

Hubungan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi kerja Dengan Produktivitas Pada Dinas Dukcapil Kota Tangerang

Ngemas Syifha Lulu Meiesyah, Sri Yanti, Ambuy Sabur, Sutarman
Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118
E-mail Corespondent : sutarman@unis.ac.id

Abstract

*Research was conducted to examine the relationship of "leadership style," "work discipline and * work motivation" with "employee work productivity at the Department of Education and Civil Registration, Kotaw Tangerang." The quantitative method was using statistical test using the linear regression model with the help of SPSS 25. The population as the object of the study were employees who were assigned as a sample of 56 respondents. "Leadership style" of 0.785 has a strong relationship. The job discipline "there" with a value of 0.869 has a "very strong relationship. "Work motivation with a value of 0.991 has a very strong relationship." "The variables of leadership style, work discipline and work motivation with a result of 0.916 have a very strong relationship."*

Keywords: Leadership Style, Discipline, Motivation, Productivity "

Abstrak

Riset dilakukan untuk meneliti hubungan dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. Metode kuantitatif dengan uji statistik model regresi linier dengan bantuan SPSS 25. Populasi yang dijadikan objek penelitian adalah pegawai yang ditetapkan sebagai sampel sebanyak 56 responden. Gaya kepemimpinan sebesar 0,785 memiliki hubungan yang kuat. Disiplin kerja terdapat dengan nilai 0,869 memiliki hubungan yang sangat kuat. Motivasi kerja dengan nilai 0,991 memiliki hubungan yang sangat kuat. Variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja dengan hasil 0,916 memiliki hubungan sangat kuat.

Katakunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Produktivitas

A. Pendahuluan

Di lingkungan organisasi SDM di pemerintahan adalah pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan elemen penggerak dan elemen utama pemerintahan sebagai abdi negara. Pegawai sebagai abdi negara diharuskan agar bekerja dengan produktivitas yang tinggi agar melayani masyarakat dengan optimal. (Mustapa, 2018). Pencapaian pekerjaan yang didapatkan dari seseorang maupun sekelompok orang pada suatu organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya disebut produktivitas kerja. Pegawai disebut produktif jika dapat menyelesaikan tugasnya sesuai standar yang sudah ditentukan.

Berdasarkan observasi awal terlihat pegawai yang memang masih belum optimal, hal ini ditandai dengan pekerjaan yang belum dapat di selesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan, dan menggunakan jam istirahat melebihi ketentuan. . (Wijono, 2018). Disdukcapil pada hakekatnya memiliki kewenangan dalam mengurus bidang pemerintahan

dan kependudukan sesuai perintah dari walikota yang merupakan dokumen penting yang harus di miliki oleh setiap masyarakat sebagai warga negara. Atas dasar itu penulis tertarik untuk meneliti masalah gaya kepemimpinan, kedisiplinan pegawainya juga motivasi dengan produktivitasnya

Permasalahan yang akan dirumuskan oleh peneliti yaitu: meneliti adanya suatu keterkaitan gaya kepemimpinan terhadap tingkat produktivitasnya. (Rahman, 2018) ada hubungan positif serta signifikan disiplin dengan produktivitas kerja; ada hubungan positif maupun signifikan motivasi dengan produktivitas kerja; mencari tahu tingkat relevansi gaya kepemimpinan, disiplin serta motivasinya.

Tujuannya dari riset yang akan dilaksanakan yaitu untuk mengetahui gaya kepemimpinan disiplin motivasi pegawai di lokasi yang dijadikan penelitian.

1. Produktivitas

Membandingkan jumlah masukan dan keluaran target untuk mengetahui ekeftivitas serta efisiensi merupakan pengertian dari produktivitas kerja. (Mahanggoro, 2018). Produktivitas kerja merupakan dorongan seseorang untuk memiliki sikap yang menanamkan bahwa setiap waktu dan kesempatan yang ada harus dapat dimaksimalkan dengan baik. (Hartoyo, 2015). Seseorang yang mampu mencapai suatu pekerjaan, pegawai yang produktif akan menunjukkan hasil kerja yang lebih banyak dibandingkan masukan yang diterima.

2. Gaya Kepeimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah sikap pemimpin dalam memberikan aturan-aturan yang membuat anggota pegawainya dapat terpengaruh. (Soekarso dan Putong, 2015). Gaya yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang membuat produktivitas kerja seorang pegawai menjadi tinggi Lima dimensi kepemimpinan yaitu pemimpin yang mampu dalam kerjasama, pemimpin yang memnyampaikan kewenangan dengan efektif, cara kepemimpinan yang supportif, pemimpin mampu dalam memberikan kewenangan tugas.

3. Disiplin Kerja

Pegawai dikatakan disiplin kerjanya tinggi jika pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan aturan-aturan dan ketetapan perusahaan dan melaksanakannya atas kesadaran sendiri. (Siswadi, 2016). Disiplin sebagai sesuatu kemampuan pegawai untuk dapat mematuhi norma yang berlaku. Sesuatu disiplin kerja dapat dikatakan tinggi apabila pegawai menaati aturan dan memiliki tanggung jawab dengan tata tertib yang ada di suatu organisasi.

4. Motivasi Kerja

Suatu dorongan ataupun keinginan - keinginan yang menjadikan seseorang tersebut memiliki tingkah laku untuk mencapai tujuan disebut motivasi kerja. (Mohtar, 2019). Motivasi adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi sikap dari manusia. Motivasi adalah dorongan, untuk dapat menjadikan seseorang itu mampu melakukan tujuannya dengan rasa bersemangat dan termotivasi. (Tanjung, 2015). Motivasi seseorang dipengaruhi

oleh faktor internal, eksternal, dan lingkungan sosial menjadi penentu yang berasal dari kebutuhan fisiologisnya.

B. Metode

Peneliti menggunakan riset dengan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan bersifat asosiatif. Mengamati dan mengukur keterkaitan antara variabel. (Sugiyono., 2016). Diantaranya variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3). Produktivitas kerja pegawai Sampel berjumlah 56 pegawai, Datanya yang akan didapat dengan angket berisi pertanyaan untuk dibagikan kepada 56 responden dan data sekunder yaitu studi kepustakaan.

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Data Riset Gaya Kepemimpinan (X_1)

Hasil statistik koefisien hasilnya sebesar 0,785 . Korelasi 0,785 memiliki tingkat hubungan yang kuat. Data hasil perhitungan diketahui 0,615 atau 61,5%. Artinya 61,5% variasi produktivitas kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan dan 38,5% oleh faktor yang tidak diteliti. Hasil uji regresi diperoleh nilai konstanta (a) 17,305. Setiap adanya peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 0,738, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,738.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Hasil statistik koefisien sebesar 0,259. Nilai koefisiennya ada pada tingkat yaitu memiliki tingkat di hubungan yang sangat kuat. Data hasil perhitungan diketahui 0,755 atau 75,5%. Artinya 75,5% variabel Y disebabkan variable disiplin kerja, 24,5% disebabkan oleh faktor-faktor yang lain. Regresi diperoleh nilai konstanta (a) 10,612. Setiap adanya disiplin kerja yang meningkat sebesar 0,780, produktivitas kerja pegawainya pun meningkat.

3. Motivasi Kerja (X_3)

Hasil statistik koefisien 0,991. Pada Sig. (2-tailed) ($0,002 < 0,05$). Disimpulkan bahwa motivasi kerja ada hubungan yang sangat dengan produktivitas kerja. Hasil perhitungan uji persen diketahui 0,812 atau 81,2%, Artinya 81,2% variasi produktivitas kerja pegawai disebabkan motivasi kerja, 18,8% oleh sebab yang lainnya. Regresi diperoleh nilai konstanta (a). 15,210. Setiap adanya peningkatan motivasi kerja sebesar 0,824, produktivitas kerjanya pun meningkat.

4. Uji Hipotesis

Korelasi berganda didapatkan hasil 0,916. Adanya keterkaitan dari variabel tersebut. Hasil 0,916 adalah sangat kuat, uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0,850. Hal ini berarti 85,0% produktivitas kerja pegawai yang dilakukan dapat memberikan kontribusi yang baik. Sedangkan sisanya 15,0% dijelaskan oleh sebabsebab lain. Hasil perhitungan uji regresi berganda pada tabel 4.26, diperoleh 0,791. Koefisien regresi (b₁) untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) yaitu 0,458, menyatakan ada penambahan 1 poin gaya kepemimpinan , maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,458 poin. (b₂) bernilai 0,579 , untuk motivasi (X_3) bernilai 0,581.

Terdapat hubungan produktivitas pegawai dikarenakan pemimpin organisasi memberi motivasi pegawainya. Hasil penelitian pun didukung hasil (Periyadi, 2018). Gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan produktivitas, seperti gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin kantor. Kemudian dikarenakan pegawai menaati kantor penentu.

Meningkatnya produktivitas kerja pegawai tersebut. Hasil penelitian (Sukarno dalam (Remus, 2017). Disiplin kerja memiliki pengaruh positif. Selanjutnya adanya motivasi dikarenakan motivasi salah satu faktor pendorong perilaku pegawai dalam bekerja, produktivitas kerja pegawai dikarenakan adanya pemberian penghargaan, kompensasi, kondisi kerja yang nyaman. Adanya hubungan gaya kepemimpinan, kedisiplinan serta dorongan berhubungan pada produktif seseorang, dikarenakan produktivitas kerja yang tinggi akan dapat tercapai apabila gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh atasannya sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, kesadaran pegawai akan disiplin kerja dengan mematuhi peraturan yang ada. Dan pegawai memiliki motivasi kerja tinggi. (Sunarsi, 2018).

D. Kesimpulan

1. Hubungan gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja ditandai dengan 0,785 yang berarti memiliki hubungan yang kuat.
2. Hubungan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai ditandai 0,869 sangat kuat.
3. Hubungan X3 ditandai 0,991 yang berarti memiliki hubungan sangat kuat.
4. Gaya kepemimpinan, disiplin maupun tingkat termotivasinya pekerjaan terdapat keterkaitan dengan produktifnya pegawai ditandai dengan positif 0.916 yang berarti memiliki hubungan sangat kuat.
5. Motivasi kerja lebih besar (0,991) dibandingkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dikarenakan pegawai termotivasi untuk berusaha dan bekerja maksimal demi mencapai suatu keberhasilan dan keunggulan, para pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, beberapa faktor yang penting adalah apresiasi dari pemimpin dan kesempatan berprestasi.

Referensi

- Darmawan, D. (2018). *Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. 2(3), 97-106. <https://doi.org/10.31227/osf.io/e32dz>
- Hartoyo, E. (2015). *Sarapan Pagi & Produktivitas*. In *Universitas Brawijaya (UB Press)*.
- Mahanggoro, T. P. (2018). *Melejitkan Produktivitas Kerja Dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ) Tinjauan Studi Ilmu Kesehatan*.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*.
- Mustapa, Z. dan M. (2018). *Kepemimpinan Pelayan: Dimensi Baru Dalam Kepemimpinan*.
- Periyadi, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Murung Raya Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis (S4)*, 4(1), 127-133.
- Prihantoro, A. (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*.

- Rahman, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Depok. *Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT) 2018*, 55-59.
- Remus, S. P. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Kebun Tobasari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 15.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124-137.
- Soekarso dan Putong, I. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18>
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Ekp*, 15(27-36), 1576-1580.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*.