

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS  
TENAGAKERJA KOTA SAMARINDA**

**Heriyanti, Fajar Apriani, Santi Rande**

**EJournal Administrasi Publik  
Volume 9, Nomor 4, 2022**

## HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja Pada  
Pegawai Negerisipil Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

Pengarang : Heriyanti

NIM : 1502015096

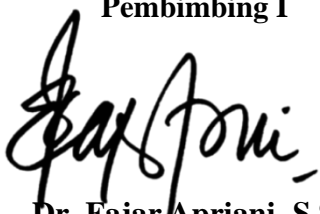
Program : S1 Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program S1  
Administrasi Publik Fisip Unmul.

Samarinda, 25 Mei 2022

**Pembimbing I**



**Dr. Fajar Apriani, S.Sos, M.Si**  
NIP. 19830414 200501 2 003


**Pembimbing II,**



**Dr. Santi Rande, M.Si**  
NIP. 19751001 200604 2 001

*Bagian di bawah ini*

**DIISI OLEH BAGIAN PERPUSTAKAAN S1 ADMINISTRASI PUBLIK**  
Identitas terbitan untuk artikel di atas

<b>Nama Terbitan</b> : eJournal Administrasi Publik	<b>Koordinator Program Studi</b> <b>Administrasi Publik</b>
<b>Volume</b> : 9	 <b>Dr. Fajar Apriani, M.Si</b> NIP. 19830414 200501 2 003
<b>Nomor</b> : 4	
<b>Tahun</b> : 2022	
<b>Halaman</b> : 5698-5709	

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS TENAGA KOTA SAMARINDA**

**Heriyanti<sup>1</sup> Fajar Apriani<sup>2</sup>, Santi Rande<sup>3</sup>**

### ***Abstrak***

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Variabel X dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dengan indikator yaitu kebutuhan fisiologi; kebutuhan rasa aman; kebutuhan akan sosial; kebutuhan akan penghargaan; dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan variabel Y dalam penelitian ini adalah prestasi kerja dengan indikator yaitu kualitas; kuantitas; disiplin; inisiatif; dan kerja sama. Sampel penelitian ini yaitu PNS Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil), berjumlah 49 orang. Alat pengukur data yang digunakan adalah Likert's Sumated Rating (LRS). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain analisis univariat dan analisis bivariat.*

*Kesimpulan yang didapat berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis antara lain: terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi kerja terhadap peningkatan prestasi kerja PNS Disnaker Kota Samarinda, dibuktikan dengan nilai koefisien relasi (R) antara X terhadap Y sebesar 0,657 ; selain itu terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja PNS Disnaker Kota Samarinda 43,2%.*

***Kata Kunci : Motivasi kerja, prestasi kerja***

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [Heriyanti905@gmail.com](mailto:Heriyanti905@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing 1, Dosen Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

<sup>3</sup> Dosen Pembimbing 2, Dosen Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

## **Pendahuluan**

Berdasarkan Undang-Undang No.5 Tahun 2014 Pegawai Negeri sipil (PNS), adalah pelayan masyarakat/abdi Negara yang memiliki tanggungjawab terhadap pelayan public dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dalam menyelenggarakan pelayanan public sudah seharusnya pegawai negerisipil (PNS) harus menunjukkan kinerja yang baik yang akan terwujudnya dalam prestasi kerja. [prestasi kerja menurut Hasibuan (2013:94) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan sertawaktu. Dengan demikian, prestasi kerja PNs merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga organisasi/instansi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya.

Melihat indikator prestasi kerja ada beberapa masalah yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Adapun permasalahan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda adalah terkait hal-hal berikut:

1. Kualitas kerja, masih belum meratanya beban kerja setiap PNS. Hal ini dapat dilihat dari seringnya pergantian PNS sehingga mengakibatkan beban pekerjaan yang belum dikerjakan dibebankan ke PNS lain, hal ini berkaitan dengan kerjasama yang tidak terjalin dengan baik antar pegawai. Dengan begitu PNS tidak dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal. Selanjutnya PNS tidak dapat melakukan inisiatif sendiri dalam meningkatkan kualitas kerjanya.
2. Kuantitas kerja, belum efektifnya penggunaan jam kerja sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai waktu. Dapat dilihat dari seringnya lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dan bahkan bekerja pada saat bukan hari-hari kerja supaya pekerjaan yang belum terselesaikan dapat dikerjakan
3. Disiplin kerja, kurangnya kedisiplinan PNS untuk apel pagi dan kehadiran tepat waktu masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya PNS yang sering terlambat serta keluar kantor sebelum jam istirahat.

Adapun pemberian motivasi pemimpin sejauh ini pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda seperti memberikan insentif berupa bonus pada PNS yang kerja lembur. Pemimpin pada instansi tersebut sangat dekat kepada bawahannya sehingga PNS merasa diperhatikan dan pemimpin juga dapat memberikan motivasi secara langsung, dengan begitu maka prestasi kerja PNS diharapkan dapat meningkat karena adanya semangat dalam bekerja.

Terciptanya prestasi kerja yang baik dapat tercapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian tentang prestasi kerja PNS pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dengan judul: "Pengaruh Motivasi

Kerjaterhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda”

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu

1. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dan berapa kuat hubungannya?
2. Berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja PNS pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda?
3. Berapa persamaan regresi yang dihasilkan untuk mengukur prediksi pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda?

### **Kerangka Dasar Teori**

#### **Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)**

Manusia merupakan faktor utama dalam kegiatan instansi karena manusia yang mengelolah, mengendalikan, dan memberdayaguna sumber-sumbernya yang dimiliki oleh instansi, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi setiap instansi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Anogara (2009:154) merupakan bagian yang berhubungan dengan keputusan organisasi yang berdampak pada angkatan kerja atau angkatan kerja potensial perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan(2013:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

Sedarmayanti (2013:13) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Namun berbeda pula pendapat Handoko (2012:4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Selanjutnya Hasibuan (2013:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kesimpulan dari beberapa pendapat di atas manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, pengembangan, pemeliharaan, memberi penghargaan mencapai tujuan suatu Motivasi Kerja.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Samsuddin (2010:281) motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Asriyanto (2013:22) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan di atas, bahwa untuk mencapai kepuasan PNS adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada PNS agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerjasama dengan baik.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dalam Fahmi (2017:7) disebutkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Adapun motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal.

Menurut Hasibuan dalam Yastira (2016:29) tujuan memberi motivasi adalah semata-mata ingin meningkatkan semangat kerja dan menumbuhkan kembali rasa tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan, karena dari kinerja yang kurang baik yang akan menjadi hambatan-hambatan dalam bekerja, maka pendekatan lain yang dilakukan adalah komunikasi terhadap karyawan sehingga seorang manajer harus dapat mengetahui situasi-situasi yang terjadi pada karyawannya yang menyebabkan kinerja karyawan kurang baik yang disebabkan berapa faktor kebutuhan karyawan belum tercapai.

Kemudian menurut Fathori dalam Yastira (2016:30) menyatakan bahwa adapun tujuan motivasi yaitu menghasilkan efektivitas, produktivitas,

---

dan hasil kerja yang efisien, baik dari diri individu yang bersangkutan maupun organisasi. Sedangkan menurut Purwanti dalam Yastira (2016:30) tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang untuk

melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas disimpulkan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu agar menghasilkan efektivitas, produktivitas, dan hasil kerja yang efisien, baik dari diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi.

Selanjutnya adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh wahdjosumidjo dalam ayuningtyas (2014:39) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor ekstorn dan faktor intern. Faktor ekstorn antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja.

### **Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2009:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Sutrisno (2009:151) bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerja dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Selanjutnya menurut Bernardin dan Rusel dalam Sutrisno (2009:150) bahwa prestasi kerja adalah catatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Berbeda pula menurut Hasibuan (2013:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pengertian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja dan proses pencapaiannya dari seorang PNS dalam melaksanakan fungsi-fungsi pekerjaan yang menjadi tugas dan

tanggungjawabnya, serta dapat dimaknai sebagai hasil yang telah dicapai melalui suatu keterampilan tertentu.

Terdapat faktor-faktor penting yang mempengaruhi dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut ahli.

Menurut Streers dalam sutrisno (2011:151) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu:

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja.

Handoko (2012:135) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Sedangkan Hasibuan (2009:87) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Kemudian Sikula dalam Hasibuan (2009:87) menyatakan bahwa "*Employee appraising is the systematic evaluation of a worker's job performance and potential for development*". Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah dimana organisasi mengevaluasi secara sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh PNS berdasarkan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis Nol atau Nihil ( $H_0$ )  
Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja PNS pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.
2. Hipotesis Alternatif atau Kerja ( $H_a$ )  
Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja PNS pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

### **Definisi Konseptual**

Definisi konseptual pada penelitian ini ialah sebagai berikut:



Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi khususnya PNS, mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dalam bentuk keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja PNS dalam melaksanakan tugasnya secara kualitas dan kuantitas, disiplin, inisiatif dan kerjasama.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Sehingga penelitian bersifat menerangkan hubungan sebab akibat antara variabel independen atau variabel bebas yaitu motivasi kerja PNS pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dengan variabel dependen atau variabel terikat yaitu prestasi kerja pada PNS Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling yaitu Probability Sampling yaitu Simple Random Sampling. sampel diambil secara random atau acak dari semua populasi tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk mengetahui PNS Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda tahun 2018

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)
2. Penelitian Lapangan (Field Work Research)
  - 1) Observasi
  - 2) Penyebaran Kuesioner
  - 3) Dokumentasi

Penelitian ini menggunakan metode Likert's Sumated Rating (LRS), yaitu metode yang menggunakan skala yang digunakan untuk mengukur pandangan PNS Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda tentang pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja ada PNS Dinas Tenaga kerja Kota Samarinda.

Dalam penelitian ini menggunakan dua analisis, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Univariat
2. Analisis Bivariat

## Hasil Penelitian

### *Hubungan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja*

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi (R)**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.432	.420	.14928

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent variabel: Prestasi Kerja Sumber: Data diolah dari SPSS 20, 2019.

Berdasarkan data pada tabel 1 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.657 atau 65.7% yang berarti tingkat hubungan antara variabel Motivasi kerja (X) dan Prestasi Kerja (Y) termasuk pada tingkat hubungan “kuat”.

Selanjutnya peneliti melakukan perhitungan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi nol (0) atau satu (1). Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R Square yang telah disesuaikan (Adjusted), karena disesuaikan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan.

**Tabel 2 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.432	.420	.14928

Predictors: (Constant), x

Sumber: Data diolah dari SPSS 20, 2019.

Berdasarkan data dalam tabel 3 nilai koefisien determinasi diperoleh besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 0.432 atau 43.2%. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan variabel bebas terdiri dari Motivasi Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) termasuk pada tingkat hubungan “sedang”. sedangkan sisanya

56.8% merupakan kontribusi faktor variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Setelah mengetahui nilai koefisien determinasi selanjutnya peneliti melakukan uji Regresi Linier Sederhana untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variable bebas yakni Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja dan di peroleh hasilnya sebagai berikut

**Tabel 3**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,652	,526		1,239	,222
	x	,731	,122	,657	5,978	,000

a. Dependent Variable: y

Data di atas menunjukkan bahwa coefficients bagian B diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0.652 + 0.731X$$

Pada persamaan regresi di atas memiliki pengertian sebagai berikut:

Variabel Motivasi Kerja mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 0.731, artinya jika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0.731.

## **Pembahasan**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi terakhir dari PNS Disnaker Kota Samarinda dalam bekerja adalah kesempatan untuk mengaktualisasikan diri. Instansi seperti Disnaker Kota Samarinda memberikan kebebasan kepada PNS untuk mengembangkan diri mereka. Sebagai contohnya, mereka yang suka berbicara di depan umum dilatih kemampuannya untuk menjadi pembawa acara pada event-event tertentu, begitu juga dengan kemampuan PNS yang lain seperti menyanyi, olahraga, dan menulis, semua mendapat porsi yang sama untuk dikembangkan. Disnaker Kota Samarinda juga memiliki keterbukaan kepada PNS untuk menyampaikan ide, kritik, maupun saran. Melalui keterbukaan itu, maka Disnaker Kota Samarinda bisa saling mengoreksi kesalahan yang ada dan mencari solusi.

Hasil dari jawaban responden tentang variabel motivasi kerja mempunyai indikator tertinggi atau yang paling kuat yaitu dengan jumlah 236,6 untuk indikator kebutuhan aktualisasi diri yang direspon PNS, sedangkan untuk indikator terendah atau yang paling lemah dengan jumlah 207,5 adalah indikator kebutuhan rasa aman. Sehingga dinas tenaga kerja perlu meningkatkan rasa aman pada pegawai nya dengan begitu maka pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

### **Prestasi Kerja PNS**

PNS yang memiliki prestasi kerja berarti memiliki “nilai lebih” dibandingkan PNS yang lain. Nilai lebih ini dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja, disiplin kerja, memiliki inisiatif, dan kerjasama yang baik dengan PNS lain. Hasil dari jawaban responden tentang variabel prestasi kerja mempunyai indikator tertinggi atau yang paling kuat yaitu dengan jumlah 189 untuk indikator inisiatif PNS, sedangkan untuk indikator terendah atau terlemah dengan jumlah 179 adalah indikator kerja sama PNS.

### **Deskripsi Hubungan antara Motivasi dan Prestasi Kerja**

Hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja PNS pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, dimana diperoleh nilai sebesar 0,657 atau 65,70% yang menandakan tingkat keeratan hubungan antar variabel prestasi kerja (Y) dengan motivasi kerja (X) berdasarkan tabel interpretasi sebesar 0,657 atau 65,70% memiliki hubungan yang kuat, motivasi kerja memiliki hubungan terhadap prestasi kerja sebanyak 65,70%.

Temuan peneliti mengenai adanya hubungan antara motivasi kerja (X) dengan variabel prestasi kerja (Y) sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009:104) bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Pengaruh motivasi terhadap prestasi menunjukkan bahwa motivasi kerjamemiliki pengaruh sebesar 0,432 atau 43,2% terhadap prestasi kerja yang berarti, apabila motivasi kerja PNS Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda bertambah 1 satuan akan menambah prestasi kerja PNS sebesar 3,10%. Apabila motivasi kerja diakomodir dengan baik oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda akan berdampak pada prestasi kerja PNSnya.

Berdasarkan hasil penelitian melalui persentase jawaban responden, peneliti dapat mengetahui bahwa dalam variabel motivasi kerja terdapat indikator-indikator yang dapat dijadikan tolok ukur yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Dimana dalam variabel motivasi kerja (X) yang memiliki skor tertinggi adalah indikator aktualisasi diri tentang pemberian kesempatan mengemukakan kritik/saran dan indikator terendah dari motivasi kerja yaitu pemberian kesempatan pemimpin pada PNS dalam mengembangkan kemampuan. Sedangkan untuk variabel prestasi kerja (Y), indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator inisiatif dengan pemberian ide-ide kreatif untuk kemajuan instansi dari PNS. Untuk skor terendah yaitu indikator disiplin kerja tentang ketentuan penggunaan fasilitas kerja yang tersedia.

## **Penutup**

### **Kesimpulan**

- 1 Terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai sebesar 0,657 yang berarti memiliki interpretasi yang kuat antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.
- 2 Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 43,2% yang berarti, apabila motivasi kerja diakomodir dengan baik oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda maka akan berdampak pada prestasi kerja PNSnya yang lebih baik.
- 3 persamaan regresi yang dihasilkan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,731 atau 73,1%.

### **Saran**

- 1 Dinas Tenaga kerja Kota Samarinda hendaknya dapat selalu memperhatikan hal-hal yang menyangkut dengan motivasi PNS. Motivasi yang diberikan dapat membantu meningkatkan prestasi kerja PNS, namun sebaiknya agar PNS dapat memperbaiki salah satu indikator yang menjadi kekurangan di motivasi kerja yaitu pemenuhan kebutuhan akan rasa aman diantaranya perlindungan kesehatan dan juga pemberian tunjangan dana pensiun. Dimana walaupun sudah ada dana pensiun dan bahkan jaminan kesehatan ketenagakerjaan tetapi masih banyak pegawai merasa kurang puas dan merasa kurang akan hal tersebut. Hendaknya pegawai PNS mensyukuri akan hal tersebut Karena banyak Pegawai honorer tidak mendapatkan hal tersebut.
- 2 Dinas Tenaga kerja Kota Samarinda hendaknya dapat selalu memperhatikan hal-hal yang menyangkut dengan prestasi PNS. Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, namun sebaiknya agar PNS

dapat memperbaiki salah satu indikator yang menjadi kekurangan di prestasi kerja yaitu kerja sama. Adapun yang hendaknya dilakukan diantaranya dengan menjalin kerja sama yang baik antar pegawai, pegawai dengan pimpinan dan juga komitmen bersama dalam menjalankan tugas.

- 3 Dinas Tenaga kerja Kota Samarinda terutama pimpinan atau PNS yang memegang jabatan sebagai atasan hendaknya dapat memperhatikan PNS lain. Hal ini untuk meningkatkan motivasi kerja PNS agar dapat menjalankan tugas-tugas dengan baik sehingga mampu berprestasi.
- 4 Penelitian ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan, dimana faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari satu variabel yaitu, motivasi kerja, tentu saja masih banyak faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat memperluas variabel penelitian, indikator penelitian, objek yang akan diteliti dan lebih memperdalam kerangka teoritis sehingga dapat memperkaya ilmu pengetahuan.

### **Daftar Pustaka**

- A, Erwan, dan Dyah Ratih. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif dan Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasiram, Mohammad. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif. Malang: UIN Malang Press.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Putra, Achmad Fathony Fajar. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja PNS di Badan KePNSan Daerah (BKD) Kota Samarinda. Samarinda: Universitas Mulawarman
- Sedarmayanti, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Winardi, 2013. Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yastira, Emigawai 2016. Motivasi Kerja PNS Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda. Samarinda: Universitas Mulawarman

