

Hubungan Disiplin Pegawai Dan Motivasi Berprestasi Dengan Produktivitas Pegawai Di Dinas Sosial Kota Tangerang

Yaniek Purwaningsih, Mastur Thoyib, M. Rosul Asmawi, *Agus Iwan Mulyanto
Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118
E-mail Corespondent : ai_mulyanto@unis.ac.id

Abstract

Achievement motivation, which is currently being faced, namely employee work productivity still needs to be improved. This study uses an associative problem formulation that is used as the object of research is the Tangerang City Social Service employee with a total of 90 employees. The sampling technique applied census/saturated, so that the entire population of 90 people became respondents. inferential statistics using multiple linear regression model. The results of the study: (1) work discipline with employee work productivity; positive correlation 0.601 and has a strong correlation level of determination coefficient value 36.1% changes in employee productivity can be explained by work discipline, simple regression calculation is $\hat{Y} = 10.265 + 0.618 \cdot (X_1)$, it is estimated that if work discipline is further improved, employee productivity will increase even more. (2) the relationship between achievement motivation and employee productivity: the correlation value is 0.671 and has a strong relationship, the coefficient of determination is 45.0%, simple regression = $8.082 + 0.980 \cdot (X_2)$, it is estimated that if the achievement motivation is increased, the work productivity of employees will increase further; (3) achievement motivation with employee work productivity: positive multiple correlation 0.762 and has a strong relationship level, coefficient of determination 58.1% change in employee productivity can be explained by work discipline and achievement motivation, F test t_{count} 60.258, H_0 is rejected and H_a is accepted the results are significant multiple regression that is $\hat{Y} = 4.332 + 0.407 \cdot (X_1) + 0.748 \cdot (X_2)$, it is estimated that if work discipline and achievement motivation are improved, the employee's work productivity will increase.

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

Abstrak

Motivasi berprestasi, yang dihadapi saat ini, yaitu produktivitas kerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Penelitian ini menggunakan rumusan masalah yang bersifat asosiatif yang dijadikan objek penelitian adalah pegawai Dinas Sosial Kota Tangerang dengan jumlah pegawai sebanyak 90 orang. Teknik sampling menerapkan sensus/jenuh, sehingga keseluruhan populasi 90 orang dijadikan responden. statistik inferensial menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian : (1) disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai; korelasi positif 0,601 dan memiliki tingkat hubungan kuat nilai koefisien determinasi 36.1% perubahan produktivitas kerja pegawai mampu dijelaskan oleh disiplin kerja, perhitungan regresi sederhana yaitu $\hat{Y} = 10.265 + 0.618 \cdot (X_1)$, diperkirakan bila disiplin kerja lebih ditingkatkan, maka produktivitas kerja pegawai akan lebih meningkat. (2) hubungan motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pegawai: nilai korelasi 0,671 dan memiliki tingkat hubungan kuat, nilai koefisien determinasi 45.0%, regresi sederhana $\hat{Y} = 8.082 + 0.980 \cdot (X_2)$, diperkirakan bila motivasi berprestasi lebih ditingkatkan, maka produktivitas kerja pegawai akan lebih meningkat; (3) motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pegawai: korelasi berganda positif

0,762 dan memiliki tingkat hubungan kuat, nilai koefisien determinasi 58.1% perubahan produktivitas kerja pegawai mampu dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi berprestasi, uji F_{hitung} 60.258, H_0 ditolak dan H_a diterima hasilnya signifikan regresi berganda yaitu $\hat{Y} = 4.332 + 0.407 \cdot (X_1) + 0.748 \cdot (X_2)$, diperkirakan bila disiplin kerja dan motivasi berprestasi lebih ditingkatkan, maka produktivitas kerja pegawai akan lebih meningkat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi, dan Produktivitas Kerja Pegawai

A. Pendahuluan

Saat ini merasa perlu untuk menciptakan kondisi dinamis di dalam organisasi dengan cara mengupayakan usaha-usaha yang terencana untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Untuk dapat membentuk aparat yang tangguh yakni aparat pemerintah yang produktif, maka senantiasa perlu dibina, berorganisasi, diawasi dan disempurnakan mekanisme kerjanya melalui pengambilan kebijaksanaan yang efektif, seperti menerapkan aturan disiplin kerja dan memberikan dorongan motivasi kepada para pegawai yang lebih diarahkan.

Dari hasil pengamatan sementara peneliti produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Tangerang masih perlu ditingkatkan. Disiplin kerja, motivasi berprestasi, kemampuan pegawai, budaya kerja dan profesionalisme. Dari hasil pengamatan informasi mengenai produktivitas kerja yang paling berpengaruh adalah disiplin kerja dan motivasi berprestasi. Disiplin kerja di lingkungan Kondisi yang dihadapi saat ini dapat dilihat dari kehadiran pegawai pada saat mengikuti upacara.

Ini membuktikan pegawai tidak patuh terhadap aturan disiplin kerja yang telah ditentukan. Sedangkan motivasi berprestasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan sebagai upaya memperoleh hasil yang optimal dalam melakukan suatu aktivitas pekerjaan. Pegawai lebih mementingkan kepuasan kerja, tanggung jawab dan senang bekerja keras, walaupun kondisi yang dihadapi saat ini di Dinas Sosial. Indikasi ini sebagai akibat motivasi kerja yang rendah. Permasalahan tersebut, jelas kurang baik apabila dikaitkan dengan peranan yang diemban oleh aparat pemerintah khususnya pada Dinas Dinas Sosial Kota Tangerang.

Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Tangerang sesungguhnya dapat diraih melalui berbagai faktor penguatan dan peningkatan, seperti pembinaan disiplin kerja aparat dan memberikan dorongan motivasi. Sebagai terapi terhadap hal itu, maka Dinas Sosial perlu mengadakan perubahan-perubahan yang mendorong pada terwujudnya produktivitas kerja pegawai yang lebih baik. Perhatian tersebut dapat ditopang melalui berbagai faktor, baik secara internal/eksternal yang diarahkan pada peningkatan produktivitas kerjanya dimana pada gilirannya diharapkan akan

berpengaruh terhadap tujuan organisasi secara efektif dan efisien yang menjadi inti dari reformasi birokrasi untuk membawa perubahan yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin erat hubungannya dengan tingkah laku dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas yang dilimpahkan dengan mentaati ketentuan, peraturan yang telah ditentukan. *Work discipline has a significant effect on performance, as indicated by the good implementation of employee work in a progressive form* (Erialdy, Sutarman, Agus Iwan Mulyanto, 2020). Untuk itu disiplin merupakan sebuah cerminan dari tuntutan yang dilaksanakan oleh setiap pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar pegawai itu sendiri yang berdampak pula pada terwujudnya tujuan pegawai.

Ishak dan Tandjung (2017: 65) menyebutnya sebagai bentuk disiplin atau sikap dipilin kerja. Handoko (2015: 208) mendefinisikan:

Kegiatan pendisiplinan ada dua tipe yaitu :

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin korektif

Sedangkan disiplin korektif ialah pendekatan yang menitikberatkan kepada sanksi-sanksi hukum untuk pegawai yang melakukan pelanggaran atau kesalahan, berat atau tidaknya hukuman sanksi dilihat dari pelanggaran atau kesalahan yang dibuat oleh pegawai. Sanksi-sanksi tersebut dibuat semata-mata untuk memberi pelajaran kepada pegawai yang melanggar agar tidak melakukan pelanggaran atau kesalahan dikemudian hari. Serta pembelajaran bagi pegawai lain agar tidak mengikuti kesalahan yang terjadi.

Mc.Clelland dalam jurnal yang sama yang dikutip Sugiyanto (2013: 5) mendefinisikan: *"Achievement motivation as an effort to achieve success and success for success in competition The size of excellence can consist of previous achievements or achievements of others.* Ardana, dkk (2016: 270) mengemukakan sumber informasi untuk menilai produktivitas kerja, meliputi: Meneliti sikap pegawai; Ada tidaknya pemborosan; Catatan kualitas yang dihasilkan; Catatan hari tidak masuk kerja terlambat pulang lebih awal; Keluhan pegawai; Catatan Kecelakaan; Catatan kunjungan ke dokter; Makin sering pegawai memberi saran, makin besar sumbangannya terhadap produktivitas.

Bertolak dari konsep teori di atas, instansi dan semua hal, seperti ditegaskan dalam definisi Yuniarsih (2016: 171), yaitu: "Aspek ketidaktercapaian target, baik secara kelompok maupun individual faktual yang muncul adalah terjadinya pemborosan sumberdaya (inefisiensi)". Adapun faktor-faktor yang memungkinkan pegawai untuk bersedia bekerja dengan penuh semangat sebagai individu yang produktif. Winaya yang dikutip Ardana, dkk (2016: 271) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai: Pendidikan; Keterampilan; Disiplin; Sikap

mental dan etikakerja; Tingkat penghasilan; Lingkungan dan iklim kerja; Kesempatan berprestasi.

B. Metode

Hubungan disiplin kerja dan motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pegawai. Adapun jumlah populasi pegawai dapat dilihat sebagai berikut: Adapun dalam kaitan ini, mengingat populasi relatif kecil, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut Arikunto (2016:116) menyatakan: Apabila populasi kurang relatif kecil, maka penentuan sampel lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini menurut teknik sampling Arikunto, maka keseluruhan populasi 90 orang pegawai pada Dinas Sosial Kota Tangerang dijadikan responden penelitian atau dalam hal ini disebut dengan teknik sampling jenuh/sensus.

C. Hasil Dan Pembahasan

Hasil perhitungan korelasi yang sederhana diperoleh nilai korelasi positif 0,601 memiliki tingkat hubungan kuat berada pada interval 0.60 - 0.799. Artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang bersinergis dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai, hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) diperoleh skor nilai 0.361 atau 36.1%, artinya perubahan produktivitas kerja pegawai mampu dijelaskan oleh disiplin kerja sedangkan sisanya 63.9% dijelaskan oleh sebab lain, perhitungan uji regresi linier sederhana yaitu $\hat{Y} = 10.265 + 0.618 \cdot (X_1)$, diperkirakan bila disiplin kerja lebih ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja pegawai akan lebih meningkat. Produktivitas kerja pegawai, begitu pula sebaliknya, perilaku dalam mematuhi aturan kerja ini berasal dari kesadaran diri yang mendalam, sehingga pegawai dapat mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian di atas, produktivitas kerja pegawai sebagaimana hasil uji korelasi yang menunjukkan angka 0.601 dan uji signifikan t sebesar 7.047.

Korelasi sederhana hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi positif 0,671 memiliki tingkat hubungan kuat berada pada interval 0.60 - 0.799. Artinya motivasi berprestasi memiliki hubungan yang bersinergis dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai, hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) diperoleh skor nilai 0.450 atau 45.0%, artinya perubahan produktivitas kerja pegawai mampu dijelaskan oleh motivasi berprestasi sedangkan sisanya 55.0% dijelaskan oleh sebab lain atau adanya faktor lainnya yang tidak diteliti, perhitungan uji regresi linier sederhana seperti terlihat pada yaitu $\hat{Y} = 8.082 + 0.980 \cdot (X_2)$, diperkirakan bila motivasi berprestasi lebih ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja pegawai akan lebih meningkat.

Adanya signifikan positif hubungan antara motivasi produktivitas kerja pegawai dengan pegawai berprestasi sebagaimana dapat dilihat dari hasil uji korelasi yang menunjukkan angka 0.671 dan uji signifikan t sebesar 8.482. Semakin tinggi motivasi berprestasi akan

semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Artinya dalam mencapai produktivitas kerja para pegawai sedemikian rupa sehingga para pegawai dalam pelaksanaannya dapat bekerja dengan sungguh-sungguh. Motivasi yang diberikan merupakan kekuatan yang secara tidak langsung memenuhi setiap kebutuhan yang menjadi harapannya.

Hasil perhitungan korelasi berganda diperoleh nilai korelasi positif 0,762 memiliki tingkat hubungan kuat berada pada interval 0.60 – 0.799, hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) diperoleh skor nilai 0.581 atau 58.1%, artinya perubahan produktivitas kerja pegawai mampu dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi berprestasi, sedangkan sisanya 41.9% dijelaskan oleh sebab lain yang tidak diteliti, perhitungan uji signifikan seperti terlihat pada tabel 4.27 hal. 106 $F_{hitung} (60.258) > F_{tabel} (1.39)$ atau dengan nilai sig. = 0,000 < 0,05, keputusan hasil uji hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya rumusan hipotesis hasilnya signifikan, perhitungan uji regresi linier berganda seperti terlihat pada tabel 4.28 hal. 107, yaitu $\hat{Y} = 4.332 + 0.407 \cdot (X_1) + 0.748 \cdot (X_2)$, diperkirakan bila disiplin kerja dan motivasi berprestasi lebih ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja pegawai akan lebih meningkat.

Dengan demikian, hasil penelitian tersebut memberikan bukti bahwa pada dasarnya disiplin kerja dalam organisasi yang juga merupakan tujuan dari organisasi. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dari pegawai itu sendiri yang berdampak pula pada terwujudnya pegawai yang produktif. Sedangkan teori Maslow yang dikutip oleh Timothy (2015: 130) yang menyatakan bahwa motif timbul karena adanya kebutuhan.

Hasil penelitian ini sejalan Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja sehingga disiplin kerja dan motivasi kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan, S. (2015) yang mengungkapkan bahwa secara simultan pelatihan, disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta hasilnya positif dan signifikan, dengan nilai korelasi sebesar 0.795 dan nilai signifikan F sebesar 17.015.

D. Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara partial antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Tangerang dengan nilai korelasi positif 0,601 dan memiliki tingkat hubungan kuat. Hasil ini memberikan bukti bahwa jika disiplin kerja lebih ditingkatkan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Tangerang.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara partial antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Tangerang dengan nilai korelasi positif 0,671 dan memiliki tingkat hubungan kuat. Hasil ini

- memberikan bukti bahwa jika motivasi berprestasi lebih ditingkatkan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Tangerang.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Tangerang dengan nilai korelasi positif 0,762 memiliki tingkat hubungan kuat dan hasil uji signifikan $F_{hitung} (60.258) >$ dari $F_{tabel} (1.39)$ atau dengan nilai sig. = 0,000 < 0,05. Hasil ini memberikan bukti bahwa jika disiplin kerja dan motivasi berprestasi lebih ditingkatkan, maka secara bersama-sama akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial.

Referensi

- Abdullah, M. 2015. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ardana, dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cahyaningrum, B.A. 2018. 'Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lapangan CV. Candi Agung Plywood Temanggung)'. *Jurnal Manajemen Bisnis. Universitas Sanata Dharma*, 2(3), ISSN: 1191-1402.
- Djatmika, S. 2015. Hukum Kepegawaian di Indonesia, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Erialdy, Sutarman, Agus Iwan Mulyanto, S. (2020). The Effect Of Work Discipline On Employee Performance In the Department of Education and Culture Tangerang District. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 11(3), 3511-3519.
- Fathoni, A. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Hamalik. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rafika Aditama.
- Handoko.T.H. 2016. Manajemen. Cetakan Kedelapan, Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indiahono, D. 2018. Perbandingan Administrasi Publik. Yogyakarta: Gava Media.
- Ishak dan Tandjung H. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Keban, T. Y. 2017. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu. Edisi Revisi. Yogyakarta: Gava Media.
- Kusdarini, E. 2016. Dasar-Dasar Hukum Administrasi Negara, Edisi Revisi. Yogyakarta: UNY Press.
- Mangkunegara. A.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-5. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mendra, N.P. 2016. 'Relationship of Organizational Commitment, Work Motivation and Professionalism of External Auditors in Bali Province'. *Journal of Accounting and Economic*. 11(1). ISSN: 1129-1140.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

- Pamungkas, dkk 2012. 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang'. Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Diponegoro. 2(7). ISSN 5571-5688.
- Prasetyo, B. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Purwanto, A. 2016. Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik. Edisi Revisi. Bandung: Nuansa.
- Ravianto, J. 2018. Produktivitas dan Manajemen Mutu. Edisi Ke-8. Jakarta: Erlangga.
- Setyoko, S. 2018. Administrasi dan Pembangunan Nasional Era Reformasi. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Silalahi, Ulbert. 2016. Studi Tentang Administrasi Publik. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Siswanto. T.B. 2016. Manajemen Organisasi, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sugiyanto, 2013. 'Importance In Achieving Achievement Motivation Students Academic Success'. Journal of Educational Psychology. Yogyakarta State University. 3(2). ISSN: 3231-3242.
- Sukmadinata, N. S. 2015. Administrasi dan Manajemen. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Syafri, W. 2015. Studi Tentang Administrasi Publik. Cetakan Ke-5. Jakarta\ : Erlangga.
- Veithzal, R. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-7. Jakarta: Rajawali Pers.