

## Hubungan Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang

Kiki Wibhawa, M.Rosul Asmawi, Edi Mulyadi, Sutarman

Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118

E-mail Corespondent : sutarman@unis.ac.id

### Abstract

*Relationships can encourage the growth of employee work productivity. Purpose wants to know (1). Achievement motivation, (2). Organizational commitment (3). Work productivity. Conducted at the Tangerang City Transportation Agency. Method with correlational model survey. The number of respondents was 520, because the number was over 100, then a sample of 20% of the population was sufficient, so a sample of 104 respondents was obtained. Using a questionnaire instrument on the three variables above. The instrument was validated by analysis while the reliability of the instrument was measured by the variance formula. Correlation statistical analysis techniques, simple correlation regression and multiple regression. The conclusion in testing the significant hypothesis is 0.05, which results in 3 criteria: (1) There is a relationship between achievement motivation and work productivity with Correlation (kr)  $r_{y.1} = 0.493 > r\text{-table}$  ( $r\text{-table} = 0.195$  at  $\alpha = 0.05$  and  $r\text{-table} = 0.256$  at  $\alpha = 0.01$ ). (2). There is a connection between organizational commitment and work productivity with  $r_{y.2} = 0.604 > r\text{-table}$  ( $r\text{-table} = 0.195$  at  $\alpha = 0.05$  and  $r\text{-table} = 0.256$  at  $\alpha = 0.01$ ). (3) There is a relationship between achievement motivation, organizational commitment and work productivity with  $r_{y.1.2} = 0.615 > r\text{-table}$  ( $r\text{-table} = 0.195$  at  $\alpha = 0.05$  and  $r\text{-table} = 0.256$  at  $\alpha = 0.01$ ).*

**Keywords:** *Achievement Motivation, Organizational Commitment, Work Productivity*

### Abstrak

Hubungan dapat mendorong tumbuhnya produktivitas kerja pegawai. Tujuan ingin mengetahui (1). Motivasi berprestasi, (2). Komitmen organisasi (3). Produktivitas kerja. Dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Tangerang. Metode dengan survei model korelasional. Jumlah responden berjumlah 520, karena berjumlah di atas 100, maka sampel sebanyak 20% dari populasi sudah mencukupi, maka diperoleh sampel sebanyak 104 responden. Menggunakan Instrumen angket pada ketiga variabel diatas. Instrumen divalidasi dengan analisis sedangkan reliabilitas instrumen diukur dengan rumus varians. Teknik analisis statistik korelasi, korelasi regresi sederhana dan regresi berganda. Kesimpulan dalam menguji hipotesis yang signifikan 0,05, yang menghasilkan 3 kriteria: (1) Adanya hubungan motivasi berprestasi bersama produktivitas kerja dengan Korelasi (kr)  $r_{y.1} = 0.493 > r\text{-tabel}$  ( $r\text{-tabel} = 0.195$  pada  $\alpha = 0.05$  dan  $r\text{-tabel} = 0.256$  pada  $\alpha = 0,01$ ). (2). Adanya koneksi antara komitmen organisasi bersama produktivitas kerja dengan  $r_{y.2} = 0.604 > r\text{-tabel}$  ( $r\text{-tabel} = 0.195$  pada  $\alpha = 0.05$  dan  $r\text{-tabel} = 0.256$  pada  $\alpha = 0.01$ ). (3) Adanya hubungan antara motivasi berprestasi, komitmen organisasi dengan produktivitas kerja dengan  $r_{y.1.2} = 0.615 > r\text{-tabel}$  ( $r\text{-tabel} = 0.195$  pada  $\alpha = 0.05$  dan  $r\text{-tabel} = 0.256$  pada  $\alpha = 0.01$ ).

**Kata kunci:** Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi, Produktivitas Kerja

## **A. PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi mengupayakan agar ASN nya dapat berpartisipasi dalam aktivitasnya bisa menyampaikan sebuah prestasi sebagai wujud produktivitas kerja baik dalam menciptakan sebuah arah yang telah ditentukan lebih dahulu. Pada suatu realisasi produktivitas kerja adalah sesuatu diperlukan pada sebuah otoritas, disebabkan oleh produktivitas kerja yang diinginkan dapat meningkatkan capaian kinerja secara efektif dan efisien.

Kebijakan di atas merupakan pra kondisi yang dapat mendorong tumbuhnya produktivitas kerja pegawai. Mengingat produktivitas kerja sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan, maka melalui PPRI No.53 Tahun 2010 mengenai Disiplin ASN, Pemerintah bermaksud untuk mendorong ASN lebih memahami tupoksi serta tanggungjawab selaku pelayan bangsa dan pelayan rakyat, kemudian para ASN senantiasa menjalankan tupoksi dengan disiplin pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Bertolak dari uraian tersebut di atas, maka produktivitas kerja pegawai yang bekerja pada pemerintah atau sebagai ASN mutlak diperlukan dan harus terus dibina dan ditingkatkan, dengan harapan hari ini yang dikerjakan lebih baik dari sebelumnya, senantiasa berusaha untuk mewujudkan hasil esok hari lebih baik daripada hari sekarang.

Atas dasar permasalahan diatas penulis berminat untuk meneliti tentang produktivitas kerja ASN pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang, dan perlu diidentifikasi variabel-variabel yang mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan pada inti masalah awal tersebut, berikut ini diidentifikasi masalah riset sebagai berikut :

- a. Apakah etos kerja mempunyai hubungan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang;
- b. Apakah kualitas kepemimpinan mempunyai hubungan produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang;
- c. Apakah motivasi berprestasi mempunyai hubungan n produktivitas kerja pekerja di Dinas Perhubungan Kota Tangerang;
- d. Apakah kompensasi mempunyai hubungan n produktivitas pekerjaN di Dinas Perhubungan Kota Tangerang;
- e. Apakah intensitas pembinaan mempunyai hubungan produktivitas pekerja di Dinas Perhubungan Kota Tangerang;
- f. Apakah budaya organisasi mempunyai hubungan n produktivitas pekerja di Dinas Perhubungan Kota Tangerang;
- g. Apakah komitmen organisasi mempunyai hubungan n produktivitas pekerja di Dinas Perhubungan Kota Tangerang.

## **B. METODE**

Teknik yang digunakan dalam riset adalah teknik survei yang bersifat kuantitatif dengan model korelasional. Variabel riset meliputi 2 variabel bebas pada simbol yakni Motivasi Berprestasi ( $X_1$ ) dengan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ). Untuk variabel terikat bersimbolkan ( $Y$ ) yakni produktivitas kerja pegawai.

### C. Hasil Dan Pembahasan

Hubungan motivasi berprestasi, komitmen organisasi dengan produktivitas kerja pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang. Telah menunjukkan hasil yaitu sebagai berikut:

#### 1. Deskripsi Data :

- a. Variabel Produktivitas kerja (Y). Berdasarkan olah data variabel produktivitas kerja dengan sampel 104 responden, diraih nilai tinggi (91) serta nilai rendah (76). Umumnya nilai (*Mean*) (83). Simpangan Baku (3,83). Distribusi frekuensi variabel Produktivitas kerja diraih produk penghitungan banyak ruang pada variabel terikat yaitu 8 ruang rentang interval.
- b. Variabel Motivasi berprestasi ( $X_1$ ). Berdasarkan riset yang mengaitkan 104 responden melalui sebaran angket yang menjadi sumber data riset diraih skor paling kuat = 110 dan skor paling lemah = 94, dengan skor average (101), dengan standar deviasi = 3,93. Dalam tabel menerangkan penyebaran dengan tanggapan responden sebanyak kelas 8 dengan jarak interval 2.
- c. Variabel Komitmen organisasi ( $X_2$ ). Berdasarkan pengolahan data variabel Komitmen organisasi sebanyak 104 responden, diraih nilai tinggi (94) serta nilai rendah (78). Umumnya nilai (*mean*) (83,5) Simpangan Baku (4,23). Hasil olah data penyebaran variabel Komitmen organisasi sebanyak kelas 8 dan jarak interval 2.

#### 2. Hipotesa

- a. Hubungan Motivasi berprestasi dengan Produktivitas kerja. Hipotesa kesatu dalam riset ini adalah terdapat koneksi positif diantara motivasi berprestasi bersama produktivitas kerja. Selesai dilaksanakan dengan alat uji sebagai syarat analisis melalui pengujian normalitas, homogenitas dan linieritas diperoleh penghitungan koneksi kedua variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ) bersama produktivitas kerja (Y) didapat kesimpulan:
  - 1) Seperti dalam hipotesa statistik maka adanya koneksi diantara motivasi berprestasi bersama produktivitas kerja dengan memanfaatkan dengan korelasi sebesar  $r_{y.1} = 0,493 > r\text{-tabel}$  ( $r\text{-tabel} = 0,195$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r\text{-tabel} = 0,256$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  terima, yang terkoneksi positif begitu amat berarti diantara motivasi berprestasi bersama produktivitas kerja;
  - 2) Peranan motivasi berprestasi sama produktivitas kerja dijumlah berlandaskan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,243$ . Artinya faktor motivasi berprestasi memberi peranan sejumlah 24,3% terhadap produktivitas kerja.
- b. Keterkaitan fungsional antara motivasi berprestasi dengan Produktivitas kerja menghitung dengan memakai teknik analisis regresi  $\hat{Y} = 34,328 +$

0,480X<sub>1</sub>. Menguji signifikansi padanannya regresi didapat hasil dengan  $F_{hitung} = 32,788 > F_{tabel}$  ( $F_{tabel} = 3,08$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $F_{tabel} = 4,82$  dengan  $\alpha = 0,01$ ). Artinya padanannya regresi diatas amat signifikansi yang seperti itu berupa variabel motivasi berprestasi bisa dipakai guna memperkirakan produktivitas kerja.

Motivasi berprestasi seseorang juga berkaitan dengan harapan yang akan diperoleh jika upayanya berhasil. Dalam hal ini seseorang tergerak atau memiliki motivasi berprestasi karena adanya keinginan untuk memenuhi harapan atau yang dikehendakinya. Harapan-harapan tersebut dapat bersifat keuntungan material maupun sosial, misalnya pemberian insentif, penghargaan dari atasan atau promosi jabatan.

Berdasarkan penyampaian diatas bahwa motivasi itu bersifat abstrak yaitu tidak terlihat secara kasat mata, sehingga hanya dapat diketahui melalui tingkah laku atau perbuatan seseorang. Timbulnya motivasi karena adanya dorongan untuk mencapai atau mewujudkan sasaran-sasaran tertentu yang telah ditetapkan berdampak pada peningkatan Kualitas Produktivitas kerja.

### 3. Hubungan antara Komitmen organisasi bersama Produktivitas kerja.

Hipotesa kedua dalam riset adanya koneksi positif diantara komitmen organisasi dan produktivitas kerja. Selesai dilaksanakan lewat pengujian analisa dengan normalitas, homogenitas serta linieritas diperoleh penghitungan koneksi fungsional dari dua variabel komitmen organisasi dan produktivitas kerja didapat kesimpulan antara lain :

- a. Seperti dalam hipotesa statistik maka adanya koneksi antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja dengan memanfaatkan korelasi  $r_{y.2} = 0,604 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,195$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,256$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya adanya koneksi positif berarti diantara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja.
- b. Peranan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja dijumlah berlandaskan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y.2})^2 = 0,365$ . Artinya faktor komitmen organisasi mempunyai peran sejumlah 36,5% terhadap produktivitas kerja.
- c. Hubungan fungsional antara komitmen organisasi dengan kualitas Produktivitas kerja menghitung dengan teknik analisis regresi  $\hat{Y} = 37,467 + 0,547 X_2$ . Menguji signifikansi padanannya regresi didapat simpulan bahwa  $F_{hitung} = 58,658 > F_{tabel}$  ( $F_{tabel} = 3,08$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $F_{tabel} = 4,82$  pada  $\alpha = 0,01$ ).

Berdasarkan paparan di atas menunjukkan, bahwa komitmen organisasi adalah kondisi psikologis atau perilaku pegawai terhadap organisasi tempatnya

bekerja berupa loyalitas atau kesetiaan sehingga terlibat dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tercapainya visi, misi dan juga tujuan organisasi. Dengan demikian penurunan diatas amat berarti, artinya faktor komitmen organisasi bisa dimanfaatkan untuk memperkirakan produktivitas kerja.

#### 4. Hubungan Motivasi berprestasi dan Komitmen organisasi terhadap Produktivitas kerja.

Pengujian hipotesa ketiga adanya koneksi positif motivasi berprestasi, komitmen organisasi dengan simultan terhadap produktivitas kerja: Seperti dalam hipotesa statistik maka adanya koneksi diantara motivasi berprestasi, komitmen organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja dalam memanfaatkan teknik korelasi product moment didapat  $r_{y.1.2} = 0,615 > r\text{-tabel}$  ( $r\text{-tabel} = 0,195$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{\text{tabel}} = 0,256$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya adanya koneksi positif amat berarti motivasi berprestasi, komitmen organisasi dengan simultan terhadap produktivitas kerja;

- a. Peranan motivasi berprestasi, Komitmen organisasi dengan terhadap produktivitas kerja dijumlah berlandaskan koefisien determinasi yakni  $r^2 = (r_{y.1.2})^2 = 0,378$ . Artinya faktor motivasi berprestasi, komitmen organisasi mempunyai peran 37,8 % terhadap produktivitas kerja;
- b. Koneksi fungsional motivasi berprestasi, komitmen organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja menghitung dengan teknik analisis regresi  $\hat{Y} = 30,151 + 0,150 X_1 + 0,452X_2$ . Menguji signifikansi padanannya regresi didapat simpulan bahwa  $F\text{-hitung} = 30,667 > F\text{-tabel}$  ( $F\text{-tabel} = 3,08$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $F\text{-tabel} = 4,82$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Artinya padanannya regresi amat berarti dari faktor motivasi berprestasi, komitmen organisasi bisa dimanfaatkan dalam menentukan Produktivitas kerja.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pada perkembangan pengolahan data dan pembatasan data pada bagian yang lebih dahulu, maka diperoleh simpulan yaitu :

- a. Mempunyai koneksi yang signifikan motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pada Lingkungan Dinas Perhubungan Kota Tangerang, dengan  $r_{y.1} = 0,493 > r\text{-tabel}$  ( $r\text{-tabel} = 0,195$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{\text{tabel}} = 0,256$  pada  $\alpha = 0,01$ );
- b. Mempunyai koneksi yang signifikan komitmen organisasi dengan produktivitas kerja di Lingkungan Dinas Perhubungan Kota Tangerang dengan  $r_{y.2} = 0,604 > r\text{-tabel}$  ( $r\text{-tabel} = 0,195$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r\text{-tabel} = 0,256$  pada  $\alpha = 0,01$ );
- c. Mempunyai koneksi yang signifikan motivasi berprestasi, komitmen organisasi secara simultan dengan produktivitas kerja di Lingkungan Dinas Perhubungan Kota Tangerang dengan  $r_{y.1.2} = 0,615 > r\text{-tabel}$  ( $r\text{-tabel} = 0,195$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r\text{-tabel} = 0,256$  pada  $\alpha = 0,01$ ).

## Referensi

- Amirin, M., Tatangatal., (2015). Manajemen Pendidikan, Yogyakarta. UNJ: Pres.
- Anoraga, Panji., (2016). Psychology of Work. Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Arikunto., (2015). Research Procedure A Practical Approach, Jakarta, Rineka Cipta.
- Henry., (2017). Educational Psychology In The Classroom, Tokyo-Japan: Modern Asia.
- Kusnendi., (2015). Analisis Jalur: Konsep dan Aplikasi dengan Program SPSS & Lisrel 8. Bandung, UPI Pendidikan Ekonomi
- Clay, Lindgren, Henry., (2015). Educational Psychology In The Classroom, Tokyo-Japan: Modern Asia.
- Luthan Fred., (2015). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. New York, McGraw-Hill
- Mangkunegaran., A. A. Anwar, Prabu., (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- Mc.Clelland, David, C., (2015). The Achievement Motive, New York: Irvington Publisher
- Mowday, STEERS., Porter, L.W., (2015). Motivation and Word Behavior, New York: Academic Press
- Payaman., J. Simanjutak., (2015). Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi 3. Jakarta, Fakultas UI.
- Riduwan., (2016). Metode Riset. Jakarta: Rineka Cipta
- Sopiah., (2017). Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi
- Steers, Richard. M., (2016). Efektifitas Organisasi Erlangga, Jakarta.
- Sujak, Abu., (2017). Kepemimpinan Manajemen, Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi Jakarta: Rajawali
- Wahjosumidjo., (2016). Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta: Ghalia Indonesia