

11. Teman-teman angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terkhusus kepada Dimas Cahyo Setyoadi dan Taufiq Zduroikhan selaku rekan penelitian sekaligus magang dalam program PKL-MB di BNN Kabupaten Malang,
12. Sahabat penulis, terkhusus Eldiva Wijayanti, Khania Putri, Gabriela, Nada Firyal, Nida Nisrina, Gyo Hadyan, Dwiky, dan Dimassaid yang sering memberikan semangat, motivasi serta dukungan,
13. Pihak-pihak lain yang telah mendampingi, mendukung, dan mendoakan sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan lancar dan diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi sebagai tugas akhir studi Sarjana Psikologi ini masih memiliki banyak sekali kekurangan yang harus diperbaiki. Besar harapan penulis agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan masyarakat pada umumnya. Untuk penutup, sekali lagi penulis mengucapkan puji syukur atas kemudahan dan kelancaran selama proses penulisan skripsi ini.

Malang, 20 Desember 2022

Penulis,



**Larissa Tyananda Putri**

## DAFTAR ISI

COVER .....	1
HALAMAN PERSETUJUAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PENGESAHAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PERNYATAAN ORISINIL .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	17
ABSTRAK .....	18
<i>ABSTRACT</i> .....	19
المستخلص .....	20
BAB I PENDAHULUAN .....	21
1.1 Latar Belakang .....	21
1.2 Rumusan Masalah .....	29
1.3 Tujuan Penelitian .....	30
1.4 Manfaat Penelitian .....	30
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	30
1.4.2 Manfaat Praktis .....	30
A. Bagi Mahasiswa .....	30
B. Bagi Program Studi .....	31
C. Bagi Universitas .....	31

D.	Bagi BNN Kabupaten Malang .....	32
BAB II	KAJIAN PUSTAKA .....	33
2.1	Motivasi Kerja .....	33
2.1.1	Pengertian Motivasi Kerja .....	33
2.1.2	Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja .....	35
2.1.3	Teori Motivasi Kerja .....	38
2.1.4	Aspek-Aspek Motivasi Kerja .....	40
2.2	<i>Motivation Factor</i> (Faktor Pemuas).....	42
2.2.1	Pengertian <i>Motivation Factor</i> .....	42
2.2.2	Faktor-faktor <i>Motivation Factor</i> .....	44
2.2.3	Tujuan <i>Motivation Factor</i> .....	45
2.2.4	Teknik <i>Motivation Factor</i> .....	47
2.3	<i>Maintenance Factor</i> (Faktor Bukan Pemuas) .....	49
2.3.1	Pengertian <i>Maintenance Factor</i> .....	49
2.3.2	Faktor-faktor <i>Maintenance Factor</i> .....	50
2.3.3	Tujuan <i>Maintenance Factor</i> .....	52
2.3.4	Pengungkapan <i>Maintenance Factor</i> .....	53
2.4	Pengaruh Antar Variabel .....	53
2.4.1	Pengaruh <i>Motivation Factor</i> dengan Motivasi Kerja Pegawai.....	53
2.4.2	Pengaruh <i>Maintenance Factor</i> dengan Motivasi Kerja Pegawai ....	54
2.5	Kerangka Berpikir .....	56
2.6	Hipotesis .....	56
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN .....	58
3.1	Rancangan Penelitian.....	58
3.2	Identifikasi Variabel Penelitian .....	59
3.3	Definisi Operasional .....	60

3.4	Populasi dan Sampel Penelitian .....	61
1.	Populasi.....	61
2.	Sampel .....	62
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	63
3.6	Instrumen Penelitian .....	65
3.7	Validitas Dan Reliabilitas .....	69
3.8	Teknik Analisis Data.....	71
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>74</b>
4.1	Diskripsi Lokasi Penelitian.....	74
4.1.1	Sejarah Singkat BNN Kabupaten Malang .....	74
4.1.2	Visi dan Misi BNN Kabupaten Malang .....	78
4.1.3	Struktur Organisasi BNN Kabupaten Malang .....	78
4.2	Waktu dan Lokasi Penelitian.....	79
4.3	Jumlah Subjek Penelitian.....	79
4.4	Prosedur Penelitian .....	79
4.5	Uji Coba Instrumen.....	80
4.5.1	Uji Validitas.....	81
4.5.2	Uji Reliabilitas.....	83
4.6	Analisa Deskriptif .....	84
4.7	Uji Asumsi Klasik .....	91
4.7.1	Uji Normalitas .....	91
4.7.2	Uji Linieritas.....	92
4.7.3	Uji Hipotesis .....	94
4.8	Pembahasan .....	97
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>121</b>
5.1	Kesimpulan.....	121

5.2	Saran .....	124
1.	Bagi subjek penelitian.....	125
2.	Bagi Instansi BNN Kabupaten Malang.....	125
3.	Bagi Peneliti Selanjutnya .....	126
	DAFTAR PUSTAKA .....	127

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	56
------------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert .....	64
Tabel 3.2 <i>Blue Print Motivation Factor</i> .....	67
Tabel 3.3 <i>Blue Print Maintenance Factor</i> .....	68
Tabel 3.4 <i>Blue Print</i> Motivasi Kerja .....	69
Tabel 4.1 Item-Total Statistics Motivasi Kerja .....	81
Tabel 4.2 Item-Total Statistics <i>Motivation Factor</i> .....	82
Tabel 4.3 Item-Total Statistics <i>Maintenance Factor</i> .....	83
Tabel 4.4 <i>Reliability Statistics</i> Skala Motivasi Kerja.....	84
Tabel 4.5 <i>Reliability Statistics</i> Skala <i>Motivation Factor</i> .....	84
Tabel 4.6 <i>Reliability Statistics</i> Skala <i>Maintenance Factor</i> .....	84
Tabel 4.7 <i>Descriptive Statistics</i> .....	85
Tabel 4.8 Deskripsi Tingkat Motivasi Kerja .....	86
Tabel 4.9 Frekuensi Tingkat Motivasi Kerja .....	87
Tabel 4.10 Deskripsi Tingkat <i>Motivation Factor</i> .....	88
Tabel 4.11 Frekuensi Tingkat <i>Motivation Factor</i> .....	89
Tabel 4.12 Deskripsi Tingkat <i>Maintenance Factor</i> .....	90
Tabel 4.13 Frekuensi Tingkat <i>Maintenance Factor</i> .....	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....	92
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja terhadap <i>Motivation Factor</i> .....	93
Tabel 4.16 <i>Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja terhadap Maintenance Factor</i> ...	93
Tabel 4.17 Uji Pengaruh <i>Motivation Factor</i> dan <i>Maintenance Factor</i> terhadap Motivasi Kerja.....	94

Tabel 4.18 Kontribusi Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat .....	94
Tabel 4.19 Uji T dalam Analisis Regresi Berganda.....	95
Tabel 4.20 Besaran Pengaruh Tiap Variabel .....	95
Tabel 4.21 Besaran Pengaruh Tiap Faktor.....	95

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Pengantar Magang .....	135
Lampiran 2: Surat Persetujuan Magang.....	136
Lampiran 3: Skala Motivasi Kerja .....	137
Lampiran 4: Skala <i>Motivation Factor</i> .....	139
Lampiran 5: Skala <i>Maintenance Factor</i> .....	141
Lampiran 6: Skor Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja.....	144
Lampiran 7: Skor Hasil Penelitian Variabel <i>Motivation Factor</i> .....	145
Lampiran 8: Skor Hasil Penelitian Variabel <i>Maintenance Factor</i> .....	146
Lampiran 9: Sumbangan Efektif antar Variabel.....	147
Lampiran 10: Sumbangan Efektif tiap Faktor (Variabel <i>Motivation Factor</i> ) .....	149

## ABSTRAK

**Putri, Larissa Tyananda. 2022. Pengaruh *Motivation Factor* dan *Maintenance Factor* terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai di BNN Kabupaten Malang. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.**

**Pembimbing:** Dr. Siti Mahmudah, M.Si

---

**Kata Kunci:** Faktor Pemuas, faktor Bukan Pemuas, Motivasi Kerja, Pegawai

Badan Narkotika Nasional Kabupaten Malang (BNNK Malang) adalah suatu Lembaga Pemerintah NON Kementerian (LPNK). BNNK Malang ini bertugas dalam pengkoordinasian instansi pemerintah terkait pelaksanaan kebijakan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan, peredaran gelap narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya. Karenanya, maka pegawai BNNK Malang harus memiliki pegawai yang berkualitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat *motivation factor*, tingkat *maintenance factor*, tingkat motivasi kerja, juga pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja pegawai di BNN Kabupaten Malang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode penelitian deskriptif eksplanatori. Variabel dalam penelitian ini yaitu *motivation factor* dan *maintenance factor* sebagai variabel bebas, serta motivasi kerja sebagai variabel terikat. Adapun yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu pegawai BNN Kabupaten Malang yang berjumlah 37 orang. Menggunakan uji statistik *Corrected Item-Total Correlation* untuk mengetahui validitas, dan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* untuk mengetahui reliabilitas. Dalam analisis data, harus memenuhi beberapa uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis.

Hasil yang didapatkan adalah jika tingkat *motivation factor*, tingkat *maintenance factor*, dan tingkat motivasi kerja pegawai di BNN Kabupaten Malang ini termasuk dalam kategori sedang. Serta adanya pengaruh *motivation factor* terhadap motivasi kerja sebesar 56,43% (Dengan faktor *advancement* memberikan pengaruh paling tinggi, yaitu 12,61%), dan adanya pengaruh *maintenance factor* terhadap motivasi kerja sebesar 40,14% (Dengan faktor *interpersonal relation* memberikan pengaruh paling tinggi, yaitu 9,95%).

## ABSTRACT

**Putri, Larissa Tyananda. 2022. *The Effect Motivation Factor and Maintenance Factor on Work Motivation of Employees at BNN Malang Regency. Faculty of Psychology State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Dr. Siti Mahmudah, M.Si***

---

**Keywords:** *Motivation factor, Maintenance Factor, Work Motivation, and Employees.*

*The Malang Regency National Narcotics Agency (BNNK Malang) is a NON-Ministerial Government Agency (LPNK). BNNK Malang is in charge of coordinating government agencies related to the implementation of policies in the field of prevention, eradication of abuse, illicit trafficking of narcotics, psychotropics and other addictive substances. Therefore, BNNK Malang employees must have qualified employees. The purpose of this study is to determine the level motivation factor, level maintenance factor, level of work motivation, also effect motivation factor and maintenance factor on employee motivation at BNN Malang Regency.*

*This research is a quantitative research, using descriptive explanatory research methods. Variables in this study namely motivation factor and maintenance factor as the independent variable, and work motivation as the dependent variable. As for the respondents in this study, namely Malang Regency BNN employees, totaling 37 people. Using statistical tests Corrected Item-Total Correlation to determine validity, and using statistical tests Cronbach Alpha to determine reliability. In data analysis, it must meet several classical assumption tests such as normality tests, linearity tests, and hypothesis testing.*

*The results obtained are if the level motivation factor, level maintenance factor, and the level of employee motivation at BNN Malang Regency is included in the medium category. As well as the effect motivation factor on work motivation of 56.43% (with advancement factor gives the highest effect, namely 12.61%), and there is the effect maintenance factor on work motivation of 40.14% (with interpersonal relation factor gives the highest effect, namely 9.95%).*

## المستخلص

فوتري، لارسا تياناندي. تأثير عامل التحفيز وعامل الصيانة على الدافع العمل للموظفي في هيئة مكافحة المخدرات الوطنية بمنطقة مالانج. كلية علم النفس جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرفة: دكتورة سيتي محمودة، الماجستير.

**الكلمات المفتاحية:** عامل التقنيع، عامل التسخيط، دافع العمل، موظف

إن هيئة مكافحة المخدرات الوطنية بمنطقة مالانج هي وكالة حكومية غير وزارية. تستحق هذه الهيئة المسؤولية في تنسيق الوكالات الحكومية ذات الصلة لصياغة السياسات وتنفيذ مجال الوقاية والقضاء على إساءة الاستخدام والاتجار بطريقة غير الشرعي بالمخدرات والمؤثرات العقلية وغيرها من المواد المسببة للإدمان. من أجل تنفيذ التخطيطات في تقليل من تعاطي المخدرات في المجتمع مع، فيجب أن يكون الموظفون في هيئة مكافحة المخدرات بمنطقة مالانج مؤهلين وذو جودة عالية. لا يمكن فصل إدارة الموارد البشرية عن عوامل تحفيز الموظفين. يتأثر دافع الموظف في العمل على تحسين أدائهم، حتي ينتج الإقناع في العمل المتأثر من عاملين، هما عامل التحفيز (عامل المقنع) وعامل الصيانة (عامل المسخط). لذلك، أرادت الباحثة بإجراء البحث بعنوان "تأثير عامل التحفيز وعامل الصيانة على الدافع العمل للموظفي في هيئة مكافحة المخدرات الوطنية بمنطقة مالانج".

أرادت الباحثة أن تعرف مستوى عامل التحفيز ومستوى عامل صيانة، ومستوى تحفيز الموظفين العمل للموظفي في هيئة مكافحة المخدرات الوطنية بمنطقة مالانج، وتأثير عامل التحفيز وعامل الصيانة على تحفيز العمل للموظفي في هيئة مكافحة المخدرات الوطنية بمنطقة مالانج. يعتبر هذا البحث بحثاً كمياً باستخدام منهج الانحدار الخطي البسيط والمتعدد. تستخدم هذه الدراسة طريقة المسح بمقياس ليكرت. بالنسبة لمجتمع التحت هم الموظفون في هيئة مكافحة المخدرات الوطنية بمنطقة مالانج، بعينة إجمالية من ٣٧ موظفًا. النتيجة المحسولة هي وجود التأثير الكبير لعوامل التحفيز وعوامل الصيانة على دافع العمل للموظفي في هيئة مكافحة المخدرات الوطنية بمنطقة مالانج.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Badan Narkotika Nasional Kabupaten Malang (BNNK Malang) yang terletak di Jalan Raya Pakisaji No. 166 Jatirejo-Pakisaji, Kec. Pakisaji Kabupaten Malang adalah suatu Lembaga Pemerintah NON Kementerian (LPNK). BNNK Malang di pimpin oleh seorang Kepala yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. BNNK Malang ini bertugas dalam pengkoordinasian instansi pemerintah terkait untuk menyusun kebijakan dan pelaksanaan bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan, peredaran gelap narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya.

Dalam sejarah dunia, narkoba adalah masalah yang sudah terjadi sejak dulu. Perkembangan penyalahgunaan narkotika pada negara berkembang maupun negara maju, terus mengalami peningkatan dan masuk ke dalam ranah sangat bahaya yang dapat mengancam masyarakat di segala bidang. Persebaran wilayah penyalahgunaan narkoba di Indonesia, sudah merambah luas sampai ke Kabupaten Malang sendiri. Terjadinya penyalahgunaan narkoba disebabkan karena faktor internal (Berasal dari individu itu sendiri), dan karena faktor eksternal (Bisa jadi berasal dari teman, orang tua atau keluarga).

Melihat permasalahan yang terjadi tersebut, demi terlaksananya hal yang dapat mengurangi penggunaan narkoba pada masyarakat sekitar, maka pegawai BNNK Malang harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu dan berkualitas. SDM berperan sangat penting untuk tercapainya keberhasilan instansi, dikarenakan manusia merupakan aset hidup yang harus diperhatikan dengan baik untuk tercapainya tujuan suatu instansi. Suksesnya suatu instansi sangat tergantung

pada kreativitas SDM yang ada dalam instansi tersebut. Banyak instansi yang sadar jika unsur manusia dalam suatu instansi akan memberikan keunggulan bersaing. Pengelolaan SDM tidak dapat terlepas dari faktor pegawai, yang mana diharapkan agar pegawai nantinya akan berprestasi, berkontribusi secara baik dan maksimal sesuai kemampuannya masing-masing.

Pegawai adalah SDM yang penting bagi instansi demi tercapainya visi dan misi instansi. Pegawai memiliki peran yang utama di setiap kegiatan, karena pegawai adalah yang merencanakan, yang melakukan, dan yang menentukan terwujudnya tujuan sistem organisasi. Saat mempertahankan pegawai yang berkualitas, sangat dibutuhkan adanya peran seorang pemimpin untuk memberikan motivasi pada pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal demi instansi.

Bertahannya kualitas pegawai selain yang disebutkan di atas, dibutuhkan juga yang namanya motivasi kerja supaya dapat menghasilkan pegawai yang berkompeten hingga mampu membuat mereka dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik berdasarkan dengan tujuan instansi terkait. Motivasi adalah salah satu topik yang sering dijadikan penelitian para perilaku organisasi. Motivasi adalah salah satu hal yang memengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang semakin bersemangat untuk mengurangi atau bahkan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah optimal.

Menurut Robbins dan Counter (dalam Kusumawardhani, 2017), motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang artinya dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang dapat menjadi penyebab suatu perilaku. Yang mana berdasarkan

pemaparan sebelumnya, maka motivasi kerja ialah daya penggerak untuk mencapai tujuan-tujuan instansi yang menjadi kewajibannya dengan penuh rasa tanggungjawab dan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya sebagai kewajibannya, agar dapat bekerja dan memenuhi kebutuhan pribadinya.

Motivasi memang memiliki pengaruh yang erat terhadap bagaimana kerja pegawai nantinya. Karena pada dasarnya pegawai akan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila instansi mendukung pelaksanaan tugas-tugas mereka. Karena dukungan kerja yang baik akan memengaruhi pelaksanaan tugas pegawai dalam suatu instansi. Dalam rangka mendukung peningkatan motivasi kerja pegawai, instansi dapat memberikan motivasi kepada pegawai, dimana hal itu dapat membuat pegawai akan terus berusaha memberikan hasil kerja terbaik kepada instansi.

Motivasi kerja merupakan hal penting yang harus ada di setiap instansi. Tinggi rendahnya motivasi kerja para pegawai, akan memengaruhi kinerja pegawai. Karena motivasi kerja dapat disebut sebagai pendorong bagi para pegawai untuk dijadikan gairah agar mau bekerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai target. Maka, motivasi memang variabel penting untuk mendapatkan motivasi kerja pegawai yang optimal.

Instansi harus mampu untuk menciptakan peningkatan motivasi kerja para pegawai, sehingga jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka instansi dapat tetap mempertahankan pegawai tersebut. Dan dalam menjalankan tuntutan tugas yang diamanahkan oleh instansi, pegawai akan menjadi lebih bertanggung jawab. Pegawai pasti memiliki perbedaan dengan mesin yang selalu mampu melaksanakan segala aktivitas yang sama setiap waktu, sedangkan pegawai sering mengalami perubahan pada motivasi kerjanya.

Setiap orang pada dasarnya tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu, tetapi dalam motivasi pun mereka merasakan berbagai hal yang tidak sama. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan keterampilan atau kemampuannya supaya bermanfaat untuk dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya. Dalam individu setiap manusia tidak semua pegawai termotivasi lewat lingkungan kerjanya, tetapi ada juga pegawai yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi *internal*) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

Hal tersebut juga terlihat dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai di BNN Kab. Malang, disebutkan jika memang ada pegawai yang memiliki motivasi internal. Seperti wawancara yang dilakukan dengan salah satu pegawai, beliau mengungkapkan bahwa:

*“Iya memang adanya motivasi kerja yang kurang pada beberapa pegawai. Ada beberapa orang yang kurang disukai untuk diajak bekerjasama, dan adanya manajemen kerja yang kurang terstruktur dengan baik. Tetapi, saya tetap melakukan yang terbaik saat bekerja, dan ingin untuk bisa terus berkembang.”*

Motivasi kerja merupakan masalah yang kerap kali terjadi dan harus dihadapi oleh beberapa instansi, salah satunya adalah di BNN Kabupaten Malang. Padahal, keamanan dan kenyamanan yang dirasakan pegawai merupakan tujuan utama dalam bekerja. Namun dalam realitanya, masih banyak terjadi hal-hal kurang menyenangkan yang terlihat. Hal tersebut dapat terlihat melalui kurang adanya interaksi yang baik antara pegawai dengan pegawai yang lain, kurangnya tanggungjawab pegawai dalam bekerja, kebijakan instansi yang kurang sesuai dengan keinginan pegawai, adanya pegawai yang belum merasa puas akan gaji

yang diberikan oleh instansi, bahkan ada yang kurang menyukai gaya kepemimpinan di instansi, walaupun ada juga pegawai yang merasa jika memiliki rekan kerja yang baik untuk diajak bekerjasama.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai di BNN Kab. Malang, disebutkan jika memang hal-hal di atas sangat memengaruhi motivasi kerja pegawai. Seperti wawancara berikut yang mengungkapkan bahwa:

*“Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai terutama saya sendiri ini dipengaruhi oleh adanya rekan kerja yang enak untuk diajak bekerjasama. Jika saling membantu, ada rasa kekeluargaan, saling mendukung dan solid, maka pekerjaan akan terasa ringan.”*

Tiga dari pegawai lain mengatakan hal yang sama, jika memang terdapat hal yang memengaruhi motivasi kerja seseorang, seperti cuplikan wawancara berikut:

*“Jika gaji saya rendah dan tidak sesuai, saya akan malas untuk bekerja. Terlebih jika ada pegawai lain yang tidak menyukai keberadaan saya, dan tidak menginginkan saya untuk berkembang. Saya juga merasa jika ada kebijakan instansi yang dibuat oleh atasan ini kurang sesuai dengan diri pegawai, maka hal tersebut akan memengaruhi motivasi kerja pegawai.”*

Meskipun program kerja di setiap bidang dapat terlaksana sesuai rencana, namun jika beberapa hal seperti wawancara di atas dibiarkan secara terus menerus, maka bisa menjadi benalu untuk instansi dan dapat merusak efektifitas kerja pegawai lainnya.

Sementara itu, diketahui jika pemberian motivasi kerja terhadap pegawai bukanlah hal yang mudah, instansi harus benar-benar memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Seperti beberapa kutipan wawancara di atas yang sejalan dengan teori menurut Frederick Herzberg, dimana dijelaskan jika seseorang saat menjalankan pekerjaannya dipengaruhi oleh 2 faktor yang merupakan kebutuhan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka, sehingga

dapat tercipta motivasi kerja pada dirinya. 2 faktor itu adalah *motivation factor* (Faktor pemuas) dan *Hygiene Factor/Maintenance Factor* (Faktor bukan pemuas).

*Motivation factor* dan *maintenance factor* ini saling memengaruhi, dan lebih dikenal dengan sebutan teori motivasi dua faktor Frederick Herzberg. Maksudnya, jika para pegawai merasa puas dalam pekerjaannya, kepuasan ini didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik (*Motivation Factor*). Sebaliknya bila pegawai merasa tidak puas, ketidakpuasan ini pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik (*Maintenance Factor*).

Sejalan dengan penelitian Melda Friska Hutasoit (2013), tentang Pengaruh *Motivation Factor* dan *Maintenance Factor* terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran dan Kredit di PD Panca Motor II Pontianak, terdapat kesimpulan jika memang *motivation factor* dan *maintenance factor* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, dimana variabel *maintenance factor* mempunyai peranan relatif dominan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran dan kredit dibandingkan variabel *motivation factor*.

Memang dalam bekerja, pasti ada yang namanya rasa jenuh atau bosan. Dan rasa jenuh yang dialami pegawai saat bekerja, jika ditinjau dari teori *Herzberg*, bisa disebabkan karena tidak adanya motivasi yang tinggi dalam melakukan segala pekerjaannya. Pegawai memang perlu diberi yang namanya faktor pemuas (*Motivation factor*) dengan cara mencari hal yang bisa mengembangkan dirinya. Juga perlu diberi perlakuan agar yang namanya faktor bukan pemuas (*Maintenance factor*) tidak dirasakan oleh para pegawai, biasanya dengan cara melihat apa saja yang telah diberikan oleh instansi kepada mereka.

Menurut Handoko (2015), *Motivation Factor* atau faktor pemuas adalah faktor yang berpengaruh dalam peningkatan prestasi atau kepuasan kerja seseorang dalam organisasi seperti: Kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain yang dapat menimbulkan rasa puas kepada pegawai. Suatu perusahaan dengan memberikan kesempatan bertumbuh terhadap pegawainya maka pegawai tersebut dapat berkembang dan juga dapat meningkatkan jenjang atau karir pekerjaannya ke jenjang yang lebih tinggi dari sebelumnya sehingga para pegawai merasa diakui dan dihargai oleh rekan sekerjanya ataupun pimpinannya yang nantinya akan membuat karyawan tersebut memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya.

Sedangkan jika *Hygiene/Maintenance Factor* atau faktor bukan pemuas adalah faktor pemeliharaan untuk mengurangi atau bahkan mencegah menurunnya semangat kerja atau efisiensi pegawai yang meliputi: hubungan antar pegawai, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, pelaksanaan kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan, gaji dan administrasi yang kurang baik, supervisi oleh para manager, hubungan interpersonal, serta kondisi kerja yang kurang nyaman (Hasibuan, 2014). Hal penting dari faktor ini ialah dimana hubungan antar pegawai dan kebijaksanaan instansi yang dinilai dari banyak individu sebagai penyebab utama ketidakefisienan dan ketidakefektifan dalam bekerja.

Instansi membutuhkan kinerja yang optimal dari para pegawai untuk mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal tersebut, instansi perlu menerapkan berbagai hal yang mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Beberapa hal yang bisa dilakukan yaitu seperti pemberian gaji dan tunjangan yang layak, adanya jaminan kesehatan, adanya pujian atau

pengakuan dari pegawai lain, adanya kegiatan pariwisata untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama pegawai.

Menurut Fitri Sulfiana (2010), dalam penelitiannya tentang Pengaruh *Motivation Factor* dan *Maintenane Factor* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Yamaha *Electronic Manufacturing* Indonesia, diketahui jika *motivation factor* memberikan sumbangan secara keseluruhan terhadap motivasi kerja sebanyak 27.9%. Sedangkan *maintenance factor* memberikan sumbangan sebanyak 63.4% terhadap motivasi kerja. Dengan gaji yang memberikan pengaruh dominan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian Maya Andriani dan Kristiana Widiawati (2017), yang berjudul Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor *Frederick Herzberg* Pada PT Aristika Kreasi Mandiri, terdapat kesimpulan bahwasanya memang gaji ini menjadi salah satu faktor yang dapat memotivasi para karyawan bagian produksi agar dapat bekerja dengan lebih giat. Juga dengan melihat penelitian Stefanus Rumangkit (2018), tentang Pengaruh Faktor Motivasional dan *Hygiene* menurut *Teori Herzberg* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, diketahui jika kesempatan bertumbuh, dan pengakuan orang lain dalam faktor motivasional menurut *Herzberg* merupakan faktor-faktor yang berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian-penelitian di atas yaitu dilakukan di PD Panca Motor (Perusahaan dagang yang bergerak di bidang penjualan kendaraan bermotor merek Yamaha), dilakukan di PT. Yamaha *Electronic Manufacturing* Indonesia (Perusahaan Jepang yang memproduksi sistem speaker untuk pasar ekspor), dan juga dilaksanakan di PT Aristika Kreasi Mandiri (Perusahaan penghasil furniture

outdoor). Maka, pada penelitian ini memiliki perbedaan kebaharuan, yaitu dilaksanakan di BNN Kabupaten Malang (Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas pemerintahan untuk melayani masyarakat di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya.

Sesuai dengan teori dua faktor milik Herzberg, dimana penyebab munculnya motivasi kerja adalah karena adanya pengaruh dari *motivation factor* dan *maintenance factor*. Dan berdasarkan pengamatan peneliti, walaupun instansi telah memberikan perhatian khusus dengan menerapkan *motivation factor* dan *maintenance factor* pada pegawai, namun motivasi kerja pegawai masih dianggap belum optimal. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Motivation Factor* dan *Maintenance Factor* terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai di BNN Kabupaten Malang”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka dapat diketahui beberapa masalah yang berkaitan dengan judul penelitian, yaitu:

1. Bagaimana tingkat *motivation factor* pegawai di BNN Kabupaten Malang?
2. Bagaimana tingkat *maintenance factor* pegawai di BNN Kabupaten Malang?
3. Bagaimana tingkat motivasi kerja pegawai di BNN Kabupaten Malang?
4. Bagaimana pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja pegawai di BNN Kabupaten Malang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditemukan, maka tujuan dari penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui tingkat *motivation factor* pegawai di BNN Kabupaten Malang.
2. Mengetahui tingkat *maintenance factor* pegawai di BNN Kabupaten Malang.
3. Mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai di BNN Kabupaten Malang.
4. Mengetahui pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja pegawai di BNN Kabupaten Malang.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian di atas, diharapkan mampu untuk memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan terutama di bidang Psikologi, serta untuk pemahaman yang lebih mendalam mengenai apa itu *motivation factor*, *maintenance factor*, dan motivasi kerja melalui judul penelitian “Pengaruh *Motivation Factor* dan *Maintenance Factor* terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai di BNN Kabupaten Malang”

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

##### A. Bagi Mahasiswa

1. Dapat melatih mahasiswa dalam mengembangkan pola pikir,
2. Melatih berpikir kritis dalam memecahkan masalah yang terkait dengan bidang ilmunya,

3. Membuka wawasan konkret tentang situasi dan kondisi lapangan yang berkaitan dengan keahlian akademik atau bidang ilmunya,
4. Melatih peneliti agar dapat mengaplikasikan pemahaman dan kompetensinya dalam bidang keilmuan melalui kegiatan penelitian lapangan (*field research*).
5. Membuka wawasan peneliti untuk memahami dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan nyata di instansi terkait yang berkaitan dengan bidang keahlian,
6. Memperoleh keterampilan dalam menjalin kerjasama dengan instansi terkait dalam mencapai suatu tujuan.

B. Bagi Program Studi

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai media untuk umpan balik (*feedback*) dalam pengembangan Program Studi,
2. Dapat meningkatkan usaha pemberdayaan kelembagaan profesi dan kualitas Sumber Daya Manusia,
3. Terbentuknya jaringan kerja antara program studi dengan instansi pemerintahan terkait.

C. Bagi Universitas

1. Memperoleh informasi secara konkret tentang kondisi obyektif lembaga profesi dan instansi terkait yang menjadi sasaran penelitian,
2. Sebagai masukan untuk mengevaluasi sejauh mana kesesuaian kurikulum pendidikan yang telah diterapkan dengan kebutuhan tenaga kerja yang terampil di bidangnya,

3. Agar terciptanya hubungan kerjasama yang saling menguntungkan dengan instansi terkait sebagai upaya meningkatkan serapan pekerjaan bagi lulusan mahasiswa.

D. Bagi BNN Kabupaten Malang

1. Memperoleh kontribusi pemikiran baru yang dapat digunakan dalam pengembangan kelembagaan,
2. Mahasiswa dapat membantu hal-hal teknis di kelembagaan,
3. Memperoleh sumbangan nyata dalam bentuk partisipasi aktif dalam upaya meningkatkan kualitas kelembagaan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Motivasi Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Handoko (dalam Rahayu, 2017), motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar adanya sistem bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Seseorang yang memiliki motivasi ini akan memiliki tingkah laku yang berorientasi pada target atau tujuan. Dan perilaku seseorang itu hakikatnya berupa interaksi atau ketergantungan beberapa unsur yang merupakan suatu lingkaran. Menurut Hasibuan (dalam Rahayu, 2017), motivasi yaitu adanya gaya dorong sehingga tercipta gairah untuk bekerjasama saat seseorang bekerja. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan.

Jika menurut Munandar (2001), motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah untuk mencapai suatu tujuan. Dan dalam kehidupan sehari-hari, manusia selalu melakukan berbagai macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut Moch As'ad (1999), bekerja atau kerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan sebuah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Menurut Siagian (dalam Rahayu, 2017), motivasi kerja adalah daya penggerak bagi seseorang agar bisa berperan banyak secara nyata demi tercapainya tujuan instansi. Jika tujuan instansi tercapai, maka tercapai juga tujuan pribadi. Kemudian menurut Hasibuan (dalam Rahayu, 2017), motivasi kerja adalah suatu daya dorong yang dapat meningkatkan gairah seseorang untuk bekerja, dan tercapai tujuan yang diinginkan. Menurut Maslow (dalam Tenri Engka, 2021), motivasi kerja ialah timbulnya kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri.

Kemudian jika menurut Karl Max (dalam Magnis-Suseno, 2005), motivasi adalah sebuah dasar di belakang cita-cita, dimana ada kesadaran akan keadaan buruk yang dirasakan, lalu adanya banyak kemungkinan untuk melakukan suatu perbaikan agar bisa menjadi lebih berkembang. Dan menurut Karl Max (dalam Raharusun, 2021), kerja adalah sebuah perilaku yang dilakukan guna mendapatkan segala kebutuhan hidupnya dengan usaha untuk tercapainya kebutuhan-kebutuhan itu. Jika kedua pengertian tersebut digabungkan, maka motivasi kerja adalah suatu dasar karena berada di posisi yang kurang baik, dan adanya usaha untuk melakukan perbaikan hidup demi mencapai kebutuhan-kebutuhan hidup.

Sedangkan jika menurut Sunyoto (2015), motivasi kerja merupakan keadaan yang akan mendorong keinginan seseorang dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya melalui kegiatan tertentu. Dan jika menurut Fahmi (2013), motivasi kerja merupakan sebuah

aktivitas perilaku dalam bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkannya. Berikutnya jika menurut Samsudin (2015), motivasi kerja adalah suatu proses yang dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja agar mereka mampu mencapai sesuatu yang telah ditetapkan.

Dari berbagai pendapat mengenai pengertian dari motivasi kerja di atas, maka dapat disimpulkan jika motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh pada diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan yang diinginkannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas, memang seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja**

Setiap orang memiliki pandangan, tujuan kebutuhan dan kemampuan yang berbeda antara satu dengan yang lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda, meskipun bekerja di tempat yang sama. Menurut Robbins (2003), karakteristik individu yaitu sebagai berikut:

#### **1. Sikap (Terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan)**

Yaitu penilaian evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak mengenai objek, orang atau peristiwa. Dalam penelitian ini, sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, rekan kerja, dan instansi.

## 2. Kemampuan atau kompetensi

Yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dan pengetahuan serta keterampilan (skill).

## 3. Emosi (Suasana hati, perasaan keyakinan, nilai-nilai)

Yaitu perasaan seseorang berdasarkan pada pekerjaan yang memuaskan dan dapat dinikmati, bisa juga ada kaitan hubungan dengan orang-orang di sekitar, atau keyakinan untuk melakukan pengembangan intelektual.

## 4. Minat

Yaitu sikap yang membuat orang tertarik akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang. Untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Dan dalam bekerja atau melakukan sesuatu yang lain, setiap orang memiliki minat yang berbeda-beda.

Menurut Ardana, Komang, Mujiati dan Sriathi (2008), karakteristik biografis merupakan faktor yang berpengaruh terhadap perilaku individu dalam organisasi. Karakteristik biografis tersebut yaitu:

### 1. Umur

Mempunyai hubungan dengan tingkat keluar masuknya karyawan, produktifitas dan kepuasan kerja. Semakin tua umur semakin kecil intensitas seseorang keluar masuk perusahaan, semakin produktif dan semakin menikmati kepuasan dalam pekerjaan.

### 2. Jenis kelamin

Tidak memiliki perbedaan yang signifikan dalam produktivitasnya.

### 3. Status perkawinan

Hasil riset menunjukkan bahwa pegawai yang sudah menikah memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan mengalami pergantian yang rendah.

### 4. Jumlah tanggungan

Terkait dengan jumlah anak yang dimiliki oleh pegawai dan berhubungan dengan tingkat absensi dan kepuasan kerjanya.

### 5. Masa kerja

Memiliki korelasi positif antara senioritas dengan produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Namun, senioritas mempunyai korelasi negatif dengan keluar masuknya pegawai.

Menurut As'ad (1978) faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai antara lain jika adanya:

#### 1. Pekerjaan yang bersifat tetap

Pekerjaan yang bersifat terus-menerus, tidak terbatas oleh waktu, dan tidak berganti-ganti atau bukan pekerjaan yang musiman.

#### 2. Rekan kerja yang baik

Adanya orang yang membuat orang lain senang jika harus bekerja bersama dengan mereka. Rekan kerja yang baik tidak akan segan untuk memberikan bantuan maupun berkenan untuk diajak mengembangkan potensi.

#### 3. Atasan kerja yang baik

Adanya atasan yang menyenangkan, dan suka memberikan arahan-arahan positif, sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman.

#### 4. Gaji yang tinggi

Mendapatkan gaji yang tinggi, dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Terlebih gaji adalah suatu bentuk pembayarann yang berhak didapatkan oleh

pegawai setelah melaksanakan kewajibannya untuk bekerja.

#### 5. Pekerjaan yang mudah

Mendapatkan beban tugas yang tidak sulit dan mudah dikerjakan, sehingga seseorang akan merasa betah untuk bekerja.

### 2.1.3 Teori Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001), terdapat dua sub pada motivasi kerja, yaitu teori motivasi isi dan teori motivasi proses. Teori motivasi isi adalah teori-teori yang meyakini tentang adanya kondisi internal dalam individu yang dinamakan kebutuhan atau motif. Sedangkan teori motivasi proses adalah teori-teori mengenali atau mempelajari proses-proses yang mempertahankan atau mengakhiri perilaku. Lebih lengkapnya, teori-teori motivasi menurut beberapa pendapat tokoh yaitu antara lain teori Motivasi Klasik oleh F.W Taylor, teori *Maslow's Need Hierarchy* oleh A.H. Maslow; *Herzberg's two factor theory* oleh Frederick Herzberg, *Mc. Clelland's achievement Motivation Theory* oleh Mc. Clelland, *Alderfer Existence, Relatedness And Growth (ERG) Theory* oleh Alderfer, teori *Motivasi Human Relation*, teori Motivasi Claude S. Geogre.

Dari beberapa teori di atas, peneliti memilih untuk menggunakan *Herzberg's two factor theory* (Teori Dua Faktor) oleh Frederick Herzberg dalam penelitian ini. Menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 2014), orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, dua faktor tersebut juga dapat mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Adapun faktor-faktor yang memberikan pengaruh pada motivasi kerja adalah *motivation factor* (faktor intrinsik) dan *maintenance factor* (faktor ekstrinsik).

Faktor intrinsik yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor intrinsik ini sangat diperlukan untuk membentuk motivasi yang kuat, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Faktor intrinsik ini meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Herzberg berpendapat jika atasan ingin memberi motivasi kepada para pegawainya, yang harus difokuskan seperti faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas itu sendiri yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor motivasional yang sifatnya intrinsik, misalnya keberhasilan supaya seorang pegawai mencapai kata berhasil saat menjalankan pekerjaannya ialah atasan harus memberikan kepercayaan kepada para pegawai untuk mampu mencapai hasil.

Pihak atasan juga harus sering memberi kata semangat kepada para pegawai supaya mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang mereka anggap tidak mereka kuasai. Hal ini akan menimbulkan sikap positif dan timbul keinginan untuk selalu ingin melaksanakan pekerjaan yang banyak rintangannya. Kemudian adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan pegawainya dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya dengan menyatakan keberhasilannya langsung di tempat kerja, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, atau bahkan kenaikan pangkat. Berikutnya adalah pekerjaan itu sendiri, atasan membuat usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga pegawai paham akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya, yaitu dengan menciptakan kondisi untuk menghindari kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan serta menempatkan pegawai sesuai dengan bidangnya.

Selain itu adalah adanya rasa tanggung jawab, dimana untuk menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap pegawai, maka pimpinan harus terlebih dahulu mengurangi pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi. Penerapan partisipasi akan membuat pegawai terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan. Kemudian adalah pengembangan, pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi pegawai. atasan dapat memulainya dengan memberi bawahan suatu pekerjaan yang lebih menantang, tidak hanya jenis pekerjaan yang berbeda tetapi juga posisi yang lebih baik.

Apabila sudah berhasil dilakukan, pimpinan dapat memberikan *reward*. Sedangkan jika faktor ekstrinsik dapat diartikan sebagai suatu faktor yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan (Robbins, 2009). Selain itu, faktor ini juga merupakan faktor ekstrinsik yang bekerja sebagai pemeliharaan untuk menghindari ketidakpuasan.

Penggunaan *Two Factor Theory* tidak dapat dibedakan faktor mana yang lebih mempunyai efek terhadap individu. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki kebutuhan dan kepuasannya masing-masing. Selain itu, kebutuhan setiap individu sifatnya tidak permanen, individu dapattermotivasi dengan kebutuhan dan faktor kepuasan yang berbeda karena pengalaman (Osemeke dan Adegboyega, 2017).

#### **2.1.4 Aspek-Aspek Motivasi Kerja**

Aspek-aspek motivasi kerja menurut Robbins (2006), yaitu:

a. Kerja yang sifatnya menantang

Pegawai cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang terkesan kurang menantang biasanya akan menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak tantangan juga dapat menjadi penyebab frustrasi dan merasa gagal. Namun berada di situasi dengan tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan merasakan kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas

Pegawai menginginkan sistem upah yang mereka persepsikan sesuai dengan pengharapan mereka. Bila upah diberikan berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Namun, tidak semua orang sekadar mengejar uang. Banyak juga orang bersedia menerima baik uang yang lebih sedikit untuk bekerja di tempat yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar saat mereka bekerja.

c. Lingkungan kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mereka mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

d. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, bekerja adalah hal yang dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Dan memiliki rekan kerja yang

menyenangkan dapat menjadi pendukung untuk menghantarkan kepada meningkatnya motivasi kerja. Perilaku dari seorang pimpinan atau atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Pada dasarnya kepuasan karyawan meningkat jika memiliki rekan sekerja yang sifatnya ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, dan suka mendengarkan cerita atau pendapat pegawai lain.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih, biasanya mereka memang sudah memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka itu. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan mereka untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena hal itu, mereka merasakan kepuasan yang tinggi dari dalam tempat mereka bekerja.

## 2.2 *Motivation Factor (Faktor Pemuas)*

### 2.2.1 *Pengertian Motivation Factor*

Tanggung jawab yang diamanahkan instansi kepada pegawai pastilah berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, yang mana tidak lain adalah untuk tercapainya target sebuah instansi. Namun, keterampilan tersebut tidak berarti jika pegawai itu sendiri tidak memiliki keinginan atau motivasi untuk bekerja dengan baik., karena motivasi merupakan modal penting bagi manusia untuk dapat mencapai sesuatu yang menjadi tujuan hidupnya.

Pengertian motivasi sendiri menurut Malthis (2006), adalah keinginan pada diri individu yang menjadi penyebab orang tersebut bertingkah laku. Menurut Hasibuan (2011), motivasi berasal dari kata “*Movere*” yang artinya daya pendorong agar

tercipta keinginan bekerja pada seseorang, sehingga itu mampu untuk bekerja dengan siapapun, bekerja secara optimal, dan bekerja untuk mencapai kata maksimal sehingga tercipta rasa puas pada dirinya. Sedangkan jika menurut Azwar (2011), motivasi yaitu perangsang atau pembangkit energi pada seseorang atau bahkan sekelompok orang agar dapat bekerjasama dengan baik untuk melaksanakan sesuatu demi tercapainya tujuan yang sebelumnya sudah ditemukan. Kemudian jika menurut G.R. Terry (dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati, 2018), motivasi yaitu kemauan pada diri seorang individu yang merangsangnya agar mau melakukan berbagai tindakan. Seiring dengan pendapat Sardiman (2011), motivasi itu merupakan motif yang menjadi aktif, sehingga dapat dijadikan sebagai energi penggerak untuk melalui aktifitas-aktifitas tertentu, terlebih pada saat proses pencapaian tujuan yang diantisipasi terlalu mendesak.

Berdasarkan pada beberapa pendapat di atas, maka dapat diketahui jika motivasi sangat berkaitan dengan motif, alasan mengapa individu mau bertingkah laku, dan diartikan sebagai sebuah dorongan yang dapat memengaruhi individu atau kelompok agar mereka mau memanfaatkan keterampilannya secara maksimal demi tercapainya tujuan yang diinginkannya itu. Herzberg telah mengembangkan teori motivasi dua faktor. Dinamakan teori dua faktor, karena berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg mengemukakan perlunya memperhatikan dua faktor sebagai bentuk motivasi yang akan diberikan kepada individu atau terdapat dua faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja seseorang, yang salah satunya ialah adanya faktor motivasi sebagai pemuas (*Motivation Factor*).

*Motivation factor* yaitu faktor-faktor yang membawa pada pengembangan sikap positif dan pendorong pribadi. Dimana *motivation factor* ini bersifat intrinsik,

maksudnya ialah suatu faktor atau daya dorong yang tumbuh dari dalam masing-masing individu dan dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja. Nantinya, seseorang yang telah mendapatkan daya dorong secara intrinsik, ia akan menyukai dan menekuni pekerjaan yang memungkinkannya untuk memanfaatkan kreativitas yang dimilikinya, dan tidak perlu untuk terus menerus diawasi untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

Melihat dari pemaparan sebelumnya, maka *motivation factor* (faktor motivasi sebagai pemuas) sangat berkaitan dengan kebutuhan psikologis manusia. Maksud dari kebutuhan yang dimaksud yaitu serangkaian kondisi intrinsik, dan juga kebutuhan untuk merasa puas dalam pekerjaannya. Jika saat bekerja menerapkan tingkat *motivation factor* dengan optimal, niscaya akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. *Motivation factor* berkaitan dengan penghargaan yang diperoleh oleh diri seseorang saat berada di lingkup kerjanya tersebut.

### **2.2.2 Faktor-faktor *Motivation Factor***

Faktor-faktor *motivation factor* terdiri dari:

- a. Prestasi (*Achievement*). Menurut Hasibuan (2014), prestasi kerja ialah sebuah pencapaian kerja yang diraih oleh seseorang saat melaksanakan kewajiban dan tanggungjawabnya. Termasuk dalam hal ini juga meliputi pada keberhasilan ataupun kegagalan yang dinilai secara spesifik, misalnya pelaksanaan kerja, penyelesaian masalah, dan usaha untuk mempertahankan keberhasilan.
- b. Pengakuan (*Recognition*). Menurut Siagian (2012), pengakuan ialah ada dan tidaknya pernyataan yang dibuat oleh seseorang untuk mengakui beberapa fakta atas hasil kerja orang lain.

- c. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*). Menurut Siagian (2012), maksud dari pekerjaan itu sendiri ialah berat dan entengnya rintangan yang dilalui pekerja saat bekerja. Jika pegawai menjalani proses kerja yang sesuai dengan bidangnya, mereka cenderung akan lebih terampil sehingga akan meningkatkan motivasi kerjanya.
- d. Tanggung jawab (*Responsibility*). Menurut Siagian (2012), tanggung jawab ialah sikap seseorang saat menjalankan segala kewajiban yang diberikan dengan sebaik mungkin.
- e. Pengembangan potensi individu (*Advancement*). Menurut Siagian (2012), pengembangan potensi individu ialah besar kecilnya adanya kemungkinan apakah pegawai tersebut dapat berpeluang untuk lebih maju dalam lingkup kerjanya.

### **2.2.3 Tujuan *Motivation Factor***

Saat diberikannya motivasi, semua instansi pasti memiliki kesamaan tujuan, yaitu agar terjadi peningkatan atau adanya dorongan pada seseorang agar kinerjanya menjadi lebih efektif dan efisien demi mencapai target instansi. Menurut Purwanto (2018), *motivation factor* ialah agar tergeraknya atau tergugahnya minat seseorang untuk mau melaksanakan sesuatu hingga mendapatkan hasil terbaik pada tujuan tertentu. Adapun menurut Dr. Suwatno (2001), tujuan *motivation factor* ialah agar terjadinya peningkatan moral dan kepuasan kerja, serta peningkatan produktivitas kerja seseorang.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Georgios D. Sideridis (2005), tujuan *motivation factor* adalah instrumen untuk pemahaman motivasi yang berhubungan dengan prestasi. Kemudian jika menurut Robbins dan Judge (2015),

tujuan dari *motivation factor* ialah sebagai kekuatan yang melambungkan seberapa gigihnya orang untuk selalu mencoba, memberikan sebuah arahan yang dapat berdampak adanya keuntungan untuk instansi, dan tujuan selanjutnya yaitu untuk mengetahui tingkat ketekunan yang akan mengukur seberapa lamakah seseorang dapat konsisten pada upaya yang dilakukannya itu. Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2014), tujuan dari *motivation factor* ialah sebagai peningkat semangat kerja pegawai, sebagai peningkat kepuasan kerja pegawai, sebagai peningkat produktivitas pegawai, menstabilkan loyalitas pegawai, peningkat rasa disiplin pegawai, pencipta suasana kerja yang baik, serta peningkat rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diembannya.

Melihat beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan jika maksud dari tujuan *motivation factor* adalah sebagai pemberian dorongan atau penyemangat pada seseorang atau kelompok yang biasanya berkaitan dengan prestasi, agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, mampu menjadi individu yang produktif dan inovatif, serta dapat memberikan hasil kerja terbaik yaitu dengan tercapainya tujuan yang dinginkannya.

Menurut Hasibuan (2011), ada beberapa tujuan yang didapatkan dari pemberian motivasi, yaitu untuk meningkatkan tingkat semangat seseorang dalam bekerja, meningkatkan kepuasan kerja seseorang, meningkatkan prestasi kerja seseorang, meningkatkan motivasi kerja seseorang, meningkatkan rasa disiplin seseorang, mempertahankan kestabilan instansi, menciptakan lingkungan dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi, serta meningkatkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap kewajiban yang diembannya.

Berdasarkan hal-hal di atas, dapat diketahui jika tingkah laku seseorang pada instansi ini berorientasi pada tanggungjawab tugas yang dipikulnya. Perilaku pegawai kebanyakan didorong karena munculnya keinginan pegawai tersebut untuk tercapainya tujuan instansi. Umumnya tujuan motivasi yaitu untuk mendorong, menggerakkan atau menggugah kemauan seseorang supaya tumbuh keinginannya untuk melaksanakan sesuatu sehingga mampu tercapainya tujuan yang diinginkan.

#### **2.2.4 Teknik *Motivation Factor***

Menurut John Naldoni (dalam Wibowo, 2014), *motivation factor* adalah proses aktif yang menjadi pendorong serangkaian tingkah laku seseorang dan dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- a. *Energize* (memberi daya) yaitu bagaimana peran pemimpin dalam memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas dan memberi tantangan dengan tepat,
- b. *Encourage* (mendorong) adalah bagaimana peran pemimpin dalam mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan atau pengakuan,
- c. *Exhort* (mendesak) adalah bagaimana peran pemimpin agar dapat menjadikan pengalaman berdasarkan pengorbanan sebagai motivasi supaya mampu untuk tumbuh dengan lebih baik.

Teknik pemberian motivasi yang dapat diberikan kepada pegawai adalah yang pada dasarnya terbagi menjadi dua macam, yaitu teknik motivasi positif dan teknik motivasi negatif. Maksud dari pemberian motivasi positif adalah sebuah kegiatan pemberian motif kerja kepada para pegawai dengan cara memberi pengaruh kepada mereka agar melaksanakan pekerjaannya. Teknik ini dapat diterapkan dengan cara memberi hadiah (*reward*) yang berguna bagi pegawai, sehingga terjadi peningkatan

semangat kerja untuk lebih berprestasi lagi. Sedangkan jika maksud dari pemberian motivasi negatif ialah adanya pengaruh agar pegawai mampu untuk melaksanakan tugas melalui penggunaan kekuatan (*power*) yang membuat pegawai tertunduk patuh.

Motivasi tersebut dapat dilakukan dengan cara pemberian ancaman atau sanksi kepada siapapun pegawai yang tidak mau bekerja dengan tekun. Memang melalui cara ini prestasi kerja pegawai diharapkan dapat meningkat, namun biasanya semua itu dapat terjadi hanya dalam jangka waktu yang pendek. Dimana ditakutkan jika lama-kelamaan situasi tekunnya pegawai dalam bekerja ini menjadi semakin menurun. Karena mereka merasa jika mereka bekerja hanya karena terpaksa, bukan karena keinginan mereka sendiri. Apabila sumber ancaman tersebut hilang atau tidak lagi ada, maka prestasi pegawai akan menurun lagi.

Teknik pemberian motivasi di atas dapat diaplikasikan sesuai dengan kondisi dan model pegawai yang dihadapi. Dan karakteristik pegawai yang sudah sedikit matang ialah dapat mengemban tugasnya dengan baik, masih memerlukan perintah dan petunjuk, masih diberi wewenang dan tanggung jawab, masih membutuhkan motivasi, dan mau untuk terus berproses. Sebaliknya, karakteristik pegawai yang dinilai cukup matang ialah mulai mampu bekerja sendiri, mampu untuk mengambil inisiatif sendiri tanpa adanya bekal instruksi, mampu untuk diberi wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar, masih butuh sedikit motivasi, dan rasa ingin berprosesnya masih naik dan turun. Kemudian, pemberian motivasi positif akan dilakukan oleh model kepemimpinan demokratis, sedangkan pemberian motivasi negatif akan dilakukan oleh pemimpin dengan model kepemimpinan otoriter.

Pengaplikasian teknik motivasi positif terlihat pada adanya pemberian perhatian yang tulus kepada para pegawai, penghargaan terhadap prestasi yang dilakukan, pemberian informasi yang jelas tentang tujuan pekerjaan dan *feedback* akan hasil pekerjaan, persaingan sehat dalam berprestasi, dan pemberian kesempatan agar dapat berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, serta adanya kesempatan untuk maju dan pengembangan potensi diri.

### 2.3 *Maintenance Factor* (Faktor Bukan Pemuas)

#### 2.3.1 Pengertian *Maintenance Factor*

Herzberg telah mengembangkan teori motivasi dua faktor. Herzberg mengemukakan perlunya memperhatikan dua faktor sebagai bentuk motivasi yang akan diberikan kepada individu atau terdapat dua faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja seseorang, dimana salah satunya ialah adanya faktor–faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan (*Maintenance Factor*). Maksud dari *maintenance factor* menurut Robbins (2009), ialah sebuah faktor yang mendorong individu untuk memiliki pedoman berperilaku mereka saat berada di tempat kerja. Jika *maintenance factor* ini tidak hadir atau kurang dirasakan oleh pegawai, maka muncul rasa ketidakpuasan. Selain itu, faktor ini juga merupakan faktor ekstrinsik yang bekerja sebagai pemeliharaan untuk menghindari ketidakpuasan pada individu.

Menurut Handoko (2001), *maintenance factor* adalah sebuah faktor pemeliharaan yang dapat mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi pegawai. Sedangkan jika menurut Patrick (2001), *maintenance factor* yaitu suatu faktor untuk memelihara dan menjaga kualitas yang ada atau bahkan memperbaiki,

serta melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mendapatkan kondisi pegawai sesuai dengan perencanaan yang sudah ditargetkan. Kemudian *maintenance factor* menurut Corder (1988), ialah suatu kombinasi dari berbagai tindakan yang dilakukan untuk menjaga kinerja pegawai, hingga pada suatu kondisi yang bisa diterima. Sejalan dengan pendapat Ansori dan Mustajib (2013), *maintenance factor* ialah segala aktivitas yang diperlukan untuk menjaga atau mempertahankan kualitas pegawai supaya dapat bekerja dengan baik seperti pada kondisi awal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka *maintenance factor* merupakan suatu faktor agar individu atau dalam penelitian ini adalah pegawai, dapat memelihara dan menjaga kualitas yang ada atau bahkan memperbaiki, serta melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mendapatkan kondisi pegawai sesuai dengan perencanaan yang sudah ditargetkan, sehingga akan tercipta kondisi kerja yang aman, efektif, efisien, dan optimal. Yang tidak kalah penting dari *maintenance factor* ini yaitu kebijakan instansi yang dinilai oleh banyak individu sebagai penyebab utama ketidakefektifan atau ketidakefisienan.

Orang belum dapat mengharapkan faktor kepuasan tercapai, sebelum kekecewaan di dalam pekerjaan dapat dihilangkan lebih dahulu. Hal ini disebut dengan *maintenance factor* (faktor ekstrinsik). Maka, pihak instansi harus memberikan hal-hal seperti apa yang diharapkan oleh para pegawai. Karena jika *maintenance factor* ini sudah mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, maka akan tercipta kepuasan dan peningkatan kegairahan bekerja pada pegawai.

### **2.3.2 Faktor-faktor *Maintenance Factor***

Faktor-faktor *maintenance factor* ini meliputi hal-hal seperti:

- a. Gaji (*Salaries*). Menurut Mardi (2014), gaji merupakan suatu bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah instansi kepada pegawainya,
- b. Kondisi kerja (*Work condition*). Menurut Mangkunegara (2013), kondisi kerja yaitu keseluruhan aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja,
- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*). Menurut Siagian (2012), kebijakan dan administrasi perusahaan merupakan tingkat kesesuaian yang dirasakan pegawai terhadap setiap kebijakan dan peraturan yang berlaku pada instansi,
- d. Hubungan antar pribadi pegawai (*Interpersonal relation*). Menurut Siagian (2012), hubungan antar pribadi pegawai yaitu tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar pegawai,
- e. Hubungan antara pegawai dengan atasan (*Satisfaction with supervision*). Menurut Siagian (2012), faktor ini meninjau hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpinnya, serta arahan-arahan yang diberikan oleh pemimpin sehingga membentuk kualitas kerja yang baik.

Hilangnya *maintenance factor* dapat menimbulkan ketidakpuasan pada diri pegawai. *Maintenance factor* harus mendapatkan perhatian yang baik dari pihak atasan, supaya dapat meningkatkan kepuasan yang membuat pegawai juga menjadi lebih semangat dalam bekerja. Memang pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari instansi tempat bekerja ini sangat berpengaruh bagi keefektifan kinerja pegawai. Pada dasarnya tercukupinya *maintenance factor* ini

mendorong minat para pegawai untuk berperforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, maka faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial yang dirasakan oleh pegawai.

### **2.3.3 Tujuan *Maintenance Factor***

Assauri (2008), mengatakan jika tujuan dari *maintenance factor* ialah menjaga kualitas kerja pegawai, memenuhi apa yang dibutuhkan oleh pegawai, dan meningkatkan keterampilan para pegawai. Sedangkan jika menurut Patrick (2001), tujuan dari *maintenance factor* ialah mempertahankan kemampuan dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh pegawai, mengurangi penyimpangan-penyimpangan sesuai keputusan yang telah disepakati oleh instansi, dan menjaga kualitas pegawai agar dapat memenuhi apa yang dibutuhkan oleh instansi.

Menurut Mobley (2008), tujuan dari *maintenance factor* adalah memperpanjang masa kerja pegawai, mengoptimalkan kemampuan pegawai, dan meningkatkan keselamatan pada pegawai. Sejalan dengan pendapat Ansori dan Mustajib (2013), tujuan dari *maintenance factor* ialah untuk menjaga atau mempertahankan kualitas pegawai agar tidak ada penurunan motivasi (semangat kerja yang stabil). Kemudian jika menurut Swanson (2001), tujuan dari *maintenance factor* adalah memaksimalkan kemampuan yang dimiliki pegawai, menjaga kualitas pegawai, dan memperpanjang masa kerja pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat diketahui jika tujuan dari *maintenance factor* sendiri ialah untuk memperpanjang masa kerja pegawai, untuk menjamin kesejahteraan pegawai dan hal itu membuat adanya keuntungan maksimum yang mungkin akan didapatkan oleh instansi terkait, dapat memenuhi kemampuan kinerja pegawai, serta untuk

menjaga kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) demi tercapainya target sesuai dengan rencana instansi.

### **2.3.4 Pengungkapan *Maintenance Factor***

Menurut Robbins dan Judge (2008), terdapat empat cara yang dilakukan pegawai untuk mengungkapkan rasa ketidakpuasan yaitu:

- a. Keluar (*Exit*), yaitu perilaku aktif destruktif yang mengarah untuk meninggalkan instansi, termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (*Voice*), yaitu perilaku aktif konstruktif dengan memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi,
- c. Kesetiaan (*Loyalty*), yaitu perilaku pasif konstruktif dengan tetap optimis menunggu sampai kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar,
- d. Mengabaikan (*Neglect*), yaitu perilaku pasif destruktif dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering datang terlambat, sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.

## **2.4 Pengaruh Antar Variabel**

### **2.4.1 Pengaruh *Motivation Factor* dengan Motivasi Kerja Pegawai**

Motivasi tinggi yang ada pada diri pegawai adalah suatu modal bagi instansi agar dapat mewujudkan kepuasan pegawai dan menjadi penyebab meningkatnya motivasi kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh setiap instansi. Instansi dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi kondisi instansi. Menurut Handoko (2002), mengatakan jika pengaruh *motivation factor* terhadap motivasi kerja adalah motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan

mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Menurut Rivai (2008), pengaruh *motivation factor* terhadap motivasi kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Menurut Ukas (2006), pengaruh *motivation factor* terhadap motivasi kerja adalah jika ada dorongan usaha untuk melakukan atau memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan, maka akan tercipta motivasi kerja yang tinggi pula. Pegawai adalah pelaku yang menunjang tercapainya tujuan instansi. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi harus ditingkatkan, dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi internal.

*Motivation factor* merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan jika *motivation factor* itu sudah dilakukan atau diberikan, maka akan tercipta motivasi kerja yang tinggi yang dirasakan oleh pegawai, sehingga nantinya diharapkan muncul adanya kesesuaian antara harapan yang diinginkan instansi dan hasil yang diberikan oleh pegawai.

#### **2.4.2 Pengaruh *Maintenance Factor* dengan Motivasi Kerja Pegawai**

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Sedangkan jika *maintenance factor* adalah sesuatu yang mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka merasa puas akan pekerjaannya, dan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan serta ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan instansi. *Maintenance*

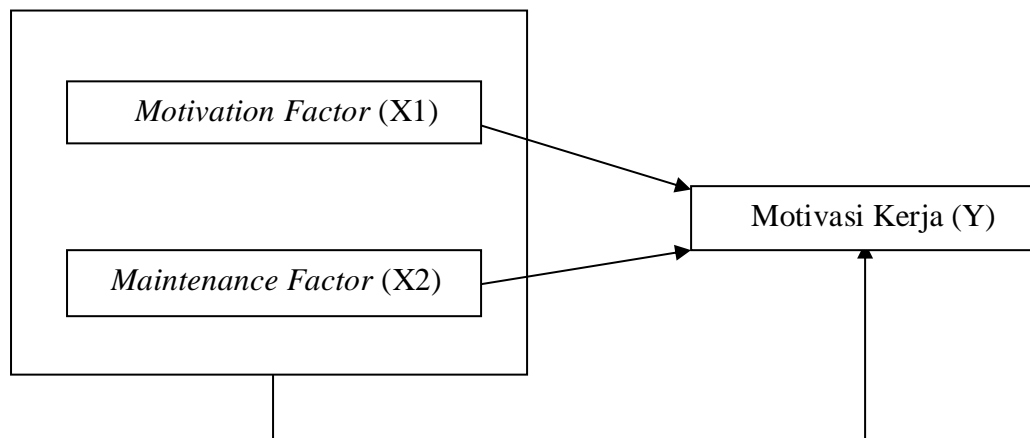
*factor* seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk tercipta perasaan puas saat bekerja. Dalam hal ini, semakin pegawai merasa puas, maka semakin meningkat juga tingkat semangat dan motivasi kerjanya. Menurut Mangkunegara (2005), faktor yang memengaruhi motivasi kerja adalah *maintenance factor* dan faktor motivasi. Menurut Munandar (2001), terdapat pengaruh positif antara *maintenance factor* terhadap motivasi kerja, artinya pegawai yang *maintenance factornya* sudah terpenuhi akan cenderung memiliki motivasi kerja tinggi, sebaliknya mereka yang *maintenance factornya* belum terpenuhi maka memiliki motivasi kerja yang rendah.

Memang *maintenance factor* merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sebaik mungkin. Dengan tercukupinya *maintenance factor* oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan motivasi kerja para pegawainya (Luthans, 2006). Dengan *maintenance factor* pada pegawai, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa diperhatikan oleh instansi.

Dapat disimpulkan jika terdapat pengaruh antara pegawai dengan instansi yaitu, pegawai akan memiliki motivasi kerja dan memenuhi tugas-tugas yang diberikan oleh instansi jika *maintenance factornya* pegawai sudah dipenuhi oleh instansi. Hal ini sesuai dengan pendapat Lopez (dalam Budi, 2006), yaitu *maintenance factor* dan motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi tinggi. Maka

dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Prestasi (*Achievement*), Pengakuan (*Recognition*), Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*), Tanggungjawab (*Responsibility*), Pengembangan potensi individu (*Advancement*).

## 2.5 Kerangka Berpikir



Gambar 2.5 Kerangka Berfikir

## 2.6 Hipotesis

Prediksi atau opini penulis yang dijadikan sebagai dugaan sementara berkaitan dengan hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih disebut dengan hipotesis (Arikunto, 2005). Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan kajian literatur dan penelitian terdahulu tentang adanya pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja. Di bawah ini adalah hipotesis dalam penelitian tentang pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja pada pegawai di BNN Kabupaten Malang.

- a) Ha1 : Terdapat tingkat *motivation factor* pegawai di BNN Kabupaten Malang.

- b) Ha2 : Terdapat tingkat *maintenance factor* pegawai di BNN Kabupaten Malang.
- c) Ha3 : Terdapat tingkat motivasi kerja pegawai di BNN Kabupaten Malang.
- d) Ha4 : Terdapat pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja pegawai di BNN Kabupaten Malang.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian dengan judul “Pengaruh *Motivation Factor* dan *Maintenance Factor* terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai di BNN Kabupaten Malang” ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan regresi linier berganda. Dimana maksud dari penelitian kuantitatif sendiri ialah penelitian dengan cara memperoleh data yang berupa angka. Atau pengertian lainnya dari penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Dapat juga disebut sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

Jika dilihat dari kedalaman analisisnya, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan (Azwar, 2007). Jika dilihat dari sifatnya, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif eksplanatori, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan yang lain.

Kemudian, maksud dari pendekatan regresi linier berganda ialah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Dan

penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda karena variabel bebasnya lebih dari satu.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan skala Likert. Skala Likert yaitu salah satu jenis skala pengukuran data kuantitatif yang banyak didapatkan saat melakukan survei tertentu atas apa yang nantinya akan diteliti. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat responden. Skala ini digunakan untuk mengetahui seberapa tingkat persetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang tertera. Nantinya akan dilaksanakan pengumpulan data dengan mengedarkan skala kepada pegawai di BNN Kabupaten Malang. Dimana tiap item pernyataan akan diberikan lima opsi jawaban, yaitu : sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

### **3.2 Identifikasi Variabel Penelitian**

Untuk meneliti sebuah konsep secara empiris, konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel. Menurut Sugiyono (2010), variabel adalah sebuah atribut atau nilai dari seseorang, objek, maupun kegiatan yang mengandung variasi tersendiri untuk ditetapkan oleh peneliti agar dapat dipelajari, dan nantinya akan diambil sebuah kesimpulan. Kemudian jika menurut Arikunto (2006), variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Adapun terdapat dua variabel pada penelitian ini, yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*).

#### **1. Variabel Bebas / *Independent Variable* (X)**

Variabel bebas yaitu sebuah variabel yang dapat memengaruhi variabel terikat. Variabel ini dipilih dan dimanipulasi oleh peneliti supaya dampak nantinya

terhadap variabel lain ini dapat diukur dan diamati (Azwar, 2007). Dalam penelitian ini, variabel bebasnya ialah *motivation factor* (X1) dan *maintenance factor* (X2).

## **2. Variabel Terikat / *Dependent Variable* (Y)**

Variabel terikat yaitu variabel yang bergantung pada variabel lain. Atau dapat juga diartikan jika variabel terikat yaitu variabel yang mendapatkan pengaruh dari adanya variabel bebas (Sugiyono, 2004). Sedangkan jika menurut Azwar (2007), variabel terikat ialah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya ialah motivasi kerja (Y).

### **3.3 Definisi Operasional**

Menurut Sarwono (2006), definisi operasional adalah definisi yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional atau abstrak sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan pengukuran. Definisi operasional variabel penelitian dapat juga diartikan sebagai penjabaran atau uraian dari beberapa variabel yang digunakan pada penelitian ini, definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

#### **1. *Motivation Factor* (Faktor Pemuas)**

Variabel bebas pertama (X1) dalam penelitian ialah *motivation factor* atau faktor pemuas. *Motivation factor* adalah suatu faktor atau daya dorong yang tumbuh dari dalam masing-masing individu dan dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja. Diukur menggunakan skala *motivation factor* yang terdiri dari faktor-faktor prestasi (*Achievement*), pengakuan (*Recognition*), pekerjaan itu sendiri (*The work itself*), tanggung jawab (*Responsibility*) dan pengembangan potensi individu (*Advancement*).

## **2. Maintenance Factor (Faktor Bukan Pemuas)**

Variabel bebas kedua (X2) dalam penelitian ialah *maintenance factor* atau faktor bukan pemuas. *Maintenance factor* adalah suatu faktor untuk memelihara dan menjaga kualitas yang ada atau bahkan memperbaiki, serta melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mendapatkan kondisi pegawai sesuai dengan perencanaan yang sudah ditargetkan, sehingga tercipta kondisi kerja yang aman, efektif, efisien, dan optimal. Diukur menggunakan skala *maintenance factor* yang terdiri dari faktor-faktor gaji (*Salaries*), kondisi kerja (*Work condition*), kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*), hubungan antar pribadi pegawai (*Interpersonal relation*), dan hubungan antara pegawai dengan atasan (*Satisfaction with supervision*).

## **3. Motivasi Kerja**

Variabel terikat (Y) pada penelitian ini ialah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh pada diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan yang diinginkannya. Diukur menggunakan skala yang terdiri dari aspek-aspek pekerjaan menantang, imbalan yang layak, lingkungan kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian diri dengan pekerjaan.

### **3.4 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **1. Populasi**

Menurut Arikunto (2006), populasi ialah totalitas seluruh nilai, atau hasil pengukuran tentang karakteristik khusus dari seluruh anggota lengkap yang

terkumpul dan ingin dipelajari sifat-sifatnya. Sedangkan jika menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek, dimana memiliki kuantitas serta ciri-ciri tersendiri yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan nantinya akan ditemukan sebuah kesimpulan. Berdasarkan pengertian sebelumnya, maka dapat diketahui jika populasi adalah keseluruhan subjek yang menjadi target penelitian dan memiliki karakteristik tersendiri, serta dapat diketahui dengan jelas. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai BNN Kabupaten Malang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (Azwar, 2002). Dengan kata lain, sampel adalah bagian dari jumlah dan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi.

Terdapat teknik pengambilan sampel saat melakukan penelitian. Teknik sampel adalah langkah pengambilan atau pemilihan sampel untuk mendapatkan sampel yang nantinya akan dipergunakan ketika melaksanakan penelitian (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Namun pada penelitian ini, peneliti memilih menggunakan teknik *non-probability sampling* dikarenakan ingin memberikan kesempatan yang sama kepada semua populasi yang akan menjadi sampel. Seperti menurut Sugiyono (2017), yang mengatakan jika *non-probability sampling* ialah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang dengan tidak membedakan setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Jenis sampel *non-probability* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan keseluruhan jumlah populasi sebagai sampel. Menurut Arikunto (2002), jika subjek penelitiannya relatif kecil atau kurang dari 100, maka lebih baik jika diambil semua. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 37 orang, maka total seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah berupa skala. Menurut Azwar (2010), skala adalah alat ukur yang berupa pertanyaan atau pernyataan untuk mengungkap indikator suatu perilaku atribut yang bersangkutan. Atau lebih mudahnya, skala merupakan daftar pertanyaan tertulis yang dipergunakan untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja. Peneliti memilih menggunakan skala sebagai alat pengumpulan data dikarenakan skala ini mudah untuk dilaksanakan, memerlukan waktu yang singkat, data lebih cepat terkumpul, dan juga lebih sederhana saat menganalisis validitas juga reliabilitasnya.

Peneliti dalam melakukan skala pengukuran ialah mengukur menggunakan skala Likert karena memiliki reliabilitas yang tinggi, sederhana, dan mampu memberikan *good report*. Sesuai dengan namanya Likert yang berasal dari kata "*Like*", maka skala ini diperuntukkan untuk mengukur persetujuan subjek mengenai sebuah peristiwa. Jika menurut Sugiyono (2016), skala Likert dipergunakan untuk mengukur sikap atau pendapat seseorang maupun suatu kelompok mengenai fenomena sosial yang terjadi. Dalam skala Likert, nantinya variabel akan diukur kemudian dipaparkan menjadi indikator variabel. Kemudian

indikator itu dipergunakan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan maupun pernyataan. Adapun indikator yang harus ditentukan adalah berdasarkan pada landasan teori.

Disini peneliti memilih untuk menghilangkan skala Likert lima jawaban untuk menghindari jawaban netral atau ragu-ragu dari subjek, dan memilih untuk menggunakan skala Likert lima jawaban adalah karena jika skala Likert tujuh atau tiga belas jawaban, maka akan membuat subjek menjadi bingung dalam mengolah informasi, dan menyulitkan subjek dalam membedakan setiap jawaban skala (Hair, 2007). Penelitian ini, menggunakan skala yang terkandung di dalamnya sikap mendukung (*Favorable*), dan sikap tidak mendukung (*Unfavorable*). Oleh karenanya, untuk penentuan skor pada setiap jawaban subjek, ditetapkan norma penskoran seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Skala Likert

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Skor</b>	
	<b>Skor <i>Favorable</i></b>	<b><i>Unfavorable</i></b>
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Skala pada penelitian ini berbentuk pernyataan dengan lima opsi jawaban yang harus dipilih oleh subjek. Opsi jawaban yang tersedia ialah sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Pemberian skor jawaban untuk setiap butir pernyataan *favourable* adalah :

1. Untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5,

2. Untuk jawaban setuju (S) diberi skor 4,
3. Untuk jawaban kurang setuju (KS) diberi skor 3,
4. Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2,
5. Untuk jawaban dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

Sedangkan pemberian skor jawaban untuk setiap butir pernyataan *unfavourable* adalah :

1. Untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 1,
2. Untuk jawaban setuju (S) diberi skor 2,
3. Untuk jawaban kurang setuju (KS) diberi skor 3,
4. Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 4,
5. Untuk jawaban dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 5.

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan untuk mengungkap data yang dibutuhkan peneliti adalah skala psikologi, yaitu daftar pertanyaan yang akan mengukur dan mengungkapkan aspek-aspek psikologis subjek. Menurut Wahyu Widhiarso (2010), skala psikologi merupakan suatu instrumen pengukuran yang isinya terdiri dari pertanyaan atau pernyataan, dan kemudian diperuntukkan untuk mengukur serta mengidentifikasi atribut psikologis. Istilah skala psikologi mengacu pada alat ukur aspek atribut afektif. Yang merupakan karakteristik skala psikologi, seperti:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung tertuju kepada atribut yang akan diukur, melainkan hanya mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan,

2. Skala psikologi berisikan banyak aitem-aitem, karena atribut psikologi diungkap secara tidak *to the point* lewat indikator-indikator perilaku, sedangkan indikator perilaku diungkap dalam bentuk aitem.
3. Semua jawaban subjek dapat diterima asal diisi dengan jujur, karena tidak ada jawaban benar dan salah.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu *motivation factor*, *maintenance factor*, dan motivasi kerja.

#### 1. Skala *Motivation Factor*

Skala *motivation factor* dikembangkan oleh peneliti berdasarkan kajian teori faktor-faktor *motivation factor*, serta penelitian terdahulu.

Tabel 3.2 *Blue Print Motivation Factor*

Dimensi	Faktor	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favo Rable</i>	<i>Unfavo rable</i>	

<b>Motivation Factor</b>	<i>Acheivement</i>	Kepuasan akan prestasi yang dimiliki	16, 17	18	15
	<i>Recognition</i>	Kepuasan akan penerimaan diri di lingkungan kerja (Popularitas diri)	19, 23	21	
	<i>Advancement</i>	Mampu untuk mengembangkan potensi yang dimiliki	20, 22	24	
	<i>The Work It-Self</i>	Lebih termotivasi bekerja karena pekerjaan itu sendiri	25, 29	27	
	<i>Responsibility</i>	Bertanggungjawab atas kesalahan yang terjadi selama bekerja	26, 28	30	

## 2. Skala *Maintenance Factor*

Skala *maintenance factor* dikembangkan oleh peneliti berdasarkan kajian teori faktor-faktor *maintenance factor*, serta penelitian terdahulu.

Tabel 3.3 *Blue Print Maintenance Factor*

Variabel	Faktor	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	

			<i>rable</i>	<i>rable</i>	
<b>Maintenance Factor</b>	<i>Salary</i>	Kepuasan terhadap besarnya gaji	31, 33	32	15
	<i>Working Condition</i>	Kepuasan terhadap lingkungan pekerjaan	37, 39	38	
	<i>Interpersonal Relation</i>	Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja	34, 35	36	
	<i>Supervision</i>	Kepuasan terhadap sikap atasan yang memberikan pujian atas kinerja pegawai	41, 42	40	
	<i>Company Policy</i>	Mematuhi peraturan yang ada di instansi terkait.	43, 45	44	

### 3. Skala Motivasi Kerja

Untuk mengukur motivasi kerja, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari skala baku *Motivation Scale* (MS) yang dikembangkan oleh Ewen dkk (dalam Hong, 2011), berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikembangkan oleh Robbinson.

Tabel 3.4 *Blue Print* Motivasi Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favo rable</i>	<i>Unfavo rable</i>	
<b>Motivasi Kerja</b>	Pekerjaan menantang	Pekerjaan yang menantang dan menarik	1, 5	3	15
	Imbalan yang layak	Besar imbalan sesuai kinerja	2, 4	6	
	Lingkungan kerja yang mendukung	Lebih termotivasi bekerja karena memiliki lingkungan yang baik	7, 11	9	
	Rekan kerja yang mendukung	Kepuasan terhadap dukungan dan bantuan rekan kerja	8, 10	12	
	Kesesuaian diri dengan pekerjaan	Lebih termotivasi bekerja karena pekerjaan itu sesuai dengan kepribadian diri	13, 15	14	

### 3.7 Validitas Dan Reliabilitas

Validitas berasal dari kata *validity*, yang artinya adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan fungsi ukurannya atau memberikan hasil dari ukuran secara akurat sesuai dengan apa maksud tes tersebut (Azwar, 2002). Sebuah alat ukur memiliki tingkat kevalidan yang tinggi jika alat tersebut mampu mengukur yang akan diukur.

Namun jika ternyata hasil yang diberikan tidak relevan, maka dapat dikatakan jika validitasnya rendah (Saifuddin, 2007). Validitas dapat diketahui juga sebagai indeks yang memberitahukan sejauh mana sebuah alat ukur benar-benar mengukur apa yang harus diukur. Sehingga alat ukur dikatakan baik jika mampu mengungkap secara tepat dan akurat data dari variabel yang diteliti. Teknik validitas yang dipergunakan ialah dengan mengkorelasikan skor item dengan total skalanya (*Corrected Item-Total Correlation*) yang dibantu dengan menggunakan SPSS. Menurut Priyatno (2014), terdapat dua cara yang dapat dilakukan untuk menentukan valid atau tidaknya item pada setiap instrumen, yaitu:

1. Dengan melihat pada nilai signifikansi. Jika signifikansi ternyata kurang dari 0,05 maka item tersebut dikatakan valid. Tetapi jika sebaliknya, malah lebih dari 0,05 maka item tersebut dikatakan tidak valid.
2. Dengan membandingkan  $r$  hitung (nilai *person correlation*) dengan  $r$  tabel. Jika nilai positif dan  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka item dapat dinyatakan valid. Sedangkan jika  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka item tersebut dinyatakan tidak valid,  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Oleh karenanya, seluruh aitem dengan level di bawah 0,05 harus diperbaiki agar menjadi valid

Reliabilitas adalah seberapa tingkat konsisten sebuah penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti lain ataupun dengan peneliti yang sama di tempat yang berbeda (Azwar, 2010). Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran akan tetap konsisten walaupun dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala dan alat ukur yang sama pula. Reliabilitas menunjukkan kestabilan dalam pengukuran, dan hasil penelitian yang dilakukan dapat dipercaya jika dilaksanakan beberapa kali

tetapi hasil yang diperoleh tetap sama atau tidak berubah. Menentukan reliabilitas dari tiap aitem membutuhkan alat uji.

Dan untuk mencari dan menguji reliabilitasnya, penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yang dibantu dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics 26 for Windows*, dimana agar dapat diketahui tingkat konsistensi yang akan dijadikan alat ukur variabel penelitian. Dalam metode ini, item valid saja yang masuk dalam pengujian. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak, maka digunakan batasan yaitu sekitar 0,0 sampai 1,0. Jika reliabilitasnya kurang dari 0,6 maka kurang baik atau dapat disimpulkan jika aitem tersebut tingkat reliabilitasnya terbilang kurang, jika 0,6 sampai dengan 0,79 maka diterima atau dapat disimpulkan jika aitem tersebut tingkat reliabilitasnya terbilang cukup, dan jika mendekati angka 1,0 maka reliabilitasnya tinggi atau baik (Duwi Priyanto, 2014).

### 3.8 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis permasalahan yang diteliti, maka akan dilakukan analisis secara kuantitatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan angka-angka. Setelah data berupa angka yang dibutuhkan dalam penelitian ini sudah terkumpul, maka langkah berikutnya ialah analisis data. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis regresi linier berganda, yaitu untuk menganalisis kaitan lebih dari dua variabel penelitian dengan menggunakan bantuan IBM SPSS *Statistics 26 for windows*, hingga mendapatkan perolehan hitungan yang tepat dan akurat. Menurut Suharyadi dan Purwanto (dalam Gonggom, 2015), analisis regresi linier berganda yaitu regresi linier untuk

menganalisis besarnya kaitan atau pengaruh variabel *independen* yang berjumlah lebih dari duali

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas ialah mengenai kenormalan distribusi data, yang bertujuan untuk mengetahui data dalam variabel tersebut sebarannya telah berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan IBM SPSS *Statistics 26*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Signifikansi uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dapat dinilai sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka terdapat perbedaan signifikan atau dapat disebut juga jika data yang diperoleh tersebut tidak berdistribusi dengan normal (asumsi normalitas tidak terpenuhi).,
- b. Jika nilai signifikansi berada di atas 0,05, maka tidak terjadi perbedaan signifikan atau dapat disebut juga jika data yang diperoleh tersebut berdistribusi dengan normal (asumsi normalitas terpenuhi).

### **2. Uji Linieritas**

Uji linieritas dilakukan agar mampu membuktikan apakah variabel bebas (*motivation factor dan maintenance factor*) memiliki kaitan yang linier dengan variabel terikat (motivasi kerja). Uji linieritas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistics 26* untuk dapat diketahui apakah terdapat kaitan yang signifikan antar variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini, uji linieritas menggunakan *Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel tersebut

dikatakan memiliki hubungan yang linier jika terdapat signifikansi kurang dari 0,05.

### **3. Uji Hipotesis**

Uji Hipotesis dilakukan untuk menetapkan suatu dasar dengan menggunakan bukti-bukti sebagai data untuk memutuskan apakah pernyataan yang telah dibuat ini akan diterima atau malah ditolak. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig), jika nilai Sig.  $< 0,05$  artinya hipotesis diterima. Berdasarkan dari penjelasan yang telah disebutkan di atas, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu “Adanya pengaruh yang signifikansi antara *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja”. Untuk mendapatkan hasilnya, nantinya peneliti akan menggunakan bantuan IBM SPSS *Statistics* 26.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Diskripsi Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat BNN Kabupaten Malang**

Sejarah penanggulangan bahaya Narkotika dan kelembagaannya di Indonesia dimulai tahun 1971 pada saat dikeluarkannya Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 6 Tahun 1971 kepada Kepala Badan Koordinasi Intelligen Nasional (BAKIN) untuk menanggulangi 6 (enam) permasalahan nasional yang menonjol, yaitu pemberantasan uang palsu, penanggulangan penyalahgunaan narkoba, penanggulangan penyelundupan, penanggulangan kenakalan remaja, penanggulangan subversi, pengawasan orang asing.

Berdasarkan Inpres tersebut Kepala BAKIN membentuk Bakolak Inpres Tahun 1971 yang salah satu tugas dan fungsinya adalah menanggulangi bahaya narkoba. Bakolak Inpres adalah sebuah badan koordinasi kecil yang beranggotakan wakil-wakil dari Departemen Kesehatan, Departemen Sosial, Departemen Luar Negeri, Kejaksaan Agung, dan lain-lain, yang 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 masa itu, permasalahan narkoba di Indonesia masih merupakan permasalahan kecil dan Pemerintah Orde Baru terus memandang dan berkeyakinan bahwa permasalahan narkoba di Indonesia tidak akan berkembang karena bangsa Indonesia adalah bangsa yang ber-Pancasila dan agamis. Pandangan ini ternyata membuat pemerintah dan seluruh bangsa Indonesia lengah terhadap ancaman

bahaya narkoba, sehingga pada saat permasalahan narkoba meledak dengan dibarengi krisis mata uang regional pada pertengahan tahun 1997, pemerintah dan bangsa Indonesia seakan tidak siap untuk menghadapinya, berbeda dengan Singapura, Malaysia dan Thailand yang sejak tahun 1970 secara konsisten dan terus menerus memerangi bahaya narkoba.

Menghadapi permasalahan narkoba yang berkecenderungan terus meningkat, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1997 tentang Psikotropika dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Berdasarkan kedua Undang-undang tersebut, Pemerintah (Presiden Abdurahman Wahid) membentuk Badan Koordinasi Narkotika Nasional (BKNN), dengan Keputusan Presiden Nomor 116 Tahun 1999. BKNN adalah suatu Badan Koordinasi penanggulangan narkoba yang beranggotakan 25 Instansi Pemerintah terkait. BKNN diketuai oleh Kepala Kepolisian Republik Indonesia (Kapolri) secara *ex-officio*. Sampai tahun 2002 BKNN tidak mempunyai personil dan alokasi anggaran sendiri. Anggaran BKNN diperoleh dan dialokasikan dari Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (Mabes Polri), sehingga tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal.

BKNN sebagai badan koordinasi dirasakan tidak memadai lagi untuk menghadapi ancaman bahaya narkoba yang makin serius. Oleh karenanya berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002 tentang Badan Narkotika Nasional, BKNN diganti dengan Badan Narkotika Nasional (BNN). BNN, sebagai sebuah lembaga forum dengan tugas mengoordinasikan 25 instansi pemerintah terkait dan ditambah dengan kewenangan operasional, mempunyai tugas dan

fungsi: 1. mengoordinasikan instansi pemerintah terkait dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba; dan 2. mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba.

Mulai tahun 2003 BNN baru mendapatkan alokasi anggaran dari APBN. Dengan alokasi anggaran APBN tersebut, BNN terus berupaya meningkatkan kinerjanya bersama-sama dengan BNP dan BNK. Namun karena tanpa struktur kelembagaan yang memiliki jalur komando yang tegas dan hanya bersifat koordinatif (kesamaan fungsional semata), maka BNN dinilai tidak dapat bekerja optimal dan tidak akan mampu menghadapi permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius. Oleh karena itu pemegang otoritas dalam hal ini segera menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 tentang Badan Narkotika Nasional, Badan Narkotika Provinsi (BNP) dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota (BNK), yang memiliki kewenangan operasional melalui kewenangan Anggota BNN terkait dalam satuan tugas, yang mana BNN-BNP-BNKab/Kota merupakan mitra kerja pada tingkat nasional, Provinsi dan kabupaten/kota yang masing-masing bertanggung jawab kepada Presiden, Gubernur dan Bupati/Walikota, dan yang masing-masing tidak mempunyai hubungan struktural-vertikal dengan BNN.

Merespon perkembangan permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius, maka Ketetapan MPR-RI Nomor VI/MPR/2002 melalui Sidang Umum Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (MPR-RI) Tahun 2002 telah merekomendasikan kepada DPR-RI dan Presiden RI untuk melakukan perubahan atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Oleh karena itu, Pemerintah dan DPR-RI mengesahkan dan mengundang Undang-

Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, sebagai perubahan atas UU Nomor 22 Tahun 1997. Berdasarkan UU Nomor 35 Tahun 2009 tersebut, BNN diberikan kewenangan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkotika dan prekursor narkotika.

Berdasarkan undang-undang tersebut, status kelembagaan BNN menjadi Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK) dengan struktur vertikal ke Provinsi dan kabupaten/kota. Di Provinsi dibentuk BNN Provinsi, dan di Kabupaten/Kota dibentuk BNN Kabupaten/Kota. BNN dipimpin oleh seorang Kepala BNN yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. BNN berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden. Kepala BNN dibantu oleh seorang Sekretaris Utama, Inspektur Utama, dan 5 (lima) Deputi yaitu Deputi Pencegahan, Deputi Pemberdayaan Masyarakat, Deputi Rehabilitasi, Deputi Pemberantasan, dan Deputi Hukum dan Kerja Sama.

Setelah terbentuk BNN sebagai lembaga vertikal, maka BNP (Badan Narkotika Provinsi) dan BNK (Badan Narkotika Kabupate/Kota) dilakukan vertikalisasi sebagai perpanjangan tangan dari BNN RI. Secara bertahap, perwakilan ini akan terus bertambah seiring dengan perkembangan tingkat kerawanan penyalahgunaan Narkoba di daerah. Dengan adanya perwakilan 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 di wilayah daerah.

Sebelumnya Badan Narkotika Nasional Kabupaten Malang adalah SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang berada di bawah Pemerintah Daerah Kabupaten Malang dengan nama Badan Narkotika Kabupaten (BNK) Malang.

Ketua Badan Narkotika Kabupaten Malang yang dijabat oleh Wakil Bupati Malang Drs. Ahmad Subhan. Sementara jabatan Kepala Pelaksana Harian (Kalakhar) dijabat oleh Komisaris Polisi Drs. Supriyadi S.H. yang bertugas melaksanakan fungsi harian Ketua Badan Narkotika Kabupaten (BNK) Malang. Pada tahun 2012 Badan Narkotika Kabupaten (BNK) Malang menjadi BNN Kabupaten Malang yang merupakan Instansi Vertikal di bawah BNN RI dan dikepalai oleh AKBP Supriyadi, SH. Sedangkan anggota dari BNN Kabupaten Malang saat ini terdiri dari unsur PNS Organik BNN, PNS Pemkab Malang yang diperbantukan, TNI, POLRI, dan unsur TKK.

#### **4.1.2 Visi dan Misi BNN Kabupaten Malang**

##### **Visi**

Mewujudkan masyarakat Kabupaten Malang yang sehat, bebas dari penyalahgunaan Narkotika. Dalam rangka mendukung terciptannya sumber daya manusia Indonesia berkualitas dan kompetitif di segala bidang.

##### **Misi**

Menyatukan dan menggerakkan segenap potensi masyarakat Kabupaten Malang dalam upaya Pencegahan Rehabilitasi dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika kompetitif di segala bidang.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi BNN Kabupaten Malang**

Kepala = Candra Hermawan, S.H., M.Tr (Hanla), M.M.

Kasubbag Umum = Brama Tri Yoga Adji Laksono, S.I.Kom

Sub Koordinator Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) = Citra Purnamasari, S.I.Kom

Subkoordinator Rehabilitasi = Drs. Mohammad Khoirul, MM.

Subkoordinator Pemberantasan = Dedi Firmansyah, S.H.

#### **4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Malang. Penelitian ini dilakukan dalam beberapa waktu yang terdiri dari melakukan survey awal pada tanggal 12 Desember 2022, melakukan uji validitas dan reliabilitas pada tanggal 13 Desember 2022, dan menyebarkan kuisioner penelitian kepada subjek pada tanggal 14 Desember 2022.

#### **4.3 Jumlah Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 37 orang dari total populasi seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Malang. Subjek yang berjumlah 37 orang ini memiliki kriteria sebagai pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Malang.

#### **4.4 Prosedur Penelitian**

Prosedur penelitian ini diawali dengan peneliti melakukan kegiatan Praktik Kerja Lapangan-Merdeka Belajar (PKL-MB) selama 4 bulan di BNN Kabupaten Malang, dimulai dari tanggal 29 Agustus 2022-9 Desember 2022. Kemudian peneliti melakukan observasi mengenai keadaan di BNN Kabupaten Malang, dan mencari permasalahan menarik atau fenomena sosial yang terjadi di sekitar lingkungan BNN Kabupaten Malang. Dilanjut dengan peneliti melakukan wawancara informal dengan Kepala dan Kasubbag Umum BNN Kabupaten Malang mengenai bagaimana para pegawai saat bekerja, dimana hal tersebut dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai BNN Kabupaten Malang. Setelah menentukan subjek, peneliti melakukan survey awal kepada subjek. Peneliti

menyusun instrumen penelitian dengan mengadaptasi kuisisioner dari penelitian terdahulu tentang *motivation factor*, *maintenance factor*, dan motivasi kerja.

Setelah data terkumpul, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas kuisisioner kepada pegawai BNN Kabupaten Malang untuk mengetahui apakah kuisisioner tersebut memenuhi kelayakan atau tidak. Jika tidak memenuhi kelayakan validitas dan reliabilitas, maka peneliti akan mengubah beberapa pernyataan yang ada, tetapi jika sudah memenuhi kelayakan maka, peneliti dapat menggunakan kuisisioner tersebut untuk lanjut ke tahap berikutnya.

Dilanjutkan dengan melakukan penelitian dengan menyebarkan kuisisioner yang telah lulus uji validitas dan reliabilitas kepada subjek penelitian yaitu pegawai BNN Kabupaten Malang melalui *Google Form*. Setelah data terkumpul, data diolah dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis menggunakan program IBM SPSS *Statistics 26*.

#### **4.5 Uji Coba Instrumen**

Uji coba instrumen bertujuan untuk menguji keandalan alat ukur sehingga kualitas instrumen yang akan digunakan dapat diketahui. Penghitungan dilakukan dengan menggunakan software program komputer yaitu IBM SPSS *Statistics 26* pada 17 Desember 2022.

Hasil uji coba instrumen akan menunjukkan validitas dan reliabilitasnya, sehingga akan diketahui apakah kuisisioner tersebut memenuhi kelayakan atau tidak. Jika tidak memenuhi kelayakan validitas dan reliabilitas maka peneliti akan merubahnya, tapi jika sudah memenuhi kelayakan maka peneliti dapat menggunakan kuisisioner tersebut untuk lanjut ke tahap berikutnya.

#### 4.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor aitem dengan total skalanya (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan level of significancy sebesar 0,30. Apabila aitem tersebut memiliki nilai  $r > 0,30$ , maka dapat dikatakan aitem tersebut valid dan dapat digunakan, sedangkan jika suatu aitem memiliki nilai  $r < 0,30$ , maka aitem tersebut tidak valid dan tidak bisa digunakan.

##### a. Skala Motivasi Kerja

Hasil uji validitas skala motivasi kerja dapat diketahui bahwa dari 15 item yang telah diuji cobakan, semuanya tidak ada item yang gugur.

Tabel 4.1 Item-Total Statistics Motivasi Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	32.6757	60.170	.446	.894
VAR00002	33.2973	58.715	.518	.892
VAR00003	33.0270	55.471	.736	.884
VAR00004	32.9730	58.249	.394	.898
VAR00005	33.4324	55.030	.619	.888
VAR00006	33.1622	54.473	.750	.883
VAR00007	33.0000	56.722	.597	.889
VAR00008	33.2703	54.425	.706	.884
VAR00009	32.8649	53.620	.689	.885
VAR00010	33.9189	60.465	.417	.895
VAR00011	33.9189	60.465	.417	.895
VAR00012	33.3243	56.725	.557	.891
VAR00013	33.3514	54.456	.692	.885
VAR00014	32.8919	57.210	.480	.894
VAR00015	33.5946	57.470	.557	.891

##### b. Skala Motivation Factor

Hasil uji validitas skala motivasi kerja dapat diketahui bahwa dari 15 item yang telah diuji cobakan, semuanya tidak ada item yang gugur.

Tabel 4.2 Item-Total Statistics *Motivation Factor*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	32.4865	62.590	.497	.903
VAR00002	33.1081	61.766	.502	.903
VAR00003	32.8378	58.473	.717	.896
VAR00004	32.7838	61.174	.390	.908
VAR00005	33.2432	57.967	.608	.900
VAR00006	32.9730	57.749	.709	.896
VAR00007	32.8108	60.935	.483	.904
VAR00008	33.0811	57.743	.664	.897
VAR00009	32.6757	57.003	.644	.898
VAR00010	33.7297	63.925	.360	.907
VAR00011	33.4054	58.470	.717	.896
VAR00012	33.4054	58.470	.717	.896
VAR00013	33.4054	58.470	.717	.896
VAR00014	32.7027	59.492	.522	.903
VAR00015	33.4054	58.470	.717	.896

c. *Skala Maintenance Factor*

Hasil uji validitas skala motivasi kerja dapat diketahui bahwa dari 15 item yang telah diuji cobakan, semuanya tidak ada item yang gugur.

Tabel 4.3 Item-Total Statistics *Maintenance Factor*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	32.7838	59.008	.449	.884
VAR00002	33.4054	57.692	.481	.883
VAR00003	33.1351	54.287	.739	.873
VAR00004	33.0541	57.219	.399	.888
VAR00005	33.4865	53.423	.649	.876
VAR00006	33.2432	53.411	.745	.872
VAR00007	33.1081	55.488	.608	.878
VAR00008	33.3784	53.686	.705	.873
VAR00009	32.9730	53.805	.621	.877
VAR00010	34.0270	60.083	.373	.887
VAR00011	34.0270	60.249	.391	.886
VAR00012	33.4324	56.419	.519	.882
VAR00013	33.4595	54.144	.658	.876
VAR00014	33.0000	57.444	.405	.887
VAR00015	33.7027	57.104	.521	.882

#### 4.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *reliability coefficient Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics 26*. Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar sama dengan ( $>$ ) 0,5, maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel. Sedangkan, jika nilai koefisien reliabilitas lebih kecil sama dengan ( $<$ ) 0,5, maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak atau kurang reliabel.

Hasil uji reliabilitas *Alpha Cronbach* pada masing-masing skala adalah sebagai berikut:

a. Skala Motivasi Kerja

Tabel 4.4 *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	15

Hasil tersebut menunjukkan bahwa skala motivasi kerja adalah reliabel.

b. Skala *Motivation Factor*

Tabel 4.5 *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	15

Hasil tersebut menunjukkan bahwa skala *motivation factor* adalah reliabel.

c. Skala *Maintenance Factor*

Tabel 4.6 *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	15

Hasil tersebut menunjukkan bahwa skala *maintenance factor* adalah reliabel.

#### 4.6 Analisa Deskriptif

Deskripsi data pada penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang terkumpul. Sesuai dengan variabel yang diteliti, maka

deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu *motivation factor*, *maintenance factor*, dan motivasi kerja.

Tabel 4.7 *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (Y)	37	22.00	55.00	35.6216	8.05313
<i>Motivation Factor</i> (X1)	37	23.00	57.00	35.4324	8.23792
<i>Maintenance Factor</i> (X2)	37	22.00	55.00	35.7297	8.00225
Valid N (listwise)	37				

Berdasarkan tabel 4.7 untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum 22, nilai maksimal 55, rata-rata nilai 35,62, dan standar deviasi 8,05. Variabel *motivation factor* memiliki nilai minimum 23, nilai maksimal 57, rata-rata nilai 35,43, dan standar deviasi 8,23. Kemudian jika variabel *maintenance factor* memiliki nilai minimum 22, nilai maksimal 55, rata-rata nilai 35,72, dan standar deviasi 8,00.

#### 1. Deskripsi Tingkat Motivasi Kerja

Rumusan kategori untuk variabel tingkat motivasi kerja pada pegawai BNN Kabupaten Malang adalah sebagai berikut:

##### **Kategorisasi Tingkat Motivasi Kerja (Y)**

$$\text{Tinggi} = M + 1SD \leq X$$

$$= 35,62 + 8,05 \leq X$$

$$= 43,67 \leq X$$

$$\text{Sedang} = M - 1SD \leq X < M + 1SD$$

$$= 35,62 - 8,05 \leq X < 35,62 + 8,05$$

$$= 27,57 \leq X < 43,67$$

$$\text{Rendah} = X < M - 1SD$$

$$= X < 35,62 - 8,05$$

$$= X < 27,57$$

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui besaran frekuensi untuk setiap kategori dari data yang diperoleh dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Deskripsi Tingkat Motivasi Kerja (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22.00	1	2.7	2.7	2.7
	24.00	4	10.8	10.8	13.5
	26.00	1	2.7	2.7	16.2
	27.00	1	2.7	2.7	18.9
	29.00	3	8.1	8.1	27.0
	30.00	1	2.7	2.7	29.7
	31.00	1	2.7	2.7	32.4
	32.00	2	5.4	5.4	37.8
	33.00	2	5.4	5.4	43.2
	34.00	1	2.7	2.7	45.9
	37.00	4	10.8	10.8	56.8
	38.00	4	10.8	10.8	67.6
	40.00	1	2.7	2.7	70.3
	41.00	1	2.7	2.7	73.0
	42.00	3	8.1	8.1	81.1
	43.00	1	2.7	2.7	83.8
	44.00	2	5.4	5.4	89.2
	45.00	2	5.4	5.4	94.6
	52.00	1	2.7	2.7	97.3
	55.00	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Tabel 4.9 Frekuensi Tingkat Motivasi Kerja

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
----------	----------	-----------	------------

Tinggi	>43,67	6	16,3%
Sedang	27,57 - 43,67	24	64,8%
Rendah	< 27,57	7	18,9%
<b>Total</b>		<b>37</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui terdapat 6 dari 37 responden memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi dengan presentase 16,3%, 24 dari 37 responden memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang dengan presentase 64,8%, dan 7 dari 37 responden memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah dengan presentase 18,9%.

## 2. Deskripsi Tingkat *Motivation Factor*

Rumusan kategori untuk variabel *motivation factor* pada pegawai BNN Kabupaten Malang adalah sebagai berikut:

### **Kategorisasi Tingkat *Motivation Factor* (X1)**

$$\text{Tinggi} = M + 1SD \leq X$$

$$= 35,43 + 8,23 \leq X$$

$$= 43,66 \leq X$$

$$\text{Sedang} = M - 1SD \leq X < M + 1SD$$

$$= 35,43 - 8,23 \leq X < 35,43 + 8,23$$

$$= 27,2 \leq X < 43,66$$

$$\text{Rendah} = X < M - 1SD$$

$$= X < 35,43 - 8,23$$

$$= X < 27,2$$

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui besaran frekuensi untuk setiap kategori dari data yang diperoleh dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Deskripsi Tingkat *Motivation Factor* (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23.00	1	2.7	2.7	2.7
	24.00	1	2.7	2.7	5.4
	25.00	2	5.4	5.4	10.8
	26.00	2	5.4	5.4	16.2
	27.00	1	2.7	2.7	18.9
	28.00	1	2.7	2.7	21.6
	29.00	1	2.7	2.7	24.3
	31.00	3	8.1	8.1	32.4
	32.00	1	2.7	2.7	35.1
	33.00	4	10.8	10.8	45.9
	34.00	2	5.4	5.4	51.4
	35.00	3	8.1	8.1	59.5
	36.00	4	10.8	10.8	70.3
	39.00	1	2.7	2.7	73.0
	40.00	1	2.7	2.7	75.7
	43.00	1	2.7	2.7	78.4
	44.00	2	5.4	5.4	83.8
	45.00	3	8.1	8.1	91.9
	47.00	1	2.7	2.7	94.6
	55.00	1	2.7	2.7	97.3
57.00	1	2.7	2.7	100.0	
Total		37	100.0	100.0	

Tabel 4.11 Frekuensi Tingkat *Motivation Factor*

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui terdapat 8 dari 37 responden memiliki

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	>43,66	8	21,7%
Sedang	27,2 - 43,66	22	59,4%
Rendah	< 27,2	7	18,9%
<b>Total</b>		<b>37</b>	<b>100%</b>

tingkat *motivation factor* yang tinggi dengan presentase 21,7%, 22 dari 37 responden memiliki tingkat *motivation factor* yang sedang dengan presentase 59,4%, dan 7 dari 37 responden memiliki tingkat *motivation factor* yang rendah dengan presentase 18,9%.

### 3. Deskripsi Tingkat *Maintenance Factor*

Rumusan kategori untuk variabel *maintenance factor* pada pegawai BNN Kabupaten Malang adalah sebagai berikut:

#### **Kategorisasi Tingkat *Maintenance Factor* (X<sub>2</sub>)**

$$\text{Tinggi} = M + 1SD \leq X$$

$$= 35,72 + 8,00 \leq X$$

$$= 43,72 \leq X$$

$$\text{Sedang} = M - 1SD \leq X < M + 1SD$$

$$= 35,72 - 8,00 \leq X < 35,72 + 8,00$$

$$= 27,72 \leq X < 43,72$$

$$\text{Rendah} = X < M - 1SD$$

$$= X < 35,72 - 8,00$$

$$= X < 27,72$$

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui besaran frekuensi untuk setiap kategori dari data yang diperoleh dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Deskripsi Tingkat *Maintenance Factor* (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22.00	1	2.7	2.7	2.7
	24.00	4	10.8	10.8	13.5
	26.00	1	2.7	2.7	16.2
	27.00	1	2.7	2.7	18.9
	29.00	3	8.1	8.1	27.0
	30.00	1	2.7	2.7	29.7
	31.00	1	2.7	2.7	32.4
	32.00	1	2.7	2.7	35.1
	33.00	2	5.4	5.4	40.5
	34.00	1	2.7	2.7	43.2
	37.00	5	13.5	13.5	56.8
	38.00	4	10.8	10.8	67.6
	40.00	1	2.7	2.7	70.3
	41.00	1	2.7	2.7	73.0
	42.00	3	8.1	8.1	81.1
	43.00	1	2.7	2.7	83.8
	44.00	3	8.1	8.1	91.9
	45.00	1	2.7	2.7	94.6
	52.00	1	2.7	2.7	97.3
	55.00	1	2.7	2.7	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Tabel 4.13 Frekuensi Tingkat *Maintenance Factor*

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	>43,72	6	16,3%
Sedang	27,72 - 43,72	24	64,8%
Rendah	< 27,72	7	18,9%
<b>Total</b>		<b>37</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui terdapat 6 dari 37 responden memiliki tingkat *maintenance factor* yang tinggi dengan presentase 16,3%, 24 dari 37 responden memiliki tingkat *maintenance factor* yang sedang dengan presentase 64,8%, dan 7 dari 37 responden memiliki tingkat *maintenance factor* yang rendah dengan presentase 18,9%.

## 4.7 Uji Asumsi Klasik

### 4.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi skor setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan terdistribusi normal jika hasil pengujian probabilitas menunjukkan nilai  $p > 0,05$ , pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui program IBM SPSS *Statistics* 26. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		37
<i>Normal Parameters a,b</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.49319349
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.129
	<i>Positive</i>	.092
	<i>Negative</i>	-.129
<i>Test Statistic</i>		.129
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.122 c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Berdasarkan pada hasil dari tabel 4.14, menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0.122 yang berarti  $p > 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berdistribusi normal.

#### 4.7.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas berfungsi untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antar variabel. Jika nilai  $p < 0,05$  maka hubungan antar variabel dikatakan linier, hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja terhadap *Motivation Factor*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Motivation Factor	Between Groups	(Combined)	2306.119	20	115.306	64.544	.000
		Linearity	2201.323	1	2201.323	1232.228	.000
		Deviation from Linearity	104.796	19	5.516	3.087	.013
	Within Groups		28.583	16	1.786		
	Total		2334.703	36			

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa terdapat hubungan linier antar variabel dikarenakan nilai signifikansi *Linearity* kurang dari 0,05 yaitu 0,00 sehingga menunjukkan bahwa kedua variabel dapat diteliti.

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja terhadap *Maintenance Factor*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Maintenance Factor	Between Groups	(Combined)	2202.336	19	115.912	14.887	.000
		Linearity	2151.780	1	2151.780	276.350	.000
		Deviation from Linearity	50.556	18	2.809	.361	.981
	Within Groups		132.367	17	7.786		
	Total		2334.703	36			

	<i>Total</i>	2334.70	3			
		3	6			

Dari tabel 4.16 dapat diketahui bahwa terdapat hubungan linier antar variabel dikarenakan nilai signifikansi *Linearity* kurang dari 0,05 yaitu 0,00 sehingga menunjukkan bahwa kedua variabel dapat diteliti.

### 4.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda melalui program IBM SPSS *Statistics 26*. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdapat pada tabel berikut.

Tabel 4.17 Uji Pengaruh *Motivation Factor* dan *Maintenance Factor* terhadap Motivasi Kerja

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2254.436	2	1127.218	477.477	.000 <sup>b</sup>
	Residual	80.267	34	2.361		
	Total	2334.703	36			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), <i>Motivation Factor</i> , <i>Maintenance Factor</i>						

Tabel 4.18 Kontribusi Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.983 <sup>a</sup>	.966	.964	1.53648	.966	477.477	2	34	.000
a. Predictors: (Constant), <i>Motivation Factor</i> , <i>Maintenance Factor</i>									

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel 4.19 Uji T atau Uji *Partial Coefficients* dalam Analisis Regresi Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.461	1.175		.392	.697
	<i>Maintenance Factor</i>	.421	.089	.418	4.743	.000
	<i>Motivation Factor</i>	.568	.086	.581	6.594	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel 4.20 Besaran Pengaruh Tiap Variabel

<i>Motivation Factor</i>	56,43%
<i>Maintenance Factor</i>	40,14%

Tabel 4.21 Besaran Pengaruh Tiap Faktor

<b>Sumbangan Tiap Faktor</b>	<b>Total</b>
<i>Achievement</i>	9,27%
<i>Recognition</i>	12,23%
<i>Advancement</i>	12,61%
<i>The Work Itself</i>	10,14%
<i>Responsibility</i>	12,18%
<i>Salary</i>	7,17%
<i>Work Condition</i>	9,66%
<i>Interpersonal Relation</i>	9,95%
<i>Satisfaction with Supervision</i>	5,28%

<i>Company Policy and administration</i>	8,08%
--	-------

Pada tabel 4.17, dapat dianalisis bahwa terdapat pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja dengan nilai Sig.  $0,00 < 0,05$ , sehingga model regresi adalah linier. Berdasarkan data penelitian, signifikan dan nilai pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja berdasarkan tabel 4.18 adalah 96,6% dan 3,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar *motivation factor* dan *maintenance factor*.

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat persamaan regresi yang diperoleh berdasarkan tabel di atas yaitu  $Y = 0,461 + 0,421 X_2$ . Hal ini memiliki arti bahwa jika tidak ada motivasi kerja, maka nilai konsisten dari *maintenance factor* adalah 0,461 dan setiap penambahan 1% tingkat motivasi kerja maka *maintenance factor* akan bertambah sebesar 0,421, dan nilai  $t = 4.743$ . Karena persamaan regresi bernilai positif dan nilai  $t$  hitung yang menunjukkan nilai positif, maka *maintenance factor* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kemudian pada tabel 4.19 juga, dapat dilihat persamaan regresi yang diperoleh berdasarkan tabel di atas yaitu  $Y = 0,461 + 0,568 X_1$ . Hal ini memiliki arti bahwa jika tidak ada motivasi kerja, maka nilai konsisten dari *motivation factor* adalah 0,461 dan setiap penambahan 1% tingkat motivasi kerja maka *motivation factor* akan bertambah sebesar 0,568, dan nilai  $t = 6.594$ . Karena persamaan regresi bernilai positif dan nilai  $t$  hitung yang menunjukkan nilai positif, maka *motivation factor* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Pada tabel 4.20, dapat dilihat jika *motivation factor* memberikan pengaruh sebanyak 56,43% dan *maintenance factor* memberikan pengaruh sebanyak 40,14%.

Dimana dapat disimpulkan jika *motivation factor* memberikan pengaruh lebih tinggi terhadap motivasi kerja. Kemudian pada tabel 4.21, dapat dilihat jika *Achievement* memberikan pengaruh sebanyak 9,27%, *Recognition* memberikan pengaruh sebanyak 12,23%, *Advancement* memberikan pengaruh sebanyak 12,61%, *The Work Itself* memberikan pengaruh sebanyak 10,14%, *Responsibility* memberikan pengaruh sebanyak 12,18%, *Salary* memberikan pengaruh sebanyak 7,17%, *Work Condition* memberikan pengaruh sebanyak 9,66%, *Interpersonal Relation* memberikan pengaruh sebanyak 9,95%, *Satisfaction with Supervision* memberikan pengaruh sebanyak 5,28%, *Company Policy and Administration* memberikan pengaruh sebanyak 8,08%. Dimana dapat ditarik kesimpulan, jika *advancement* sebagai salah satu faktor dari *motivation factor* ini, memberikan pengaruh paling besar, yaitu 12,61% dan *interpersonal relation* sebagai salah satu faktor dari *maintenance factor* ini, memberikan pengaruh paling besar, yaitu 9,95%.

Dalam menghitung besaran pengaruh tiap variabel, digunakan rumus sumbangan efektif dari setiap variabel terhadap variabel motivasi kerja. Sedangkan dalam menghitung besaran pengaruh tiap faktor, dilakukan dengan cara menghitung sumbangan efektif dari tiap faktor terhadap variabelnya.

#### **4.8 Pembahasan**

Penelitian yang dilakukan terhadap 37 pegawai di BNN Kabupaten Malang ini, bertujuan untuk mengetahui tingkat *motivation factor* dan *maintenance factor* pegawai di BNN Kabupaten Malang. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai di BNN Kabupaten Malang. Secara lebih detail, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *motivation factor*

*dan maintenance factor* terhadap motivasi kerja pegawai di BNN Kabupaten Malang.

Melihat hasil olah data yang telah dipaparkan sebelumnya, diketahui jika pegawai di BNN Kabupaten Malang yang menjadi subjek pada penelitian ini, terbagi menjadi tiga kategori dalam hal tingkat *motivation factor*, tingkat *maintenance factor*, dan tingkat motivasi kerja. Dimana terdapat 6 dari 37 responden memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi dengan presentase 16,3%, 24 dari 37 responden memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang dengan presentase 64,8%, dan 7 dari 37 responden memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah dengan presentase 18,9%. Kemudian terdapat 8 dari 37 responden memiliki tingkat *motivation factor* yang tinggi dengan presentase 21,7%, 22 dari 37 responden memiliki tingkat *motivation factor* yang sedang dengan presentase 59,4%, dan 7 dari 37 responden memiliki tingkat *motivation factor* yang rendah dengan presentase 18,9%. Juga diketahui jika terdapat 6 dari 37 responden memiliki tingkat *maintenance factor* yang tinggi dengan presentase 16,3%, 24 dari 37 responden memiliki tingkat *maintenance factor* yang sedang dengan presentase 64,8%, dan 7 dari 37 responden memiliki tingkat *motivation factor* yang rendah dengan presentase 18,9%.

Selain itu, hasil olah data pun menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* yang dirasakan oleh pegawai di BNN Kabupaten Malang terhadap motivasi kerja yang dimilikinya. Temuan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruh antara ketiga variabel adalah sebesar 96,57% yang bisa dibulatkan menjadi 96,6%, dengan 3,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang

tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Faktor dari variabel *motivation factor* yang paling memengaruhi adalah faktor *Advancement* (Pengembangan potensi individu).

Hasil ini sesuai dengan fenomena di lapangan, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa narasumber. Menurut keterangan narasumber yaitu salah satu pegawai di BNN Kabupaten Malang, beliau menyampaikan: “Iya memang ada motivasi kerja yang kurang pada beberapa pegawai. Hal itu saya simpulkan melalui apa yang saya rasakan dan juga mendengar keluhan dari pegawai lain yang mengatakan jika ada beberapa orang yang kurang disukai untuk diajak bekerjasama, adanya manajemen kerja yang tidak terstruktur dengan baik. Misalnya masih terdapat pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dimana hal tersebut membuat saya sendiri dan pegawai lain yang merasa kesulitan ini harus beradaptasi cukup lama dengan pekerjaan yang diberikan. Dan juga sistem pengambilan keputusan antar bidang yang masih terkesan kurang kompak. Tetapi walaupun demikian, saya tetap melakukan yang terbaik saat bekerja, dan ingin untuk bisa terus berkembang. Permasalahan dalam bekerja pasti ada saja, namun jika memiliki tekad dan motivasi kerja, maka semuanya tetap dapat dijalani dengan sebaik mungkin.”

Hasil ini sesuai dengan fenomena di lapangan, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa narasumber. Menurut keterangan narasumber yaitu salah satu pegawai di BNN Kabupaten Malang, beliau menyampaikan: “Menurut saya, tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai terutama saya sendiri ini dipengaruhi oleh adanya rekan kerja yang enak untuk diajak bekerjasama. Dan saya merasakan hal itu, disini kami saling membantu, sehingga pekerjaanpun akan menjadi lebih mudah serta akan cepat selesai. Saya sendiri juga

merasa jika team saya ini solid. Bahkan masing-masing personal dari kami jika ada kekurangan atau kesulitan dalam hal SOP (Standar Operasional Prosedur) kerja dan lain-lain, maka kami akan saling mengedukasi. Saya merasa mereka peduli, tidak ada yang namanya mengucilkan atau dikucilkan. Rasa kekeluargaannya membuat semuanya terasa menjadi lebih santai, tanpa menghilangkan etika bawahan ke atasan. ”

### **1. Tingkat *Motivation Factor* Pegawai di BNN Kabupaten Malang**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pegawai di BNN Kabupaten Malang yang menjadi subjek pada penelitian ini, terbagi menjadi tiga kategori dalam hal tingkat *motivation factor*, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Lebih jelasnya, hal tersebut dipaparkan melalui data yang menunjukkan jika terdapat 8 dari 37 responden memiliki tingkat *motivation factor* yang tinggi dengan presentase 21,7%, 22 dari 37 responden memiliki tingkat *motivation factor* yang sedang dengan presentase 59,4%, dan 7 dari 37 responden memiliki tingkat *motivation factor* yang rendah dengan presentase 18,9%. Sehingga, dari hasil di atas maka sebagian besar pegawai di BNN Kabupaten Malang memiliki tingkat *motivation factor* yang sedang.

Maksud dari data di atas, pegawai di BNN Kabupaten Malang merasa cukup atau sedang, yang artinya adalah *motivation factor* ini sudah cukup memberikan pengaruh terhadap mayoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang. Hal ini dapat dilihat dari perilaku mayoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang yang sudah

memiliki keinginan untuk memanfaatkan besar atau kecilnya peluang yang ada agar bisa menjadi pribadi lebih maju dalam lingkup kerjanya. Selain itu, mayoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang juga sudah cukup mendapatkan pengakuan dari pegawai lain, dimana maksud dari pengakuan ini sendiri yaitu adanya pernyataan yang dibuat oleh seseorang untuk mengakui beberapa fakta atas hasil kerja orang lain (Disini bisa pengakuan yang diberikan antara pegawai dengan pegawai, atau pegawai dengan atasan).

*Motivation factor* juga sudah memberikan pengaruh terhadap mayoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang secara cukup berkaitan dengan tanggung jawab yang dijalankan di instansi, dimana maksud dari tanggung jawab ini yaitu cukup adanya sikap pegawai untuk dapat menjalankan segala kewajiban yang diberikan dengan sebaik mungkin. *Motivation factor* pun memberikan pengaruh terhadap mayoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang secara cukup mengenai pekerjaan itu sendiri yang dijalankan di instansi, dimana maksud dari pekerjaan itu sendiri yaitu sudah cukup adanya kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki pegawai dengan bidang tempatnya bekerja, sehingga mereka cenderung akan lebih terampil dan hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Kemudian, mayoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang juga sudah cukup mendapatkan prestasi, dimana maksud dari prestasi ini sendiri yaitu cukup adanya pencapaian kerja yang diraih oleh pegawai saat melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya. Termasuk dalam hal ini juga meliputi pada keberhasilan ataupun kegagalan yang dinilai secara spesifik, misalnya

pelaksanaan kerja, penyelesaian masalah, dan usaha untuk mempertahankan keberhasilan yang ada.

Namun selain penjelasan sebelumnya, ternyata terdapat beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang yang memiliki tingkat *motivation factor* tinggi. Dimana artinya adalah *motivation factor* ini sudah sangat memberikan pengaruh terhadap pegawai di BNN Kabupaten Malang. Hal ini dapat dilihat dari perilaku beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang yang sudah memiliki keinginan tinggi untuk memanfaatkan besar atau kecilnya peluang yang ada agar bisa menjadi pribadi lebih maju dalam lingkup kerjanya. Selain itu, beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang juga sudah merasa sangat mendapatkan pengakuan dari pegawai lain, dimana maksud dari pengakuan ini sendiri yaitu adanya pernyataan yang dibuat oleh seseorang untuk mengakui beberapa fakta atas hasil kerja orang lain (Disini bisa pengakuan yang diberikan antara pegawai dengan pegawai, atau pegawai dengan atasan).

*Motivation factor* juga sudah memberikan pengaruh yang sangat baik terhadap beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang berkaitan dengan tingginya tanggung jawab untuk dapat menjalankan segala kewajiban yang diberikan sesuai dengan target instansi. *Motivation factor* pun memberikan pengaruh yang tinggi terhadap beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yang dijalankan di instansi, dimana maksud dari pekerjaan itu sendiri yaitu sudah tingginya tingkat kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki pegawai dengan bidang tempatnya bekerja, sehingga mereka cenderung akan lebih terampil dan hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Kemudian, beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang juga sudah mendapatkan prestasi dengan sangat baik, dimana maksud dari prestasi ini sendiri yaitu tingginya tingkat pencapaian kerja yang diraih oleh pegawai saat melaksanakan kewajiban dan tanggungjawabnya. Termasuk dalam hal ini juga meliputi pelaksanaan kerja, penyelesaian masalah, dan usaha untuk mempertahankan keberhasilan yang ada.

Selain adanya pengaruh sedang dan tingginya *motivation factor*, ternyata terdapat minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang yang memiliki tingkat *motivation factor* rendah. Dimana artinya adalah *motivation factor* ini kurang memberikan pengaruh terhadap pegawai di BNN Kabupaten Malang. Hal ini dapat dilihat dari perilaku minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang yang memiliki keinginan rendah untuk memanfaatkan besar atau kecilnya peluang yang ada agar bisa menjadi pribadi lebih maju dalam lingkup kerjanya. Selain itu, minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang juga kurang mendapatkan pengakuan dari pegawai lain, dimana maksud dari pengakuan ini sendiri yaitu sedikitnya pernyataan yang dibuat oleh seseorang untuk mengakui beberapa fakta atas hasil kerja orang lain (Disini bisa karena sedikitnya pengakuan yang diberikan antara pegawai dengan pegawai, atau pegawai dengan atasan).

*Motivation factor* juga belum memberikan pengaruh yang baik terhadap minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang berkaitan dengan rendahnya tanggung jawab untuk dapat menjalankan segala kewajiban yang diberikan sesuai dengan target instansi. *Motivation factor* pun memberikan pengaruh yang rendah terhadap minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yang dijalankan di instansi, dimana maksud dari

pekerjaan itu sendiri yaitu masih rendahnya tingkat kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki pegawai dengan bidang tempatnya bekerja, sehingga mereka cenderung kesulitan untuk terampil dan hal tersebut dapat menurunkan tingkat motivasi kerja mereka.

Kemudian, minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang juga belum mendapatkan prestasi dengan baik, dimana maksud dari prestasi ini sendiri yaitu rendahnya tingkat pencapaian kerja yang diraih oleh pegawai saat melaksanakan kewajiban dan tanggungjawabnya. Termasuk dalam hal ini juga meliputi pelaksanaan kerja, rendahnya kemampuan penyelesaian masalah, dan rendahnya usaha untuk mencapai keberhasilan.

*Motivation factor* yang maksudnya adalah suatu faktor atau daya dorong yang tumbuh dari dalam masing-masing individu dan dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja. Dan tinggi rendahnya *motivation factor* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang telah dijelaskan di atas.

Dapat diketahui juga, jika ternyata *motivation factor* memberikan pengaruh terbesar terhadap motivasi kerja pegawai, yakni sebanyak 56,43%. Dan jika masing-masing faktor ini dijabarkan, maka *achievement* (prestasi) memberikan pengaruh sebanyak 9,27%, *recognition* (pengakuan) memberikan pengaruh sebanyak 12,23%, *advancement* (pengembangan potensi individu) memberikan pengaruh sebanyak 12,61%, *the work itself* (pekerjaan itu sendiri) memberikan pengaruh sebanyak 10,14%, *responsibility* (tanggung jawab) memberikan pengaruh sebanyak 12,18%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *advancement* (pengembangan potensi individu) pada *motivation factor* memberikan pengaruh terbanyak, yakni sekitar 12,61%. Artinya, semakin

tinggi *advancement* (pengembangan potensi individu) atau keinginan individu untuk berkembang, maka semakin baik pula tingkat *motivation factor* pegawai tersebut.

Dinamika psikologis yang terjadi pada pegawai di BNN Kabupaten Malang ini bisa memiliki tingkat *motivation factor* yang tinggi diawali dengan adanya dorongan dari dalam pegawai tersebut untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Kemudian hal tersebut tercipta demi adanya rasa kepuasan, terlebih saat mereka mendapatkan beberapa hal yang menjadi faktor-faktor dari *motivation factor*, berupa *achievement* (prestasi), *recognition* (pengakuan), *advancement* (pengembangan potensi individu), *the work itself* (pekerjaan itu sendiri) dan *responsibility* (tanggung jawab).

## **2. Tingkat *Maintenance Factor* Pegawai di BNN Kabupaten Malang**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pegawai di BNN Kabupaten Malang yang menjadi subjek pada penelitian ini, terbagi menjadi tiga kategori dalam hal tingkat *maintenance factor*, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Lebih jelasnya, hal tersebut dipaparkan melalui data yang menunjukkan jika terdapat 6 dari 37 responden memiliki tingkat *maintenance factor* yang tinggi dengan presentase 16,3%, 24 dari 37 responden memiliki tingkat *maintenance factor* yang sedang dengan presentase 64,8%, dan 7 dari 37 responden memiliki tingkat *maintenance factor* yang rendah dengan presentase 18,9%. Sehingga dari hasil di atas, maka sebagian

besar pegawai di BNN Kabupaten Malang memiliki tingkat *maintenance factor* yang sedang.

Maksud dari data di atas, pegawai di BNN Kabupaten Malang merasa cukup atau sedang, yang artinya adalah *maintenance factor* ini sudah cukup memberikan pengaruh terhadap pegawai di BNN Kabupaten Malang. Hal ini dapat dilihat dari perilaku mayoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang yang sudah cukup mendapatkan gaji sesuai dengan yang diinginkannya. Selain itu, mayoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang juga sudah cukup mendapatkan kondisi kerja yang sesuai, dimana maksud dari kondisi kerja ini sendiri yaitu keseluruhan aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

*Maintenance factor* juga sudah memberikan pengaruh terhadap mayoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang secara cukup berkaitan dengan kebijaksanaan dan administrasi yang dijalankan di instansi, dimana maksud dari kebijaksanaan dan administrasi ini yaitu cukup adanya kesesuaian yang dirasakan pegawai terhadap setiap kebijakan dan peraturan yang berlaku pada instansi, *maintenance factor* pun memberikan pengaruh terhadap mayoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang secara cukup mengenai hubungan antar pribadi pegawai, dimana maksud dari hubungan antar pegawai itu sendiri yaitu sudah cukup adanya kesesuaian yang dirasakan oleh pegawai dalam hal berinteraksi antar sesama pegawai.

Kemudian, mayoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang juga sudah cukup merasakan adanya hubungan yang baik antara pegawai dan atasannya,

serta cukup mendapatkan arahan-arahan dari atasan sehingga dapat terbentuk kualitas kerja yang baik dan merasakan budaya kerja yang lebih nyaman.

Namun selain penjelasan sebelumnya, ternyata terdapat beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang yang memiliki tingkat *maintenance factor* rendah. Dimana artinya adalah *maintenance factor* ini kurang memberikan pengaruh terhadap pegawai di BNN Kabupaten Malang. Hal ini dapat dilihat dari perilaku beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang yang belum mendapatkan gaji sesuai dengan yang diinginkannya. Selain itu, beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang juga merasa belum mendapatkan kondisi kerja yang sesuai, dimana maksud dari kondisi kerja ini sendiri yaitu keseluruhan aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

*Maintenance factor* juga belum memberikan pengaruh terhadap beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang berkaitan dengan kebijaksanaan dan administrasi yang dijalankan di instansi, dimana maksud dari kebijaksanaan dan administrasi ini yaitu belum adanya kesesuaian yang dirasakan pegawai terhadap setiap kebijakan dan peraturan yang berlaku pada instansi. *Maintenance factor* pun memberikan pengaruh yang rendah terhadap beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang berkaitan dengan hubungan antar pribadi pegawai, dimana maksud dari hubungan antar pegawai itu sendiri yaitu belum adanya kesesuaian yang dirasakan oleh pegawai dalam hal berinteraksi antar sesama pegawai.

Kemudian, beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang juga belum merasakan adanya hubungan yang baik antara pegawai dan atasannya, serta

belum terlalu mendapatkan arahan-arahan dari atasan sehingga belum terbentuk kualitas kerja yang baik, juga belum tercipta budaya kerja yang nyaman.

Selain adanya pengaruh sedang dan rendahnya *maintenance factor*, ternyata terdapat minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang yang memiliki tingkat *maintenance factor* tinggi. Dimana artinya adalah *maintenance factor* ini sudah sangat memberikan pengaruh terhadap pegawai di BNN Kabupaten Malang. Hal ini dapat dilihat dari perilaku minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang yang sudah mendapatkan gaji sangat sesuai dengan yang diinginkannya. Selain itu, minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang juga sudah merasakan kondisi kerja yang sesuai, dimana maksud dari kondisi kerja ini sendiri yaitu keseluruhan aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

*Maintenance factor* juga ternyata memberikan pengaruh yang baik terhadap minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang berkaitan dengan kebijaksanaan dan administrasi yang dijalankan di instansi, dimana maksud dari kebijaksanaan dan administrasi ini yaitu tingginya tingkat kesesuaian yang dirasakan pegawai terhadap setiap kebijakan dan peraturan yang berlaku pada instansi. *Maintenance factor* pun memberikan pengaruh yang tinggi terhadap minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang berkaitan dengan hubungan antar pribadi pegawai, dimana maksud dari hubungan antar pegawai itu sendiri yaitu adanya kesesuaian atau hubungan yang sangat baik yang dirasakan oleh pegawai dalam hal berinteraksi antar sesama pegawai.

Kemudian, minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang juga sangat merasakan adanya hubungan yang baik antara pegawai dan atasannya, serta

cukup mendapatkan arahan-arahan dari atasan sehingga dapat terbentuk kualitas kerja yang baik dan merasakan budaya kerja yang lebih nyaman.

*Maintenance factor* atau faktor bukan pemuas yang bisa disebut sebagai suatu faktor untuk memelihara dan menjaga kualitas yang ada atau bahkan memperbaiki, serta melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mendapatkan kondisi pegawai sesuai dengan perencanaan yang sudah ditargetkan, sehingga tercipta kondisi kerja yang aman, efektif, efisien, dan optimal. Tinggi rendahnya *maintenance factor* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang telah dijelaskan di atas.

Dapat diketahui juga, jika ternyata *maintenance factor* memberikan pengaruh besar terhadap motivasi kerja pegawai, yakni sebanyak 40,14%. Dan jika masing-masing faktor ini dijabarkan, maka *salary* (gaji) memberikan pengaruh sebanyak 7,17%, *work condition* (kondisi kerja) memberikan pengaruh sebanyak 9,66%, *interpersonal relation* (hubungan antar pribadi pegawai) memberikan pengaruh sebanyak 9,95%, *satisfaction with supervision* (hubungan antara pegawai dengan atasan), memberikan pengaruh sebanyak 5,28%, *company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi instansi) memberikan pengaruh sebanyak 8,08%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *interpersonal relation* sebagai salah satu faktor dari *maintenance factor* ini, memberikan pengaruh paling besar, yaitu 9,95%. Artinya, semakin tinggi tingkat *interpersonal relation* (hubungan pribadi antar pegawai), maka semakin baik pula tingkat *maintenance factor* pegawai tersebut.

Dinamika psikologis yang terjadi pada pegawai di BNN Kabupaten Malang ini bisa memiliki tingkat *maintenance factor* yang tinggi diawali dengan adanya

dorongan dari dalam pegawai tersebut untuk dapat memelihara kemampuan dalam dirinya agar tetap dipertahankan oleh instansi, dan terhindar dari faktor-faktor yang bukan merupakan pemuas. Kemudian *maintenance factor* tersebut dilakukan demi adanya rasa kepuasan, terlebih saat mereka mendapatkan beberapa hal yang menjadi faktor-faktor dari *maintenance factor*, yaitu berupa gaji (*Salaries*), kondisi kerja (*Work condition*), kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*), hubungan antar pribadi pegawai (*Interpersonal relation*), dan hubungan antara pegawai dengan atasan (*Satisfaction with supervision*).

### **3. Tingkat Motivasi Kerja Pegawai di BNN Kabupaten Malang**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pegawai di BNN Kabupaten Malang yang menjadi subjek pada penelitian ini, terbagi menjadi tiga kategori dalam hal tingkat motivasi kerja, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Lebih jelasnya, hal tersebut dipaparkan melalui data yang menunjukkan jika terdapat 6 dari 37 responden memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi dengan presentase 16,3%, 24 dari 37 responden memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang dengan presentase 64,8%, dan 7 dari 37 responden memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah dengan presentase 18,9%. Sehingga, dari hasil di atas maka sebagian besar pegawai di BNN Kabupaten Malang memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang atau cukup baik.

Maksud dari data di atas, pegawai di BNN Kabupaten Malang sudah memiliki motivasi kerja yang sedang atau cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari perilaku mayoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang yang cukup menyukai pekerjaan yang sifatnya menantang. Dimana mereka menganggap jika pekerjaan menantang ini akan memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka secara lebih ter-eksplorasi. Selain itu, mayoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang juga sudah cukup mendapatkan ganjaran yang pantas dan sesuai, dimana maksud dari ganjaran yang pantas ini sendiri yaitu sebuah sistem upah yang mereka persepsikan sesuai dengan pengharapan mereka. Upah ini layak diberikan berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas yang ada.

Mayoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang juga sudah cukup memiliki lingkungan kerja yang mendukung kinerja mereka, dimana maksud dari lingkungan kerja yang mendukung yaitu cukup adanya pegawai yang peduli untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, demi kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mereka mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja pun memberikan pengaruh terhadap mayoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang secara cukup mengenai rekan kerja yang mendukung, dimana maksud dari rekan kerja yang mendukung yaitu adanya rekan kerja yang menyenangkan dan dapat menjadi pendukung untuk menghantarkan kepada meningkatnya motivasi kerja.

Kemudian, mayoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang juga sudah cukup merasakan adanya kesesuaian kepribadian mereka dengan pekerjaan

yang diberikan. Maksudnya yaitu, bakat dan kemampuan pegawai tersebut sudah cukup tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka itu. Dengan demikian maka, akan lebih besar kemungkinan mereka untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena hal itu, mereka merasakan kepuasan yang tinggi dari dalam tempat mereka bekerja.

Namun selain penjelasan sebelumnya, ternyata terdapat beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang yang memiliki tingkat motivasi kerja rendah. Dimana artinya adalah motivasi kerja ini kurang dirasakan oleh beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang. Hal ini dapat dilihat dari perilaku beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang yang tidak menyukai jika diberi pekerjaan yang sifatnya menantang. Dimana mereka menganggap jika pekerjaan menantang ini akan membuat mereka lebih kesulitan, dan mereka menyukai pekerjaan yang terkesan mudah. Selain itu, beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang juga merasa belum mendapatkan ganjaran yang pantas dan sesuai, dimana maksud dari ganjaran yang pantas ini sendiri yaitu sebuah sistem upah yang mereka persepsikan tidak sesuai dengan pengharapan mereka. Padahal, seharusnya upah ini layak diberikan berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas yang ada.

Motivasi kerja juga belum memberikan pengaruh terhadap beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang, dimana beberapa dari pegawai ini merasa jika lingkungan kerjanya kurang mendukung kinerja mereka, beberapa dari mereka merasa jika adanya pegawai yang tidak peduli untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, padahal hal tersebut demi kenyamanan

pribadi maupun untuk memudahkan antar pegawai untuk mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja pun belum memberikan pengaruh terhadap beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang mengenai rekan kerja yang mendukung, dimana maksudnya adalah tidak adanya rekan kerja menyenangkan dan dapat menjadi pendukung untuk menghantarkan kepada meningkatnya motivasi kerja.

Kemudian, beberapa pegawai di BNN Kabupaten Malang juga belum merasakan adanya kesesuaian kepribadian mereka dengan pekerjaan yang diberikan. Maksudnya yaitu, bakat dan kemampuan pegawai tersebut belum tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka itu. Dengan demikian maka, akan lebih besar kemungkinan mereka untuk gagal pada pekerjaan tersebut, dan karena hal itu, mereka tidak merasakan kepuasan yang tinggi dari dalam tempat mereka bekerja.

Selain adanya pengaruh sedang dan rendahnya motivasi kerja, ternyata terdapat minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Dimana artinya adalah motivasi kerja ini sudah sangat dirasakan oleh minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang. Hal ini dapat dilihat dari perilaku minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang yang sangat menyukai pekerjaan yang sifatnya menantang. Dimana mereka menganggap jika pekerjaan menantang ini akan memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka secara lebih ter-eksplorasi. Selain itu, minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang juga sudah mendapatkan ganjaran yang sangat pantas dan sesuai, dimana maksud dari ganjaran yang pantas ini sendiri yaitu sebuah sistem upah yang mereka

persepsikan ini sudah sangat sesuai dengan pengharapan mereka. Upah ini telah diberikan berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas yang ada.

Motivasi kerja juga ternyata memberikan pengaruh yang baik terhadap minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang berkaitan dengan sudah adanya lingkungan kerja yang mendukung kinerja mereka, dimana maksud dari lingkungan kerja yang mendukung yaitu adanya pegawai yang peduli untuk menciptakan lingkungan kerja yang sangat menyenangkan, demi kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mereka mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja pun memberikan pengaruh yang tinggi terhadap minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang berkaitan dengan rekan kerja yang mendukung, dimana maksud dari rekan kerja yang mendukung yaitu sudah adanya rekan kerja yang sangat menyenangkan dan dapat menjadi pendukung untuk menghantarkan kepada meningkatnya motivasi kerja.

Kemudian, minoritas pegawai di BNN Kabupaten Malang juga sangat merasakan adanya kesesuaian kepribadian mereka dengan pekerjaan yang diberikan. Maksudnya yaitu, bakat dan kemampuan oleh pegawai tersebut sudah sangat tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka itu. Dengan demikian maka, akan sangat besar kemungkinan mereka untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena hal itu, mereka merasakan kepuasan yang tinggi dari dalam tempat mereka bekerja.

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh pada diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang

dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan yang diinginkannya. Tinggi rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh *motivation factor*, *maintenance factor*, dan beberapa aspek yang telah dijelaskan di atas.

Dinamika psikologis yang terjadi pada pegawai di BNN Kabupaten Malang ini bisa memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi diawali dengan adanya dorongan para pegawai untuk dapat melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja dengan sebaik mungkin. Kemudian motivasi kerja tersebut dilakukan demi tercapainya tujuan instansi. Terlebih saat mereka mendapatkan beberapa hal yang menjadi aspek-aspek dari motivasi kerja, yaitu berupa pekerjaan yang menantang, imbalan yang layak, lingkungan kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian diri dengan pekerjaan.

#### **4. Pengaruh *Motivation Factor* dan *Maintenance Factor* terhadap Motivasi Kerja Pegawai di BNN Kabupaten Malang**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja pegawai di BNN Kabupaten Malang, diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari *motivation factor* terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai Sig.  $0,00 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi positif 0,568. Maka dapat dinyatakan bahwa *motivation factor* memiliki pengaruh

positif terhadap motivasi kerja, semakin tinggi nilai *motivation factor*, maka nilai motivasi kerja akan semakin meningkat. Kemudian diketahui juga jika adanya pengaruh yang signifikan dari *maintenance factor* terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig.  $0,00 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi positif 0,421. Maka dapat dinyatakan bahwa *maintenance factor* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, semakin tinggi nilai *maintenance factor*, maka nilai motivasi kerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil analisis untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini, terdapat koefisien korelasi sebesar 0,983 dan mendapatkan hasil koefisien determinasi ( $R\ square = 0,966$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja pada pegawai BNN Kabupaten Malang sebesar 96,6% dan 3,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar *motivation factor* dan *maintenance factor*. Hasil ini juga menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja.

Data tersebut dilihat berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji regresi berganda ini adalah dari nilai signifikansi bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 dimana nilai tersebut  $< 0,5$ , maka dapat diketahui bahwa variabel *motivation factor* dan *maintenance factor* berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja. Sedangkan pengambilan keputusan berdasarkan nilai T hitung  $X_1$  (*Motivation factor*) yaitu sebesar 6,594 dan T tabel untuk taraf ketelitian 95% atau taraf kemungkinan *error* 5% dengan ( $db = a/2; n-k-1$ ) yaitu ( $db = 0,05/2; 37-2-1$  adalah  $0,025; 33 = 2,032$ ). Kemudian jika pengambilan keputusan berdasarkan nilai T hitung  $X_2$  (*Maintenance factor*) yaitu sebesar 4,743 dan T

tabel untuk taraf ketelitian 95% atau taraf kemungkinan *error* 5% dengan ( $db = a/2; n-k-1$ , untuk  $n=37$ ) yaitu ( $db = 0,05/2; 37-2-1$  adalah  $0,025; 33 = 2,032$  --> lihat pada distribusi T tabel ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *motivation factor* dan *maintenance factor* berpengaruh terhadap variabel terikat yakni motivasi kerja.

Keputusan ini didasarkan pada  $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$  maka  $H_a$  diterima, dan jika  $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Melihat hal tersebut, berdasarkan pada data dan perhitungan sebelumnya jika  $T \text{ hitung } X1$  (*Motivation factor*) sebesar  $6,594 > T \text{ tabel } 2,023$ , maka variabel *motivation factor* berpengaruh pada motivasi kerja. Kemudian juga melihat pada data dan perhitungan sebelumnya jika  $T \text{ hitung } X2$  (*Maintenance factor*) sebesar  $4,743 > T \text{ tabel } 2,023$ , maka variabel *maintenance factor* berpengaruh pada motivasi kerja. Yang mana pengaruh antara ketiga variabel tersebut adalah positif. Dan hipotesis dalam penelitian ini yaitu  $H_{a1}$ ,  $H_{a2}$ ,  $H_{a3}$ , dan  $H_{a4}$  dinyatakan diterima. Hal ini bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *motivation factor* dan *maintenance factor*, maka tingkat motivasi kerja pada pegawai BNN Kabupaten Malang juga akan semakin meningkat.

Juga terdapat nilai R square sebesar 0,966 yang menunjukkan besaran pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja sebanyak 96,6%, sedangkan 3,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Faktor dari variabel *motivation factor* yang paling memengaruhi adalah faktor *advancement* (pengembangan potensi individu), dengan pengaruh sebesar 12,61%. Dan jika variabel *maintenance*

*factor* yang paling memengaruhi adalah faktor *interpersonal relation* (hubungan pribadi antar pegawai), dengan pengaruh sebesar 9,95%.

Pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja pada pegawai di BNN Kabupaten Malang ini terjadi karena faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai diantaranya menjadi aspek yang dimiliki *motivation factor* dan *maintenance factor*. Pegawai BNN Kabupaten Malang dapat merefleksikan motivasi kerja yang dimiliki melalui berbagai hal yang tidak menyulitkan diri sendiri. Seperti menyukai pekerjaan yang diberikan, menjadi pribadi yang lebih bertanggung jawab, dan lain-lain.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri Sulfiana (2010), tentang Pengaruh *Motivation Factor* dan *Maintenane Factor* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Yamaha *Electronic Manufacturing* Indonesia, didapatkan kesimpulan jika memang terdapat pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja pegawai. Tingginya tingkat motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti: 1. Pekerjaan yang sifatnya menantang, pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. 2. Ganjaran yang pantas, adanya sistem upah yang sesuai dengan persepsi atau sesuai dengan pengharapan pegawai. 3. Lingkungan kerja yang mendukung, adanya kepekaan pegawai lain untuk bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik, demi memudahkan mereka mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. 4. Rekan kerja yang mendukung, memiliki rekan yang menyenangkan dan bisa menghantarkan kepada meningkatnya motivasi kerja. 5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, penempatan kerja

yang tepat berdasarkan pada bakat dan kemampuan yang dimiliki, guna memenuhi tuntutan dari pekerjaan tersebut.

*Motivation factor* dan *maintenance factor* memang dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai di BNN Kabupaten Malang. Sesuai dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu narasumber yang menyatakan bahwa: “Menurut saya, pegawai ini pasti memiliki motivasi kerja yang tinggi karena mendapat dorongan atau pengaruh dari faktor-faktor motivasi kerja itu sendiri, seperti mendapat gaji lah contoh gampangnya, atau bisa juga melakukan sesuatu demi mendapatkan pujian dari orang lain. Logikanya saja, jika tidak ada sesuatu yang diharapkan atau tidak mendapat timbal balik (*feedback*), ya untuk apa juga. Kan ada ya seseorang yang memiliki rasa disiplin yang tinggi, seperti tidak pernah datang terlambat bahkan rela untuk datang 3 jam sebelum jam masuk kantor, selalu mematuhi kebijakan instansi, itu kan merupakan apa ya namanya... sebuah anugerah, karena tidak semua orang dapat melakukannya. Nah, hal-hal seperti itu bisa ditularkan kepada pegawai lain agar kita saling menyadarkan, dan berkembang bersama-sama demi kebaikan instansi kedepannya.”

Berdasarkan pernyataan narasumber di atas, dapat diketahui jika terdapat gambaran tentang adanya dinamika psikologis yang terjadi. Dimana jika seseorang sudah menjalankan *motivation factor* dan *maintenance factor*, maka narasumber tersebut akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Setelah seseorang berpikir dan berproses untuk dapat merasakan *motivation factor* dan *maintenance factor*, maka akan tumbuh dorongan pada diri seseorang tersebut untuk meningkatkan motivasi kerjanya.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada penelitian tentang pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* pada pegawai di BNN Kabupaten Malang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

##### 1. Tingkat *motivation factor* pegawai di BNN Kabupaten Malang

Dapat disimpulkan bahwa pegawai di BNN Kabupaten Malang yang menjadi subjek pada penelitian ini, terbagi menjadi tiga kategori dalam hal tingkat *motivation factor*, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Data menunjukkan jika terdapat 8 dari 37 responden memiliki tingkat *motivation factor* yang tinggi dengan presentase 21,7%, 22 dari 37 responden memiliki tingkat *motivation factor* yang sedang dengan presentase 59,4%, dan 7 dari 37 responden memiliki tingkat *motivation factor* yang rendah dengan presentase 18,9%. Sehingga, dari hasil di atas maka sebagian besar pegawai di BNN Kabupaten Malang memiliki tingkat *motivation factor* yang sedang. Dan *motivation factor* memberikan pengaruh terbesar terhadap motivasi kerja pegawai, yakni sebanyak 56,43%. Dengan *achievement* (prestasi) memberikan pengaruh sebanyak 9,27%, *recognition* (pengakuan) memberikan pengaruh sebanyak 12,23%, *advancement* (pengembangan potensi individu) memberikan pengaruh sebanyak 12,61%, *the work itself* (pekerjaan itu sendiri) memberikan pengaruh sebanyak 10,14%, *responsibility* (tanggung jawab) memberikan pengaruh sebanyak 12,18%. Jadi tingkat *advancement* (pengembangan potensi individu)

pada *motivation factor* memberikan pengaruh terbanyak, yakni sekitar 12,61%,. Artinya, semakin tinggi *advancement* (pengembangan potensi individu) atau keinginan individu untuk berkembang, maka semakin baik pula tingkat *motivation factor* pegawai tersebut.

## 2. Tingkat *maintenance factor* pegawai di BNN Kabupaten Malang

Dapat disimpulkan bahwa pegawai di BNN Kabupaten Malang yang menjadi subjek pada penelitian ini, terbagi menjadi tiga kategori dalam hal tingkat *maintenance factor*, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Data menunjukkan jika terdapat 6 dari 37 responden memiliki tingkat *maintenance factor* yang tinggi dengan presentase 16,3%, 24 dari 37 responden memiliki tingkat *maintenance factor* yang sedang dengan presentase 64,8%, dan 7 dari 37 responden memiliki tingkat *maintenance factor* yang rendah dengan presentase 18,9%. Sehingga dari hasil di atas, maka sebagian besar pegawai di BNN Kabupaten Malang memiliki tingkat *maintenance factor* yang sedang. Dan *maintenance factor* memberikan pengaruh besar terhadap motivasi kerja pegawai, yakni sebanyak 40,14%. Dengan *salary* (gaji) memberikan pengaruh sebanyak 7,17%, *work condition* (kondisi kerja) memberikan pengaruh sebanyak 9,66%, *interpersonal relation* (hubungan antar pribadi pegawai) memberikan pengaruh sebanyak 9,95%, *satisfaction with supervision* (hubungan antara pegawai dengan atasan), memberikan pengaruh sebanyak 5,28%, *company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi instansi) memberikan pengaruh sebanyak 8,08%. Jadi, tingkat *interpersonal relation* sebagai salah satu faktor dari *maintenance factor* memberikan

pengaruh paling besar, yaitu 9,95%. Artinya, semakin tinggi tingkat *interpersonal relation* (hubungan pribadi antar pegawai), maka semakin baik pula tingkat *maintenance factor* pegawai tersebut.

### 3. Tingkat motivasi kerja pegawai di BNN Kabupaten Malang

Dapat disimpulkan bahwa pegawai di BNN Kabupaten Malang yang menjadi subjek pada penelitian ini, terbagi menjadi tiga kategori dalam hal tingkat motivasi kerja, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Data menunjukkan jika terdapat 6 dari 37 responden memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi dengan presentase 16,3%, 24 dari 37 responden memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang dengan presentase 64,8%, dan 7 dari 37 responden memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah dengan presentase 18,9%. Sehingga, dari hasil di atas maka sebagian besar pegawai di BNN Kabupaten Malang memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang atau cukup baik. Tinggi rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh *motivation factor*, *maintenance factor*, dan beberapa aspek seperti pekerjaan yang menantang, imbalan yang layak, lingkungan kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian diri dengan pekerjaan.

### 4. Pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja pegawai di BNN Kabupaten Malang

Dapat disimpulkan bahwa terdapat tingkat *motivation factor* pegawai di BNN Kabupaten Malang, terdapat tingkat *maintenance factor* pegawai di BNN Kabupaten Malang, terdapat tingkat motivasi kerja pegawai di BNN Kabupaten

Malang, dan terdapat pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja pegawai di BNN Kabupaten Malang. Data pada penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruh variabel *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja pada pegawai BNN Kabupaten Malang sebesar 96,6% dan 3,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar *motivation factor* dan *maintenance factor* yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Variabel *motivation factor* yang paling memengaruhi motivasi kerja pegawai adalah *advancement* (pengembangan potensi individu), dengan pengaruh sebesar 12,61%. Dan variabel *motivation factor* yang paling sedikit memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah *achievement* (*prestasi*), dengan pengaruh sekitar 9,27%. Jika variabel *maintenance factor* yang paling memengaruhi motivasi kerja pegawai adalah faktor *interpersonal relation* (hubungan pribadi antar pegawai), dengan pengaruh sebesar 9,95%. Dan variabel *maintenance factor* yang paling sedikit memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah *satisfaction with supervision* (hubungan antara pegawai dengan atasan), memberikan pengaruh sebanyak 5,28%.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan saran-saran antara lain:

1. Bagi subjek penelitian

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, dapat dilakukan dengan cara memberikan dorongan berupa penerapan *motivation factor* dan *maintenance factor* saat bekerja. Jika kedua faktor tersebut sudah terlaksana, maka para pegawai akan memiliki motivasi kerja tinggi. Perlu kepekaan antar atasan dan pegawai, dan pegawai dengan pegawai sehingga tercipta interaksi positif. Dan melihat variabel *motivation factor* yang paling sedikit memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja, yaitu *achievement* (prestasi), maka perlu ditingkatkan jalinan komunikasi yang lebih baik lagi, juga mencoba untuk meningkatkan pencapaian kerja yang belum diraih oleh pegawai saat mereka melaksanakan tanggungjawabnya. Termasuk dalam hal ini meliputi perbaikan peningkatan dalam pelaksanaan kerja, penyelesaian masalah, dan usaha untuk mempertahankan keberhasilan yang ada. Juga terdapat variabel *maintenance factor* yang paling sedikit memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja, yaitu *satisfaction with supervision* (hubungan antara pegawai dengan atasan), dimana perlu adanya peningkatan komunikasi, dan adanya penghargaan yang diberikan oleh pihak atasan kepada pegawai karena telah menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, agar para pegawai terus terpicu untuk bekerja dengan lebih maksimal. Pihak atasan pun bisa lebih sering memberikan arahan-arahan kepada pegawai dengan sedikit candaan, sehingga dapat terbentuk kualitas kerja yang optimal.

2. Bagi Instansi BNN Kabupaten Malang

Diharapkan, pihak instansi lebih memerhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawainya, dan mampu untuk memberikan perlakuan kepada orang-orang

yang memiliki tingkat *motivation factor*, *maintenance factor*, dan motivasi kerja yang rendah.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan, peneliti selanjutnya dapat menggali informasi dengan lebih dalam mengenai *motivation factor* dan *maintenance factor*, sehingga dapat dijadikan sarana introspeksi menjadi lebih baik lagi untuk semakin mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan lebih memfokuskan kepada pengaruh *motivation factor* terhadap motivasi kerja pegawai saja, atau lebih memfokuskan pengaruh *maintenance factor* terhadap motivasi kerja pegawai saja. Karena jika fokus pada keduanya, hal tersebut sangat menempel dan berkaitan (Bisa dijadikan aspek) terhadap motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo: Jakarta
- A.S, Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Achnes, S., dan Heryx, H. (2015). *Kepuasan Kerja Karyawan Housekeeping Department Hotel Pangeran Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Agung Purwanto, B. M. (2018). Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Pekerja K3I Universitas Padjadjaran. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2.
- Ambarini, E. (2010). Pengaruh Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Varibel Moderating. *None*, 10(2), 23407.
- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Andriani, M., dan Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-98.
- Ansori, Nachnul, dan Mustajib, M. Imron . (2013). *Sistem perawatan Terpadu*. Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu.
- Arasistawa, L. (2019). *Tinjauan Efektivitas Rehabilitasi Medis terhadap Remaja sebagai Penyalahgunaan Narkotika di Kabupaten Malang (Studi Kasus di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Malang)* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati,, dan Anak Agung Sriathi. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Assagaf, S. C. Y., dan Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- As'ad, M. (1978). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- As'ad, M. (1999). *Motivasi Kerja Karyawan*. Konsultan Psikologi Jakarta. Diedit 5 Agustus 2015, dari:  
<https://www.konsultanpsikologijakarta.com/motivasi-kerja-karyawan-2/>.
- Assauri, sofjan, 2008, *Manaj emen Produksi dan Opearsi*, Edisi Revisi, FE-UI Jakarta.
- Azwar, Saifudin. 2002 *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya Edisi ke 2*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifudin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifudin. 2011. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Belajar: Jakarta.
- Budi, Setiyawan. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang. JRBI. Vol 2. No 2.
- Corder, Anthony S. (1996). *Teknik Manajemen Pemeliharaan*. Erlangga. Jakarta.

- Fahmi, I. 2013. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. CV. Alfabeta. Bandung.
- G.R. Terry dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Ghozali, Imam. 2018. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*". Edisi 9. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gonggom, Reinhard. 2015. *Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Audit Judgment*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Jakarta.
- Handoko. T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Handoko, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, Volume 4, Nomor 4, 3–4.
- Hasibuan, Malayu S.P, Haji. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P, Haji. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutasoit, M. F. Pengaruh Motivation Factor dan Maintenance Factor terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran dan Kredit di PD Panca Motor II Pontianak . *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 1(3).
- Kurnia, E., Daulay, R., dan Nugraha, F. (2019, October). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 365-372).
- Kusumawardhani, L. T. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri*

- (Persero) Tbk, Area Bandar Lampung (skripsi). Repository Universitas Sanata Dharma , Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta.
- Magniz-Suseno, F. (2005). *PEMIKIRAN KARL MARX: dari Sosialisme Utopis ke Perselisihan Revisionisme* (7th ed.). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Malthis. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam, Bandung: PT. Remaja Rosdahkarya.
- Mardi. 2014. Sistem Informasi Akuntansi. Cetakan Kedua. Bogor : Ghalia Indonesia
- Munandar, A.S. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (Ui-Press)
- O'Connor, Patrick. (2002). Practical Reliability Engineering. Fourth Edition. John Wiley dan Sons, LTD.
- Osemeke, M., Adegboyega, S. (2017). Critical Review and Comparism between Maslow, Herzberg, and McClelland"s Theory of Needs. *Funai Journal of Accounting, Business and Finance*. Vol. 1, No. 1, pp. 161 - 173
- Pramono, J. (2007). Pengaruh Faktor Higinie Dan Pemuas Pada Motivasi Dan Kinerja: Uji Terhadap Teori Herzberg. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-12.
- Priyatno, Duwi. 2014. SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- R. Keith, Mobley. (2008). Maintenance Engineering Handbook, Mc Graw Hill, 7th Edition, New York.

- Raharusun, J. H. (2021). Makna Kerja Menurut Karl Marx (Sebuah Kajian dari Perspektif Filsafat Manusia). *Media Jurnal Filsafat Dan Teologi*, 2(1), 129.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Samarinda. Retrieved 2022.
- Rivai, Veithzal. (2008). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Index. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. dan Judge, T.A. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 1: Organization Behavior, 12th ed. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2009). Organizational Behaviour: International Version, 13/E. Pearson Higher Education
- Robbins Stephen P., dan Timothy AJ. 2015. Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh Jakarta : Salemba Empat.
- Rumhadi, T. (2017). Urgensi Motivasi dalam Proses Pembelajaran. *Inovasi-Jurnal Diklat Keagamaan*, 11(1), 33-41.
- Samsudin, S.H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Sarwono, J. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siagian SP. 2012. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : Rineka Cipta. Uno HB. 2010 Perencanaan Pembelajaran. Jakarta. PT Bumi Aksara.

- Sideridis, Georgios D. 2005. Goal Orientation, Academic Achievement, and Depression: Evidence in Favor of a Revised Goal Theory Framework. *Journal of Educational Psychology*, Vol 97 No. 3.
- Su'adah, M., Pituringsih, E., dan Ginting, G. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 497-506.
- Sugiyono. (2004). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : PT Alfabeta.
- Sulfiana, F. (2010). *Pengaruh Motivation Factor dan Maintenance Factor terhadap Motivasi Kerja karyawan bagian produksi di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Suwatno, Dr. M.Sidan Juni Priansa, Donni S.Pd, SE. 2001 "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis". Penerbit Alfabeta, Bandung.

Swanson, I. 2001. Linking Maintenance Strategies to Performance. *International Journal of Production Economics*.

Tenri Engka, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Bone. Retrieved 2022.

Ukas, Maman, 2006. *Manajemen, Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bandung : Agnini.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.

Widhiarso, W. (2010). *Membuat Kategori Skor Hasil Pengukuran dari Skala*. Fakultas Psikologi. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.

Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1),45-54.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1: Surat Pengantar Magang



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Telepon 0341-558916 Malang 65144  
Laman : psikologi.uin-malang.ac.id Pos-el : fpsi@uin-malang.ac.id

Nomor : 1442 /F.Psi/OT.01.7/08/2022

29 Agustus 2022

Lampiran : -

Hal : Surat Pengantar

Kepada Yth. :

Kepala BNN Kabupaten Malang

Jln. Raya Pakisaji No. 166 Jatirejo-Pakisaji, Kec. Pakisaji

Kabupaten Malang

Di

Tempat

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Bersama ini kami kirimkan nama mahasiswa peserta Praktek Kerja Lapangan (PKL) berbasis Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) Semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023 Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang di lingkungan lembaga yang Bapak/Ibu pimpin. Kegiatan PKL dilaksanakan selama 4 bulan, mulai tanggal 29 Agustus s.d. 11 Desember 2022. Adapun nama peserta PKL sebagai berikut:

No	Nama	NIM
1	Taufiq Zduroikhan	19410226
2	Larissa Tyananda Putri	19410221
3	Dimas Cahyo Setyoadi	19410223

Demikian surat pengantar kami, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**



Tembusan :

1. Para Wakil Dekan;
2. Para Ketua Prodi;
3. Arsip.

## Lampiran 2: Surat Persetujuan Magang



KAB. MALANG

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA  
KABUPATEN MALANG**

Jl. Raya Pakisaji No.166 Pakisaji Kabupaten Malang

Telepon : (0341) 804494

Faksimili : (0341) 8210080

Email : [bnnkab\\_malang@bnn.go.id](mailto:bnnkab_malang@bnn.go.id) / [bnnkabmalang@ymail.com](mailto:bnnkabmalang@ymail.com)

Nomor : B/230 VII/KA/TU.00.01/2022/BNNK Malang, 21 Juli 2022  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Perihal : Persetujuan PKL Mahasiswa  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

**Kepada**

**Yth. Dekan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
di -**

**Malang**

- Rujukan :
  - Undang-Undang RI Nomor 35 Tahun 2009 tanggal 12 Oktober 2009 tentang Narkotika;
  - Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional;
  - Peraturan Badan Narkotika Nasional Nomor 6 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja BNN Provinsi dan BNN Kab/Kota;
  - Surat Dekan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor: 906/F.Psi/OT.01.7/06/2022 Tanggal 20 Juni 2022 Perihal Permohonan Tempat PKL.
- Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas, diberitahukan bahwa BNN Kabupaten Menyetujui Pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan (PKL) oleh Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang di Kantor BNN Kabupaten Malang yang akan dilaksanakan selama 4 bulan di Tahun 2022, dengan sebagaimana daftar nama peserta magang sebagai berikut :

No.	Nama	NIM
1.	Tufiq Zduroikhan	19410226
2.	Larissa Tyananda Putri	19410221
3.	Dimas Cahyo Setyoadi	19410223

- Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Badan Narkotika Nasional  
Kabupaten Malang



### **Lampiran 3: Skala Motivasi Kerja**

#### **SKALA MOTIVASI KERJA**

Opsi jawaban yang tersedia, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pemberian skor jawaban untuk setiap butir pernyataan favourable adalah:

1. Untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5,
2. Untuk jawaban setuju (S) diberi skor 4,
3. Untuk jawaban kurang setuju (KS) diberi skor 3,
4. Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2,
5. Untuk jawaban dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

Sedangkan pemberian skor jawaban untuk setiap butir pernyataan unfavourable adalah:

1. Untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 1,
2. Untuk jawaban setuju (S) diberi skor 2,
3. Untuk jawaban kurang setuju (KS) diberi skor 3,
4. Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 4,
5. Untuk jawaban dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 5.

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa mamou mengerjakan berbagai tugas atau pekerjaan.					
2	Saya menerima imbalan karena prestasi saya dan hal tersebut diberikan secara tepat waktu ( <i>on time</i> ).					
3	Saya kurang tertarik jika diberi tugas yang sulit					
4	Saya menerima imbalan berdasarkan prestasi kerja dan tanggungjawab saya terhadap pekerjaan.					
5	Saya menyukai hal-hal yang baru.					
6	Saya merasa instansi belum memberikan imbalan yang layak sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.					
7	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas di tempat saya bekerja.					
8	Rekan kerja saya adalah orang-orang yang baik dan menyenangkan.					
9	Saya merasa jika lingkungan kerja saya kurang menarik.					
10	Saya merasa aman saat berada di tempat saya bekerja.					
11	Lingkungan kerja saya adalah orang yang mau bekerjasama dan tidak individualis.					
12	Saya akan diam jika ada pekerjaan yang telah saya pahami, walaupun rekan kerja saya belum paham akan hal itu.					
13	Saya merasa betah saat bekerja.					
14	Saya merasa ingin segera menyelesaikan pekerjaan saya lalu cepat sampai di rumah.					
15	Saya memiliki bakat dan kemampuan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.					

#### **Lampiran 4: Skala *Motifation Factor***

### **SKALA *MOTIVATION FACTOR***

Opsi jawaban yang tersedia, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), TidakSetuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pemberian skor jawaban untuk setiap butir pernyataan favourable adalah:

1. Untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5,
2. Untuk jawaban setuju (S) diberi skor 4,
3. Untuk jawaban kurang setuju (KS) diberi skor 3,
4. Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2,
5. Untuk jawaban dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

Sedangkan pemberian skor jawaban untuk setiap butir pernyataan unfavourable adalah:

1. Untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 1,
2. Untuk jawaban setuju (S) diberi skor 2,
3. Untuk jawaban kurang setuju (KS) diberi skor 3,
4. Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 4,
5. Untuk jawaban dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 5.

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
16	Saya memiliki prestasi yang baik dan aktif					
17	Dengan bekerja keras maka akan menghasilkan prestasi yang baik. Dan saya sadar akan hal itu					
18	Persaingan akan membuat para pekerja berusaha untuk bekerja lebih baik lagi. Saya menyukai adanya persaingan itu					
19	Saya senang menjadi pusat perhatian orang lain					
20	Saya bersedia untuk terus belajar dan mengembangkan diri					
21	Saya merasa diakui, diterima, dihormati Seseorang					
22	Saya menyadari kekurangan saya, dan mau berusaha untuk menjadi lebih baik					
23	Saya merasa kurang memiliki pengaruh yang penting di lingkungan kerja					
24	Saya kurang memiliki perspektif yang luas dalam pengembangan diri					
25	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini					
26	Saya Mengerjakan tugas yang diberikan dengan Baik					
27	Saya menyukai pekerjaan yang menyalurkan diri Saya					
28	Saya enggan menerima risiko dari tindakan yang saya lakukan					
29	Saya kurang menyukai tantangan dan tugas yang Baru					
30	Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan Baik					

### **Lampiran 5: Skala *Maintenance Factor***

#### **SKALA MAINTENANCE FACTOR**

Opsi jawaban yang tersedia, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pemberian skor jawaban untuk setiap butir pernyataan favourable adalah:

1. Untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5,
2. Untuk jawaban setuju (S) diberi skor 4,
3. Untuk jawaban kurang setuju (KS) diberi skor 3,
4. Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2,
5. Untuk jawaban dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

Sedangkan pemberian skor jawaban untuk setiap butir pernyataan unfavourable adalah:

1. Untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 1,
2. Untuk jawaban setuju (S) diberi skor 2,
3. Untuk jawaban kurang setuju (KS) diberi skor 3,
4. Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 4,
5. Untuk jawaban dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 5.

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
31	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan yang saya Harapkan					
32	Saya merasa jika instansi belum memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga					
33	Saya menerima gaji lebih tinggi dari apa yang saya kerjakan					
34	Ada dorongan di dalam diri untuk membantu pekerjaan pegawai lain					
35	Ada dorongan dalam diri untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik					
36	Berdiskusi dengan rekan kerja merupakan salah satu cara bekerja yang baik. Namun tidak ada dorongan dalam diri saya untuk berdiskusi dengan rekan kerja					
37	Saya memiliki lingkungan kerja yang mendukung					
38	Saya sering cuti untuk hal-hal yang tidak terlalu Penting					
39	Terdapat beberapa rekan kerja yang membuat saya jengkel					
40	Saya merasa jika atasan saya yang kurang menyukai keberadaan saya					
41	Ada dorongan dari dalam diri untuk bekerja giat agar mendapatkan penilaian istimewa dari atasan					
42	Saya menyukai gaya kepemimpinan atasan saya					
43	Peraturan yang dibuat oleh instansi sangat sesuai dengan kepribadian saya					
44	Janji harus ditepati. Tidak tertanam mengenai hal itu dalam diri saya					
45	Saya menaati setiap peraturan yang ada					



## Lampiran 6: Skor Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja

U1 : X ✓ fx motivasi kerja																					
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
1	Timestamp	Email Nama (Bc	Jenis Kelar	Jabatan		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	motivasi kerja
2	12/14/2022 18:24:28	suge Aris	Laki-laki	Driver		3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	41
3	12/14/2022 18:36:06	oanc CH	Laki laki	Kepala		4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	52
4	12/14/2022 18:36:56	vitap Vita	Perempuan	Bendahara		2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	37
5	12/14/2022 18:37:38	bram Brama	Pria	Kasubbag Umum		4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	55
6	12/14/2022 18:38:41	nine. Andika	Laki-laki	Penyidik BNN		2	1	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	30
7	12/14/2022 18:43:11	kanu Edi Purno	Laki laki	Staff P2M		3	3	3	4	4	4	3	3	4	1	1	3	1	3	2	42
8	12/14/2022 18:44:08	arisy. Syaiful Ari	Laki laki	Staf P2M		3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	42
9	12/14/2022 18:48:34	mask Luluk Ma	Perempuan	Fasilitator		4	3	4	2	3	3	3	4	4	1	1	1	4	4	3	44
10	12/14/2022 18:49:47	zaen agus zaei	laki laki	security		3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	2	4	3	3	44
11	12/14/2022 18:55:38	ratna Ratna Arii	Perempuan	Asisten Konselor Sie Rehabilitasi BNN		2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	24
12	12/14/2022 18:58:08	agus Jemblonk	Laki laki	Security		2	2	3	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	43
13	12/14/2022 19:01:47	nova NAP	Laki-laki	Perawat		3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	40
14	12/14/2022 19:04:23	wina Winarni	perempuan	Staf subbag umum		3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	29
15	12/14/2022 19:07:51	tatab Brantas A	Laki laki	Staf pemberantasan		3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	22
16	12/14/2022 19:08:31	yuriy Yusuf	Laki Laki	Penyuluh Narkoba		3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	38
17	12/14/2022 19:13:46	cho1 Ira	Perempuan	Staf		3	2	3	1	3	2	2	1	2	1	1	2	3	4	2	32
18	12/14/2022 19:14:44	lisaaj Lisa	Perempuan	Pengolah data		3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	38
19	12/14/2022 19:23:51	ririn.e Ririn	Perempuan	Staf		2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	24
20	12/14/2022 19:41:02	makg Makgus	Laki laki	Staf		2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	24
21	12/14/2022 19:43:20	hhjib Budi	Laki-laki	---		3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	27
22	12/14/2022 19:53:50	gizel. Anto	Pria	Security		2	2	3	4	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	26
23	12/14/2022 20:14:36	ontei RP	Wanita	Konselor		3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	29
24	12/14/2022 20:27:39	dony dw	Laki-laki	Staf		3	2	3	3	2	3	4	2	4	1	1	3	2	3	1	37
25	12/14/2022 20:41:08	kanu D	L	-		4	2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	1	2	4	2	31
26	12/14/2022 21:22:00	brani Irwan syal	Laki laki	Staff brantas		4	3	3	1	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	38
27	12/14/2022 22:03:46	pugu Pugu	Pria	Security		3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	29
28	12/14/2022 23:53:23	henc HS	laki-laki	staf TU		3	2	3	3	2	3	4	2	4	1	1	3	2	3	1	37
29	12/15/2022 7:53:42	drsm Cakirul	Laki-laki	Konselor adiksi ahli muda		3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	37
30	12/15/2022 8:20:34	nute Nurteta	perempuan	penyuluh narkoba		3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	24
31	12/15/2022 8:37:20	citra Citra	Perempuan	Penyuluh Narkoba Ahli Muda		3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	45
32	12/15/2022 8:46:55	evisa Lisa	Perempuan	Dokter umum		3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	33
33	12/15/2022 8:53:40	jainu Jainuri	Laki-Laki	Pengadministrasi Umum Subbag Um		3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	38
34	12/15/2022 9:09:45	wahy San	lakilaki	brantas		4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	1	2	1	1	42
35	12/15/2022 9:10:39	wica Wicakson	Laki - laki	Staf TU BNN Kab.Malang		2	2	2	2	2	3	3	4	2	1	1	3	2	4	1	34
36	12/15/2022 9:31:02	rusdi Alrusdi	Laki-Laki	Pengelola Keuangan		3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	32
37	12/15/2022 13:18:57	jellgc Jell	Laki Laki	Security		3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	45
38	12/15/2022 15:50:51	brs.t DF	Laki - laki	Staf Pemberantasan		3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	33
39																					





## Lampiran 9: Sumbangan Efektif antar Variabel

### Correlations

		Motivasi Kerja	Motivation Factor	Maintenance Factor
Pearson Correlation	Motivasi Kerja	1,000	0,971	0,960
	Motivation Factor	0,971	1,000	0,933
	Maintenance Factor	0,960	0,933	1,000

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,461	1,175		0,392	0,697
	Motivation Factor	0,568	0,086	0,581	6,594	0,000
	Maintenance Factor	0,421	0,089	0,418	4,743	0,000

## Lampiran 10: Sumbangan Efektif Tiap Faktor

(Variabel *Motivation Factor*)

### Correlations

		Motivation Factor	Acheivement	Recognition	Advancement	The Work It-Self	Respon sibility
Pearson Correlation	Motivation Factor	1,000	0,766	0,783	0,830	0,776	0,786
	Acheivement	0,766	1,000	0,561	0,644	0,452	0,430
	Recognition	0,783	0,561	1,000	0,771	0,359	0,348
	Advancement	0,830	0,644	0,771	1,000	0,388	0,435
	The Work ItSelf	0,776	0,452	0,359	0,388	1,000	0,889
	Responsibility	0,786	0,430	0,348	0,435	0,889	1,000

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,665E-15	0,000		0,000	1,000	
	Acheivement	1,000	0,000	0,214	58766559,531	0,000
	Recognition	1,000	0,000	0,277	65154896,403	0,000
	Advancement	1,000	0,000	0,269	57280053,531	0,000
	The Work ItSelf	1,000	0,000	0,231	38668891,456	0,000
	Responsibility	1,000	0,000	0,275	45782898,468	0,000

a. Dependent Variable: Motivation Factor

## Lampiran 11: Sumbangan Efektif Tiap Faktor

(Variabel *Maintenance Factor*)

### Correlations

		Maintenance Factor	Salary	Working Condition	Interpersonal Relation	Supervision	Company Policy
Pearson Correlation	Maintenance Factor	1,000	0,734	0,778	0,851	0,632	0,707
	Salary	0,734	1,000	0,542	0,611	0,202	0,364
	Working Condition	0,778	0,542	1,000	0,592	0,353	0,318
	Interpersonal Relation	0,851	0,611	0,592	1,000	0,452	0,472
	Supervision	0,632	0,202	0,353	0,452	1,000	0,471
	Company Policy	0,707	0,364	0,318	0,472	0,471	1,000

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,770E-15	0,000			
	Salary	1,000	0,000	0,243		
	Working Condition	1,000	0,000	0,310		
	Interpersonal Relation	1,000	0,000	0,291		
	Supervision	1,000	0,000	0,208		
	Company Policy	1,000	0,000	0,285		

a. Dependent Variable: Maintenance Factor