

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Adanya keberhasilan dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor dari sumber daya manusia itu sendiri. Keberadaan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam kelancaran jalannya suatu organisasi, hal tersebut menuntut sumber daya manusia untuk terus-menerus mengembangkan dirinya secara proaktif. Apa bila SDM tidak ada dalam suatu organisasi dan kurang berkualitas bisa dikatakan organisasi tersebut tidak berjalan dengan baik. dapat kita katakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan kurang berjalan dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. dimana sumber daya yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreativitas dan imajinasi. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin demi terwujudnya kebutuhan pegawai yang sesuai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Dibalik tercapainya efektivitas sebuah organisasi terdapat peran kinerja pegawainya yang sangat berpengaruh. kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang didasarkan atas ketekunan dan kesungguhan dalam menjalankan pekerjaan dengan memanfaatkan waktu kerja. Menurut Simamora (2002), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung

jawab yang dimiliki dimana untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Heriyanto dan Siti Noor (2012), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Maka dari itu demi tercapainya tujuan organisasi pegawai dituntut mempunyai kinerja yang meningkat untuk menghasilkan kerja yang memuaskan bagi organisasi nanti. Tujuan dari organisasi salah satunya yaitu terciptanya kelancaran mekanisme kerja organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi optimalnya kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai salah satunya menurut Mangkunegara (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai menjadi terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah disebut motivasi. adanya pengaruh motivasi kerja yang baik dapat mendorong seseorang untuk mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dimana yang di lakukan demi tercapainya tujuan yang di inginkan, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka suatu pekerjaan akan terhambat dan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Dalam penelitiannya Hasibuan & Handayani (2017), menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu

yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Menurut Sunyoto dalam Kusumayanti dkk (2020), motivasi adalah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau penggerak dari dalam diri seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga pemerintahan yang bergerak di bidang pencegahan dan pemberantasan, penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika dan bahan – bahan adiktif lainnya. Dalam wawancara awal yang dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara pada beberapa pegawai, ditemukan masalah yang sesuai dengan objek yang akan diteliti. Salah satu fenomena yang terkait dengan motivasi kerja yaitu, masih ada kurangnya kedisiplinan pada pegawai sehingga tugas yang dimiliki bisa tertunda, pegawai merasa masih kurangnya atasan memberikan keadilan bagi setiap anggota yang mempunyai salah dalam hal kepemimpinan, dalam lingkungan kerja juga pada sesama rekan kerja masih ada pegawai yang masih memiliki rasa tidak suka terhadap rekan kerjanya hal tersebut

mengurangi kekompakan dan kekeluargaan dalam bekerja dan bisa mempengaruhi aktivitas kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan survei terdahulu yang dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, yaitu motivasi kerja yang dimiliki pegawai mengalami penurunan kerja untuk melihat hasil kerja pegawai dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). dalam setiap setahun dua kali Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui kemampuan kerja pegawai. Penilaian dilakukan langsung oleh kepala bagian umum. Untuk mengetahui bagaimana kinerja SDM di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara peneliti mendapatkan data sasaran kinerja pegawai (SKP) pada tahun 2020-2022. dimana setiap tahun memiliki 2 periode penilaian periode 1 untuk bulan januari sampai juni, periode 2 untuk bulan juli sampai desember. Dari data tersebut menunjukkan bahwa hasil SPK pegawai mengalami keadaan fluktuatif pada kategori yang cukup baik, hal ini diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mengalami peningkatan kerja dipredikat sangat baik. predikat penilaian SKP dikategorikan baik pada interval 90-109, pada kategori cukup pada interval 70-89, dan sangat baik pada interval 110-120. maka dari data tersebut menunjukkan ada kemungkinan hasil SKP pegawai akan berada pada predikat cukup jika tidak dilakukan perbaikan dan peningkatan kinerja oleh pegawainya. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut (tabel 1.1):

Tabel 1. 1

## Predikat Penilaian Kinerja

Nilai Kinerja	Sebutan Atau Predikat
110 – 120	Sangat baik
90 – 109	Baik
70 – 89	Cukup
50 – 69	Kurang
0 – 49	Sangat kurang

Sumber: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No 8 Tahun 2021

Aspek motivasi kerja merupakan unsur yang sangat penting karena berkaitan erat dengan kinerja. Menurut Shinta dan Mushin (2018) Bila motivasi kerja tinggi maka kinerja akan semakin baik, sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja pegawai juga kurang. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada BNN Prov. Sumut maka peneliti mengambil data kinerja pegawai pada tahun 2020-2022. Pada tabel tersebut (tabel 1.2) menunjukkan bahwa kinerja pegawai mengalami keadaan fluktuatif namun tetap dalam kualitas yang cukup dan baik. Hasil kinerja pegawai masih sedikit yang melebihi predikat yang sangat baik dengan nilai diatas 110. Hal tersebut yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu apa yang menjadi motivasi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Tabel 1. 2

## Data Kinerja Pegawai BNN Prov. Sumut tahun 2020 hingga 2022

Rata-rata	2020		2021		2022	
	I	II	I	II	I	II
	85,11	89,09	90,23	92,06	90,48	92,10

Sumber: Data Badan Narkotika Nasional Prov Sumut 2022

Untuk memperkuat data dalam penelitian ini, peneliti juga melakukan observasi awal dengan menyebar angket kuisisioner prasurvei terhadap pegawai badan narkotika nasional provinsi sumatera utara. Dalam prasurvei ini peneliti memperoleh jawaban responden berdasarkan angket yang diberikan kepada 30 orang pegawai. Berikut hasil prasurvei terhadap motivasi kerja pada BNN Prov. Sumut (tabel 1.3).

**Tabel 1. 3**

**Prasurvei Motivasi Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Prov. Sumut**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya merasa kemampuan skill kerja yang dimiliki saat ini sudah cukup	66,6%	33,3%
2	Hubungan dengan semua rekan kerja pegawai lain sangat baik	33,3%	66,6%
3.	Adanya selalu diberikan pujian apabila pegawai menjalankan tugas pekerjaan dengan kerja keras	46,7%	53,3%
4.	Saya merasa sudah cukup puas dengan prestasi yang ada sekarang	66,6%	33,3%
5.	Setiap pekerjaan dapat saya selesaikan dengan tepat waktu dan benar	63,3%	36,6%
6.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya	73,3%	26,6%
7.	Saya tidak masalah jika pekerjaan teman rekan kerja lebih bagus dari saya	66,6%	33,3%

Sumber: hasil prasurvei motivasi kerja

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara masih kurang optimal. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban tidak setuju sebesar 66,7% bahwa hubungan dengan semua rekan kerja sangat baik. 53,3% menjawab tidak setuju bahwa adanya selalu diberikan pujian apabila pegawai menjalankan tugas

pekerjaan dengan kerja keras. Berdasarkan jawaban responden diatas motivasi kerja dalam diri pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara masih terbelang kurang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jusman, Muhammad Idris & Maryadi (2022) secara empirik diketahui motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agus Nurofik, Sartika Yuliana menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nina Andriyani (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut salah satunya yaitu disiplin kerja, menurut Soyfan Tsauri (2013) Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya atau tugas yang diberikan kepadanya serta kepatuhan terhadap aturan-aturan yang ada di tempat bekerja. Kedisiplinan tersebut salah satunya dapat dilihat dari kedatangan jam bekerja pegawai, pegawai dapat dikatakan disiplin apabila pegawai mengikuti aturan jam kerja yang berlaku di tempat kerja. Begitupun sebaliknya apa bila pegawai tidak mengikuti aturan jam bekerja yang berlaku maka pegawai tersebut

bisa dikatakan belum disiplin. Sementara itu, menurut Hasibuan (2016:213) kedisiplinan diartikan apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi peraturan organisasi dan norma social yang berlaku. Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara terdapat 5 hari jam kerja yaitu senin sampai jumat dengan jam masuk kerja dimulai pukul 08.00 WIB dan jam waktu pulang pukul 16.00WIB

Setelah melakukan pengamatan langsung di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara terdapat kurangnya disiplin kerja pegawai. Masih terdapat disiplin kerja yang kurang. seperti, masih ada pegawai yang belum berada di kantor pada saat jam kerja, Kemudian masih ada pegawai yang belum hadir tepat waktu pada saat jam kerja. untuk mendukung pengamatan dalam penelitian ini juga dilakukan observasi awal dengan menyebarkan angket kuisioner prasurvey kepada 30 orang pegawai. Berikut hasil prasurvey terhadap disiplin kerja pada BNN Prov. Sumut (ta;pbel 1.4).

**Tabel 1. 4**

**Prasurvey Disiplin Kerja Pegawai Narkotika Nasional Prov. Sumut**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Rekan kerja selalu mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu	53,3%	46,6%
2	Rekan kerja selalu berada diruangan pada saat jam kerja	56,6%	43,3%
3.	Rekan kerja selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	46,6%	53,3%

Sumber: Hasil Prasurvey Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kedisiplinan pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara masih kurang optimal. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak setuju sebesar 53,3% bahwa rekan kerja selalu



hadir tepat waktu pada jam kerja. Dari hasil prasurvey tersebut dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai masih kurang.

Selain disiplin kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dikatakan bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mempunyai visi tentang bagaimana organisasinya nanti, mempunyai kemampuan untuk membangkitkan semangat para anggotanya untuk mencapai tujuan. oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan untuk mengatur dan memberikan arahan yang baik bagi para anggotanya. Menurut Jacobs & Jacques dalam Ansory & Indrasari (2018:86) Kepemimpinan adalah suatu proses yang memberi arti (penuh arti kepemimpinan) pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan. Menurut Kaswan dalam Shinta Nur dan Indasari (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pengaruh, dengan mempengaruhi orang lain kita memimpin orang tersebut. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat membimbing anggotanya selalu tanpa membedakan orang tersebut, dengan demikian anggota akan merasa diperhatikan dan melihat pemimpin tersebut benar-benar melakukan tugasnya sebagai pemimpin. hal tersebut akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Permasalahan yang ada pada kepemimpinan di kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara seperti masih adanya pemimpin yang belum memberikan ketegasan/teguran bagi setiap anggota yang salah sehingga anggota merasa pemimpin tidak adil kepada mereka, selain itu masih kurangnya komunikasi dengan atasan untuk mengenai pendapat dan saran pekerjaan.

Untuk memperkuat pengamatan permasalahan yang ada dalam penelitian ini, dilakukan observasi awal dengan menyebarkan angket kuisioner prasurvei langsung terhadap pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, dalam prasurvei ini peneliti memperoleh jawaban berdasarkan angket yang sudah dibagikan kepada 30 orang pegawai. Berikut hasil prasurvei terhadap kepemimpinan pada BNN Prov. Sumut (tabel 1.5).

**Tabel 1. 5**  
**Prasurvei Kepemimpinan Badan Narkotika Nasional Prov. Sumut**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Atasan selalu memberikan ketegasan/teguran bagi setiap anggota yang salah	46,6%	53,3%
2	Atasan selalu memperhatikan kinerja yang dimiliki oleh anggotanya	56,6%	43,3%
3	Komunikasi antara anggota dengan atasan baik mengenai pendapat dan saran	53,3%	46,6%

Sumber: hasil prasurvei kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kepemimpinan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara masih kurang memberikan kewajibannya sebagai pemimpin, hal ini dibuktikan dengan jawaban 53,3% menjawab tidak setuju bahwa atasan selalu memberikan ketegasan/teguran bagi setiap anggota yang salah. kurangnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin kepada anggotanya membuat pegawai kurang optimal terhadap pekerjaannya, dalam hal ini bisa dikatakan bahwa kepemimpinan masih kurang.

Selain kedisiplinan dan kepemimpinan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja

adalah salah satu tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai senang terhadap lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Menurut Hidayat & Taufiq (2012), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar dan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedangkan Menurut Sofyan Tsauri (2013:19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, dimana pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dapat bekerja secara optimal dan akan menghasilkan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya jika lingkungan kurang mendukung pegawai juga kurang dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan pengamatan langsung yang telah dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara bahwa dalam lingkungan kerja masih adanya kurang kerapian tempat bekerja dan ruang gerak yang kurang cukup didalam ruangan, Masih ada hubungan yang kurang baik antar rekan kerja, Untuk memperkuat data permasalahan yang ada dalam penelitian ini, dilakukan observasi awal dengan menyebar angket kuisisioner prasurvey langsung terhadap pegawai, dalam prasurvey ini peneliti memperoleh jawaban berdasarkan angk

et yang sudah dibagikan kepada 30 orang pegawai. Berikut hasil prasurvey terhadap lingkungan kerja pada BNN Prov. Sumut (tabel 1.6).

**Tabel 1. 6**  
**Prasurvey Lingkungan Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Prov. Sumut**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Kondisi ruangan kerja yang rapi dan ruang gerak yang cukup berpengaruh terhadap pekerjaan	66,6%	33,3%
2.	Masih ada jalinan hubungan yang kurang baik antara rekan kerja	53,3%	46,6%
3.	lingkungan yang bersih disekitar lingkungan kantor sangat baik	56,6%	43,3%
4.	Fasilitas yang ada di kantor cukup baik dan memadai bagi pegawai	53,3%	46,6%

Sumber: hasil prasurvey lingkungan kerja

Dari hasil survey menunjukkan bahwa masih ada jalinan hubungan yang kurang baik antara pekerja menunjukkan sebanyak 53,3%. Hal tersebut dapat dilihat dari responden pada pernyataan pra survei yang diajukan diatas. Dalam hal ini menjelaskan lingkungan kerja pegawai masih perlu diperhatikan.

Berdasarkan hasil latar belakang diatas maka diperoleh permasalahan yaitu pegawai yang tidak hadir tepat waktu, masih ada tugas yang diselesaikan dengan tidak tepat waktu, masih adanya pegawai yang tidak berada di kantor pada saat jam kerja. kurangnya ketegasan dari pimpinan unit bagi semua anggotanya yang melakukan kesalahan, kondisi rungan kerja yang kurang leluasa. oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul ”**Analisis Faktor yang**

## **Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara Medan”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada yaitu:

1. Kurang adanya diberikan pujian dari atasan atas kerja keras yang telah dilakukan
2. Masih ada pegawai yang belum hadir tepat waktu pada jam kerja.
3. Masih ada kurangnya keadilan dari pemimpin memberikan hukuman bagi setiap anggota yang melakukan kesalahan.
4. Masih ada jalinan hubungan yang kurang baik antara pekerja

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terfokus dan sesuai dengan tujuan penelitian yang diinginkan yaitu analisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera utara. maka penulis membatasi faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang dimaksud adalah disiplin kerja, kepemimpinan dan beban kerja.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang merupakan tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman tentang analisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di BNN Prov. Sumut

2. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi BNN Prov. Sumut dalam mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai

3. Bagi universitas dan Peneliti lanjutan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dan penelitian lanjutan serupa di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.