

Hubungan Kesejahteraan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pembangunan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang

Siska Gustina Sari, Edi Mulyadi, Jarnawi Afgani Dahlan, Erialdy*

Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118

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

Abstract

The research objective was to analyze the relationship between welfare and achievement motivation with employee work discipline at the Personnel and Human Resources Development Agency of Tangerang City. The population used as the research object is employees. The research is a population study, that is, the population is less than 100, so all samples are taken. The results of the multiple regression calculations above, illustrate that the direction of the relationship between Welfare and Achievement Motivation is in the same direction, where every 1 unit increase in the Welfare and Achievement Motivation variables will cause an increase in Employee Work Discipline of 20,396. In addition, the results of the analysis show that the coefficient of determination R Square shows a score of 0.520 or 52%. This proves that 52% of changes in Employee Work Discipline can be explained by the variables of Welfare and Achievement Motivation, while the remaining 48% is still influenced by other factors, such as supervisory leadership, work performance and others.

Keywords: *Welfare, Achievement Motivation and Employee Work Discipline*

Abstrak

Tujuan penelitian untuk menganalisis hubungan kesejahteraan dan motivasi berprestasi dengan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang. Populasi yang dijadikan objek penelitian adalah pegawai. Penelitiannya merupakan penelitian populasi, yaitu populasi kurang dari 100, maka penentuan sampel diambil semua. Hasil perhitungan regresi berganda di atas, memberikan gambaran bahwa arah hubungan antara Kesejahteraan dan Motivasi Berprestasi ternyata searah, dimana setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Kesejahteraan dan Motivasi Berprestasi, maka akan menyebabkan kenaikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai sebesar 20.396. Selain itu, hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square menunjukkan skor nilai sebesar 0.520 atau 52%. Hal ini membuktikan bahwa 52% perubahan Disiplin Kerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Kesejahteraan dan Motivasi berprestasi sedangkan sisanya 48% masih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pengawasan pimpinan, prestasi kerja dan lain-lain.

Kata Kunci : Kesejahteraan, Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Pegawai

A. Pendahuluan

Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi, yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja juga merupakan hal yang penting dalam membangun dan membentuk karakter seseorang, suatu organisasi serta bangsa. Sikap mental disiplin harus dijadikan landasan utama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pengembangan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) mengisyaratkan bahwa nilai disiplin kerja dapat mewarnai perilaku Aparatur Sipil Negara dalam rangka peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan public. Hal ini tentunya akan berdampak berkelanjutan atas terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dimana untuk meningkatkan disiplin kerja harus dimulai dengan adanya pemenuhan kebutuhan, perubahan pola pikir, sikap serta perilaku Aparatur Sipil Negara.

Pemenuhan kebutuhan, perubahan pola pikir, sikap serta perilaku Aparatur Sipil Negara merupakan upaya untuk meningkatkan kedisiplinan. Dari segi pemenuhan kebutuhan jika pegawai merasa kebutuhannya terpenuhi baik secara pribadi, keluarga dan lingkungan, maka pegawai akan merasa sejahtera dan tingkat produktivitasnya akan meningkat. Hal ini tentunya akan berdampak baik bagi tingkat kedisiplinan seorang pegawai dan otomatis akan berdampak positif pula bagi organisasi. Sebagai seorang individu, pegawai juga mempunyai sesuatu yang utama mengenai perilaku, sikap, tabiat dan kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh kondisi lingkungan. Tujuan organisasi akan sulit dicapai, bila para pegawai tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Dengan kata lain, pemberian motivasi oleh organisasi adalah agar pegawai tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi. Untuk mewujudkan pegawai yang handal, professional dan berdedikasi, maka pegawai perlu merasa sejahtera pada dirinya dan selalu termotivasi dalam bekerja. Jika seorang merasakan sejahtera pada dirinya, maka pegawai tersebut akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pegawai yang memiliki motivasi bekerja yang tinggi akan selalu berprestasi dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan visi, misi dan program Walikota Tangerang sebagaimana dijabarkan dalam Peraturan Walikota No. 81 Tahun 2016. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang merupakan sebuah instansi pemerintah yang berfungsi untuk mengembangkan sumber daya manusia khususnya membina kedisiplinan pegawai. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu modal organisasi, yang menempati posisi strategis dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Tujuan organisasi hanya akan terwujud apabila didukung oleh pegawai yang disiplin. Dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan ASN tersebut, Kota Tangerang telah menerbitkan Peraturan Walikota Tangerang Nomor 98 Tahun 2017 tentang penilaian prestasi kerja pegawai dan pemberian tunjangan tambahan penghasilan. Peraturan Walikota Tangerang Nomor 98 Tahun 2017 merinci tentang hak dan kewajiban ASN. Dalam peraturan tersebut, pemerintah Walikota Tangerang memberikan gaji beserta tunjangan dan diberikan juga tambahan penghasilan berdasarkan kemampuan daerah. Namun dalam peraturan tersebut, pemerintah Walikota Tangerang juga memberikan kewajiban kepada ASN untuk pencapaian prestasi kerja dan karier dalam melaksanakan tugas. Dengan kata lain, selain memberikan kewajiban, pemerintah Walikota Tangerang juga memberikan hak yang sesuai dengan kemampuan daerah kepada seluruh pegawainya.

Namun demikian, fakta yang ada dari berbagai sumber mengungkapkan masih cukup banyak pegawai yang kurang disiplin. Hal ini ungkapkan dalam sebuah artikel dari situs Liputan6.com bahwa kasus pelanggaran disiplin ASN di dominasi dengan kasus pelanggaran jam kerja dan tidak masuk kerja (Nurmayati, 2019). Selain itu, Humas BKN, Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian (Bapek) dalam prasidang 14 Oktober 2019, mengupas 35 kasus pelanggaran disiplin ASN yang berstatus pegawai instansi pusat dan daerah. Adapun rincian kasus yang dibahas meliputi 19 kasus tidak masuk kerja dan 16 kasus lainnya berupa penyalahgunaan wewenang, penipuan, gratifikasi, sampai dengan penyalahgunaan narkoba. Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang Pembinaan Badan Kepegawaian dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang, beliau mengungkapkan bahwa masih terjadi banyak pelanggaran disiplin di lingkungan BKPSDM seperti terlambat datang, tidak masuk kerja, tidak berpakaian sesuai peraturan, tidak ada disaat jam kerja dan tidak absen pulang.

Dari fakta yang ada, pelanggaran mengenai kedisiplinan merupakan masalah tertinggi yang terjadi dikalangan ASN. Pelanggaran yang terjadi tentunya akan berdampak besar terhadap tercapainya tujuan organisasi. Atas dasar itu penulis tertarik untuk meneliti masalah disiplin pegawai, sehingga perlu diidentifikasi berbagai variabel yang memiliki hubungan dengan disiplin kerja pegawai.

B. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan kata lain penelitian deskriptif asosiatif kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan hubungan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih berdasarkan fakta dengan data berupa angka atau data yang diangkakan. Dengan kesejahteraan sebagai Variabel X1, motivasi berprestasi sebagai variabel X2 dan disiplin kerja pegawai sebagai variabel Y.

Populasi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Berdasarkan Pangkat/Golongan. Jumlah populasi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang, yaitu sebanyak 90 orang pegawai terdiri dari Esselon II sebanyak 1 orang pegawai, Esselon III sebanyak 5 orang pegawai, Esselon IV sebanyak 13 orang pegawai dan pelaksana sebanyak 71 orang. Adapun dalam kaitan ini, mengingat populasi kurang dari 100, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut (Arikunto, 2016), apabila populasi kurang dari 100, maka penentuan sampel lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu keseluruhan populasi dari 90 orang pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang dijadikan responden penelitian.

C. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini merupakan penafsiran terhadap hasil akhir dalam melakukan pengujian data. Adapun pembahasan dari hasil analisis data mengenai hubungan Kesejahteraan dan Motivasi Berprestasi dengan Disiplin Kerja Pegawai sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan, yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan Kesejahteraan dengan Disiplin Kerja Pegawai.

Dari hasil uji prasyarat analisis diketahui bahwa data yang diperoleh dinyatakan nilai *Asymp. Sig* = 0.121, karena nilai *Asymp. Sig* 0.121 > 0.05, maka keputusannya adalah data berdistribusi normal. Berarti asumsi normalitas data variabel Kesejahteraan (X1) terpenuhi. Dengan kata lain variabel Kesejahteraan (X1) dianggap memenuhi syarat untuk mempengaruhi variabel disiplin kerja pegawai (Y). Hasil uji regresi linier antara Kesejahteraan dengan Disiplin Kerja Pegawai pada diperoleh nilai persamaan:

$$\hat{Y} = 31.609 + 0.473 \cdot (X_1)$$

Nilai konstanta sebesar 20.395 menyatakan bahwa jika variabel Kesejahteraan diabaikan atau bernilai 0, maka nilai Disiplin Kerja Pegawai bernilai sebesar 31.609. Sedangkan jika kesejahteraan lebih ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0.473 dengan asumsi variabel lain dan konstan diabaikan. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi dalam kolom R Square menunjukkan skor nilai sebesar 0.52 atau 52%. Hal ini membuktikan bahwa 52% perubahan Disiplin Kerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Kesejahteraan sedangkan sisanya 48% masih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pengawasan pimpinan, prestasi kerja dan lain-lain.

Menurut Hassibuan (2000: 192), balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Sedangkan kesejahteraan yang dirasakan pegawai merupakan bentuk lain dari balas jasa. Bisa diartikan jika semakin besar kesejahteraan yang dirasakan pegawai maka semakin

baik kedisiplinan pegawai dan begitu pula sebaliknya. Sehingga dapat diartikan kesejahteraan berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan yang tentunya hal ini sejalan dengan penelitian ini. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rulandari, N. tahun 2017, yang menempatkan variabel kesejahteraan sebagai variabel independen kedua. Hasilnya secara parsial kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja staf di Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur.

Jumraerah pada tahun 2013 mengungkapkan bahwa peranan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur terhadap kesejahteraan pegawai baik. Hal ini dikarenakan pimpinan yang memperhatikan hubungan antara pimpinan dengan Pegawai. Dengan kata lain kesejahteraan yang dirasakan pegawai timbul akibat pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja. Karena terpenuhinya kesejahteraan pegawai, kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai sudah sesuai dengan harapan pimpinan. Hal ini menandakan kesejahteraan yang dirasakan pegawai berpengaruh positif untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai yang sejalan dengan penelitian ini.

2. Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Disiplin Kerja Pegawai.

Dari hasil uji prasyarat analisis diketahui bahwa data yang diperoleh dinyatakan nilai Asymp. Sig = 0.121, karena nilai Asymp. Sig 0.200 > 0.05, maka keputusannya adalah data berdistribusi normal. Berarti asumsi normalitas data variabel Motivasi Berprestasi (X₂) terpenuhi. Dengan kata lain variabel Motivasi Berprestasi (X₂) dianggap memenuhi syarat untuk mempengaruhi variabel disiplin kerja pegawai (Y). Hasil uji regresi linier antara Motivasi Berprestasi dengan Disiplin Kerja Pegawai diperoleh nilai persamaan:

$$\hat{Y} = 23.812 + 0.565 \cdot (X_2)$$

Nilai konstanta sebesar 23.812 menyatakan bahwa jika variabel Motivasi Berprestasi diabaikan atau bernilai 0, maka nilai Disiplin Kerja Pegawai bernilai sebesar 20.395. Sedangkan jika kesejahteraan lebih ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0.565 dengan asumsi variabel lain dan konstan diabaikan. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi pada t dalam kolom R Square menunjukkan skor nilai sebesar 0.52 atau 52%. Hal ini membuktikan bahwa 52% perubahan Disiplin Kerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Motivasi Berprestasi sedangkan sisanya 48% masih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pengawasan pimpinan, prestasi kerja dan lain-lain.

Menurut Fillmore yang dikutip oleh Mangkunegara (2000:93), Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi berfungsi sebagai pemberi tenaga, pendorong tingkah laku, pemberi arah, dan pengatur tingkah laku. Sedangkan motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Sedangkan jika seorang pegawai melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji, maka pegawai tersebut akan mematuhi segala

peraturan yang ada. Hal ini menandakan ketika pegawai menaati peraturan yang berlaku, maka penerapan kedisiplinan dalam organisasi tersebut terlaksana dengan baik. Kondisi ini sesuai dengan hasil penelitian ini, dimana ketika pegawai termotivasi untuk berprestasi, maka pegawai akan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muprihan (2007) yang menempatkan variabel independen motivasi kerja. Hasilnya motivasi kerja memberikan dampak positif dan kuat terhadap perilaku pegawai pada Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Hal ini juga sejalan dengan jurnal berjudul Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan oleh Kokom tahun 2017. Hasil pembahasan dalam jurnal tersebut menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dan mutu pelayanan pendidikan. Jurnal ini berkesimpulan bahwa untuk mewujudkan mutu pelayanan pendidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi berprestasi dan disiplin kerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian ini karena motivasi berprestasi dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai secara signifikan.

3. Hubungan Kesejahteraan dan Motivasi Berprestasi secara simultan dengan Disiplin Kerja Pegawai.

Dari hasil uji prasyarat analisis diketahui bahwa data yang diperoleh dinyatakan nilai Asymp. Sig = 0.121, karena nilai Asymp. Sig 0.200 > 0.05, maka keputusannya adalah data berdistribusi normal. Berarti asumsi normalitas data variabel disiplin kerja pegawai (Y) terpenuhi. Dengan kata lain variabel disiplin kerja pegawai (Y) dianggap memenuhi syarat dan dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Kesejahteraan dan Motivasi Berprestasi. Hasil uji regresi linier antara Kesejahteraan dan Motivasi Berprestasi dengan Disiplin Kerja Pegawai diperoleh nilai persamaan:

$$\hat{Y} = 20.395 + 0.618 \cdot (X_1) + 0.402 \cdot (X_2)$$

Nilai konstanta sebesar 20.395 menyatakan bahwa jika variabel Kesejahteraan diabaikan atau bernilai 0, maka nilai Disiplin Kerja Pegawai bernilai sebesar 20.395. Sedangkan jika kesejahteraan lebih ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0.601 dengan asumsi variabel lain dan konstan diabaikan. Selain itu, jika motivasi berprestasi lebih ditingkatkan sebesar 1satuan, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0.402. Dijelaskan secara lebih rinci bila Kesejahteraan dan Motivasi Berprestasi lebih ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Disiplin Kerja Pegawai menjadi:

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= 20.395 + 0.618 \cdot (X_1) + 0.402 \cdot (X_2) \\ &= 20.395 + 0.618 + 0.402 \\ &= 20.396 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan regresi berganda di atas, memberikan gambaran bahwa arah hubungan antara Kesejahteraan dan Motivasi Berprestasi ternyata searah, dimana setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Kesejahteraan dan Motivasi Berprestasi, maka akan menyebabkan kenaikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai sebesar 20.396. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi pada tabel 4.19 dalam kolom R Square menunjukkan skor nilai sebesar 0.520 atau 52%. Hal ini membuktikan bahwa 52% perubahan Disiplin Kerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Kesejahteraan dan Motivasi berprestasi sedangkan sisanya 48% masih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pengawasan pimpinan, prestasi kerja dan lain-lain.

Hassibuan (2000: 192) menyatakan balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai dimana kesejahteraan merupakan bentuk lain dari balas jasa. Bisa diartikan jika semakin besar kesejahteraan yang dirasakan pegawai maka semakin baik kedisiplinan pegawai dan begitu pula sebaliknya. Menurut Fillmore yang dikutip oleh Mangkunegara (2000:93), Sedangkan motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Hal ini menandakan jika seorang pegawai melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji, maka pegawai tersebut akan mematuhi segala peraturan yang ada. Dari hal ini dapat diketahui jika pegawai menaati peraturan yang berlaku, maka penerapan kedisiplinan dalam organisasi tersebut terlaksana dengan baik. Kondisi ini sesuai dengan hasil penelitian ini, dimana ketika pegawai merasa sejahtera pada dirinya, maka menumbuhkan tingkah laku untuk disiplin dalam diri pegawai tersebut. Hal serupa juga terjadi jika pegawai termotivasi untuk berprestasi, maka pegawai akan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Dari penelitian ini diketahui kesejahteraan dan motivasi berprestasi mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang ada di BKPSDM Kota Tangerang. Hal ini membuktikan dimana makin tinggi kesejahteraan dan motivasi berprestasi yang dimiliki pegawai, makin tinggi pula disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Wahyu Novika (2017) dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan bersifat positif. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Jumraerah tahun 2013 dengan judul Peran Kesejahteraan Dalam Upaya Peningkatan Disiplin Dan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hasil Penelitian Jumraerah menyimpulkan bahwa peranan kantor terhadap kesejahteraan pegawai baik karena pimpinan yang memperhatikan hubungan antara pimpinan dengan Pegawai sehingga pegawai merasa sejahtera pada dirinya karena merasa nyaman dalam bekerja. Tanggung jawab dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai sudah sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini antara lain disebabkan oleh loyalitas para pegawai sangat tinggi sehingga pegawai

termotivasi untuk berprestasi. Sehingga dinyatakan bahwa kesejahteraan dan motivasi berprestasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

D. Kesimpulan

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kesejahteraan dengan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi linier dengan $\beta =$ Disiplin Kerja Pegawai bernilai sebesar 0.618 dan jika kesejahteraan lebih ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0.618. Artinya kesejahteraan yang diukur berdasarkan indikator pemenuhan sandang dan pangan, kesehatan keluarga, pendidikan keluarga, beban pekerjaan, pendapatan keluarga, keharmonisan keluarga, Ketersediaan waktu luang, kondisi rumah dan aset dan Kondisi lingkungan. Semakin tinggi kesejahteraan pegawai, maka akan semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang dapat ditunjukkan.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi linier dengan $\beta =$ Disiplin Kerja Pegawai bernilai sebesar 0.402 dan jika kesejahteraan lebih ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0.402. Artinya motivasi berprestasi yang diukur berdasarkan indikator bertanggung jawab, suka mengambil resiko, kreatif dan inovatif dan keamanan dalam bekerja.. Semakin tinggi motivasi berprestasi pegawai, maka akan semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang dapat ditunjukkan.

Terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan dan motivasi berprestasi dengan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang. Hasil perhitungan regresi berganda, memberikan gambaran bahwa arah hubungan antara Kesejahteraan dan Motivasi Berprestasi searah, dimana setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Kesejahteraan dan Motivasi Berprestasi, maka akan menyebabkan kenaikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0.396. Artinya kesejahteraan dan motivasi berprestasi dapat berkontribusi dengan disiplin kerja pegawai, meskipun hasil dari penelitian ini belum tercapai secara optimal.

Referensi

- Anggraeni, D. 2008. „Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Human Karya Wilayah Semarang“. Semarang: UNNES.
- Batool, S. 2016. „Professionalism: A Key Quality of Effective Manager“. *Journal of Management Sciences*. (1), 9.
- Dapu, V.A.W. 2015. „The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado“. *International Journal of Business Administration (IBA)*. University of Sam Ratulangi Manado. (3), 3. ISSN 2303-3311.
- Evans, L. 2008. „Professionalism, Professionalism And The Development Of Education Professionals“. *British Journal of Educational Studies*, (5), 1. ISSN: 5311-6110.

- Febriasmoro, A. 2011. „Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS Berdasarkan PP. No. 30. Tahun 1980 dan PP. No. 53 Tahun 2010 di Pemda Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah“. Tesis, Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Hamalik. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Jogjakarta: Universitas Atma Jaya.
- Harefa, A. 2014. *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John, M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga.
- Jonathan A.S. dkk. 2010. „The Effects of Professional Development on Science Teaching Practices and Classroom Culture“. *Journal Of Research In Science Teaching*. Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania. Vol. 37, No. 9, PP. 963-980.
- Jumraedah. 2013. „Peran Kesejahteraan Dalam Upaya Peningkatan Disiplin Dan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur“. *Jurnal Administrasi Reform*.
- Kokom. 2017. „Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan“. Garut: Universitas Garut.
- Kurniawan, A. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Mangkunegara, A.A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marsyaf, R. 2016. „Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu“, *e-Jurnal Katalogis*, Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako, (4), 10, Oktober. hlm 160-167.
- Mathis, R.L dan John H.J. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeljono, D. 2005. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Muchsan, 2012, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta, Bina Aksara.
- Muprihan. 2007. „Analisis Pengaruh Pembinaan Disiplin Kerja, Karir, Dan Etika Profesi Terhadap Perilaku Pegawai Pada Pemerintah Kota Bandar Lampung“. *Jurnal Administrasi Publik*. STIE Darmajaya, JMK. (5), 1.
- Musanef. R. 2007. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Nurwidawati. 2013. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Putri, W.N. 2017. „Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kota Cilegon“. *Jurnal Manajemen*. STIE Galileo Lubuk Baja Kota Batam. ISSN : 2598-8107.
- Riadi. E. 2016. *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins SP, dan Judge. 2005. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rulandari, N. 2017. „The Effect of Supervision and Professionalism on Staff Performance at the Office of Social Affairs in East Jakarta Administrative City“. *International Journal of Humanities and Social Science*. (7), 2. ISSN 2220-8488.

- Setya, E. dkk. 2018. „Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negri Sipil (Suatu studi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Kepulauan Talaud)“. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, Universitas Sam Ratulangi*. (20, 2. ISSN : 2337-5736.
- Slameto, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Aplikasi dan Penerapannya*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sleilati, E. 2016. „The effect of Coaching on Employee Performance in The Human Resource Management Field: The Case of The Lebanese Banking Sector“. *Journal of Business Administration and Economics*. (9), 2.
- Soerjono, S. 2009. *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar, Edisi Baru*. Jakarta: Rajawali Pers,
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ketiga, Bandung: Alfabeta.
- Suhrawardi. 2014. *Standar Profesionalisme Akuntan Publik*. Jakarta: Penerbitan Salemba Empat.
- Triatmodjo, S. 2013. *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Swart, W. 2009. „Professionalism and Work Ethic among U. S. and Asian University Students in a Global Classroom: A Multi-Cultural Comparison“. (Profesionalisme dan Etika Kerja di antara Mahasiswa Universitas AS dan Asia dalam Kelas Global: Perbandingan Multi-Budaya). (7), 1. ISSN: 1690-4524.
- Tuti, S. 2007. „Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Dengan Kinerja Dosen“. Bekasi: Jurnal Optimal.(1).
- Widjaja, A.W. 2006. *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali.