

Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang

Nur Fazriyah, Rosul Asmawi, Muhammad Athar Ismail, *Agus Iwan Mulyanto
Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118
E-mail Corespondent : ai_mulyanto@unis.ac.id

Abstract

The approach taken in the study of the Relationship between Work Motivation and Work Discipline with Employee Work Productivity at the Ciledug District Office, Tangerang City uses a quantitative approach with a problem formulation that states the relationship between two or more variables. This study uses a population sample is employees at the Ciledug District Office, Tangerang City, as many as 53 respondents. In this study, there are positive significant results between work motivation and work productivity, there is also a positive relationship between work discipline and work productivity, and there is a positive relationship between work motivation and work discipline at the Ciledug District Office, Tangerang City.

Keywords: *Motivation, Work Discipline and Productivity of Ciledug District Office employees, Tangerang City Kota*

Abstrak

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rumusan masalah yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan sampel populasi adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang, sebanyak 53 orang responden. Pada penelitian kali ini terdapat hasil signifikansi yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja, juga terdapat hubungan yang positif dari disiplin kerja dengan produktivitas kerja, dan terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja yang ada pada Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas pegawai Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang

A. Pendahuluan

Pada suatu organisasi publik, ketersediaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pemberian pelayanan kerja secara maksimal pada masyarakat, terlebih lagi pada organisasi dibawah pemerintahan suatu daerah sangatlah penting. Sumber Daya Manusia dalam suatu pemerintahan adalah pegawai atau Aparat Sipil Negara (ASN) yang merupakan bagian penggerak dan bagian utama dalam pemerintahan.

Organisasi Pemerintah daerah atau sering disebut sebagai birokrasi pemerintah daerah dibuat untuk mampu memberikan layanan secara langsung dari pemerintah daerah kepada masyarakat yang menjadi keunggulan komparatif daerah, sejumlah manfaat publik seperti pendapatan hak-hak masyarakat dan lainnya.

Secara umum kewajiban seorang ASN itu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, maka dari itu pegawai sebagai aparat sipil negara dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal pada masyarakat.

Pada dasarnya, produktivitas kerja merupakan suatu hasil jerih payah dari anggota organisasi dalam memenuhi tugas-tugas yang ada pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi maupun pribadi yang sesuai dengan tanggung jawab dari masing-masing anggota organisasi. Biasanya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja, motivasi kerja, budaya dan iklim organisasi, kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan juga semangat kerja. *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).

Pencapaian produktivitas dapat dioptimalisasikan dengan baik jika para anggota organisasi atau pegawai memperhatikan hal-hal tersebut di atas. Menurut Hasibuan, kedisiplinan merupakan sebuah kesadaran yang dimiliki seseorang untuk menaati semua peraturan yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi dan juga memahami dan mematuhi segala norma yang berlaku (Hasibuan, 2015, p. 193). Pengertian tersebut menekankan disiplin pada kesadaran dan kesediaan seseorang untuk memahami kondisi sekitarnya.

Didalam suatu organisasi motivasi mempunyai peran penting dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja para ASN, hal ini dikarenakan dibutuhkan motivasi untuk ASN agar dapat bekerja dengan semangat dan memberikan pelayanan dengan baik. Motivasi sendiri merupakan suatu pendorong yang dibutuhkan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan atau aktivitas tertentu, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain motivasi, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai juga diperlukan pembudayaan sikap disiplin kerja pegawai.

Adapun permasalahan mengenai pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang berjalan dimana masih kurangnya hadiah dari atasan terhadap pegawai dan juga masih kurangnya kemampuan atau skill yang dimiliki oleh pegawai, hal ini bisa saja disebabkan oleh kurangnya penempatan anggota yang tidak sesuai sehingga menimbulkan kurangnya rasa inisiatif atau kemauan dari masing-masing anggota organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang, masih kurangnya kesadaran dari pegawai kantor Kelurahan Ciledug, hal ini ditandai dengan banyaknya pegawai yang datang terlambat dan tidak tepat waktu saat jam pulang kerja ataupun keluar disaat jam kerja yang bukan untuk kepentingan kantor. Temuan yang peneliti dapatkan pada penelitian ini juga, yaitu masih kurangnya pemahaman pekerjaan yang diberikan kepada pegawai Kantor Kelurahan Ciledug Kota Tangerang, sehingga timbulnya kurang motivasi terhadap penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan dibutuhkan motivasi eksternal agar pekerjaan dapat dikerjakan dan terselesaikan tepat waktu. Kurangnya motivasi tersebut juga dikarenakan masih kurangnya penghargaan yang diberikan oleh atasan, sehingga menurunkan

produktivitas kerja para pegawai. Oleh karena itu, produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang masih perlu ditingkatkan, hal ini disebabkan karena disiplin dan juga motivasi kerja yang masih kurang.

Hal-hal di atas merupakan masalah dalam organisasi karena kurangnya sikap disiplin kerja dan motivasi yang dimiliki masing-masing pegawai. Sikap disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja pula.

Menurut Hasibuan, Peningkatan produktivitas sangat dipengaruhi oleh efisiensi dan sistem kerja dari masing-masing anggota, teknik produksi dan peningkatan keterampilan tenaga kerja yang dimiliki merupakan faktor pendukung yang ada (Hasibuan, 2015, p. 127). Sedangkan menurut Jackson yang diamini oleh Agustin, produktivitas merupakan hasil kerja yang dipengaruhi kemampuan pekerja yang menghasilkan barang atau jasa. Sedangkan menurut Sutrisno, produktivitas kerja dapat terlaksana jika ada upaya yang dilakukan oleh anggota organisasi atau pegawai, upaya ini dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan (Sutrisno, 2016, p. 104). Sedangkan menurut Sedarmayanti dikutip Busro (Sedarmayanti, 2016, p. 351), menjabarkan bahwa produktivitas memiliki dua dimensi yaitu efisiensi dan juga efektivitas, dengan penjabaran:

1. Efisiensi, mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, hal ini dimaksudkan adalah pencapaian target yang ditentukan dan berkaitan pada kualitas, kuantitas sehingga efisiensi waktu dapat terencana dengan baik.
2. Efektivitas, dibutuhkan pada proses kerja, dimana upaya perbandingan input dan pelaksanaan dari konsep yang sudah ditetapkan dapat terlaksana dengan baik.

Pada penerapannya, produktivitas sangat dibutuhkan, hal ini dikarenakan produktivitas merupakan salah satu poin penilaian yang dibutuhkan oleh anggota organisasi dalam proses pencapaian tujuan organisasi, dengan produktivitas yang efektif dan juga efisien, pegawai atau anggota organisasi dapat berjalan sesuai jalur yang sudah ditetapkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengukuran produktivitas kerja tersebut terdapat indikator yang dibutuhkan, yaitu (1). Kemampuan, (2). Kemauan untuk peningkatan hasil pencapaian, (3). Semangat kerja, (4). Pengembangan diri, (5). Upaya peningkatan mutu dan (6). Efisiensi kerja. Indikator-indikator tersebut mempengaruhi secara langsung dalam penilaian produktivitas kerja pegawai (Sutrisno, 2016, pp. 104 - 105)

Motivasi kerja dalam manajemen, diketahui sebagai salah satu faktor yang sangat menentukan untuk pekerja, hal ini dikarenakan setiap pegawai memiliki motivasi masing - masing atau pribadi dalam mempengaruhi kinerja atau produktivitas diri sebagai individu. Selain itu, motivasi kerja juga mempengaruhi efektif dan efisiensi kerja seorang pegawai sehingga tujuan organisasi dapat segera tercapai dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Hasibuan dalam bukunya juga mengatakan (Hasibuan M. S., 105), bahwa motivasi adalah sebuah cara yang dilakukan oleh atasan organisasi untuk mempertahankan dan mendorong gairah kerja para anggota organisasi dengan tujuan menjaga pekerja tetap bersemangat

sehingga proses pencapaian tujuan organisasi yang sesuai dengan semestinya. Sedangkan menurut Kondalkar yang juga dikutip oleh Hamili mendefinisikan motivasi kerja adalah sebuah hasrat yang dimiliki seseorang karena kebutuhan dan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang, hasrat ini menggerakkan energy fisik dan mental untuk mencapai tujuan yang dikehendaki (Hamili, 2018, p. 131).

Untuk mengukur motivasi kerja pada pegawai, dibutuhkan indikator-indikator pengukuran motivasi seperti yang dikutip oleh Syahyuti pada Martanto (Martanto, 2016:8), yaitu (1). Adanya dorongan mencapai tujuan, (2). Semangat kerja yang dimiliki, (3). Inisiatif dan kreatifitas, dan (4). Rasa tanggung jawab.

Secara umum pengertian disiplin adalah suatu sikap yang dimiliki oleh pekerja yang sesuai dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menciptakan kelancaran kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas sehingga menghasilkan pekerjaan yang optimal. Keuntungan dan manfaat disiplin kerja bagi pegawai disuatu perusahaan adalah akan diperolehnya iklim kerja yang baik. Iklim kerja dapat tercipta secara alami dan dibentuk oleh karakteristik dari pekerja. Terbentuknya disiplin kerja yang baik merupakan salah satu faktor dari adanya iklim kerja yang baik dan juga dapat menjadi karakteristik organisasi atau perusahaan tersebut, sehingga tercipta gambaran tentang tanggung jawab yang dimiliki anggota organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Pembentukan karakteristik ini dapat dilakukan dengan cara penerapan disiplin kerja dan pemahaman kerja yang mendukung anggota organisasi.

B. Metode

Proses pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dan pengamatan secara langsung, yang bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang digunakan, baik variabel dependen maupun variabel independen. Metode yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan informasi melalui kuisioner atau angket sederhana dan relative mudah dipahami oleh target responden. Tujuan dari penelitian ini adalah agar mengetahui dan mengukur keterkaitan antara masing-masing variabel, dan terdapat tiga variabel yaitu variabel motivasi kerja (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 53 pegawai pada Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil perhitungan korelasi yang dilakukan oleh peneliti, didapat nilai korelasi positif 0,675 dan memiliki tingkat hubungan pada interval 0,60 – 0,799. Artinya variabel Motivasi kerja memiliki sinergitas dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai, hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) diperoleh skor nilai 0,455 atau 45,5%, artinya perubahan produktivitas kerja pegawai mampu dijelaskan oleh motivasi kerja sedangkan sisanya 54,5% dijelaskan oleh sebab lain atau adanya faktor lainnya yang tidak diteliti, perhitungan uji signifikan yaitu t hitung (6,528) > t tabel (1,674) atau nilai sig. 0,000 < 0,05, keputusan hasil uji

hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya rumusan hipotesis hasilnya signifikan, perhitungan $=2,419+0,392.(X_1)$ diperkirakan bila motivasi kerja ditingkatkan, maka produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasar hasil perhitungan penelitian diatas, terdapat hubungan positif signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel produktivitas kerja, ini dapat dilihat dari hasil uji korelasi angka $0,675$ dan uji signifikan t sebesar $6,528$. Untuk mencapai produktivitas yang baik, motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh anggota organisasi atau pekerja, hal ini perlu diperhatikan karena pemberian dorongan kerja atau pemberian motivasi kerja tidak hanya dari internal seorang pegawai, tetapi juga dari faktor eksternal pegawai tersebut. Dengan dukungan yang signifikan, sehingga para pegawai dalam pelaksanaannya dapat bekerja dengan sungguh-sungguh.

Motivasi yang diberikan merupakan kekuatan yang secara tidak langsung yang dapat mempengaruhi pola kerja dan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan organisasi, dari hasil penelitian diatas dapat dilihat bahwa Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang masih membutuhkan optimalisasi komponen-komponen organisasi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi mereka, dengan upaya peningkatan kinerja secara optimal seperti memenuhi setiap kebutuhan organisasi dan anggotanya.

Untuk meningkatkan atau memaksimalkan produktivitas pegawai, diperlukan adanya peningkatan motivasi pegawai atau pegawai hendaknya dengan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung pegawai untuk memperlancar dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya, dengan menciptakan iklim kerja yang baik dan sesuai, juga memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan keahlian yang memberi dampak peningkatan semangat kerja untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan harapan. Selanjutnya pegawai yang motivasi kerjanya tinggi tentunya memiliki semangat kerja yang tinggi dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Pada hasil perhitungan korelasi diatas, diperoleh nilai positif sebesar $0,873$ dengan tingkat hubungan sangat kuat pada interval $0,80-1,000$, ini memiliki artian bahwa disiplin kerja memiliki hubungan dengan peningkatan produktivitas kerja, hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) diperoleh skor nilai $0,762$ atau $76,2\%$, artinya perubahan produktivitas kerja pegawai mampu dijelaskan oleh disiplin kerja sedangkan sisanya $23,8\%$. keputusan hasil uji hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya rumusan hipotesis hasilnya signifikan, perhitungan uji regresi linier sederhana, yaitu $= 1,977 + 0,499.(X_2)$, diperkirakan bila disiplin kerja lebih ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja pegawai akan lebih meningkat.

Berdasarkan hasil olah data pada penelitian diatas, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel produktivitas kerja pada Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang, sebagaimana uji korelasi diatas menunjukkan angka $0,873$ dan uji signifikansi t sebesar $12,789$. Hasil tersebut, ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin meningkat pula produktivitasnya, begitu pula sebaliknya. Artinya dalam korelasi ini, sikap disiplin lebih berasal dari internal pegawai dan diperlihatkan

dalam keseharian dengan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi. Perilaku dalam mematuhi aturan kerja ini berasal dari kesadaran diri yang mendalam, sehingga pegawai dapat mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam organisasi, oleh karena itu pegawai Kantor Kecamatan Kota Tangerang harus tetap memberikan partisipasi untuk meningkatkan disiplin organisasi yang lebih baik, sehingga produktivitas kerja dapat berkembang kearah yang lebih efektif dan efisien.

Pada hasil perhitungan korelasi berganda, didapat nilai korelasi positif sebesar 0,893 dan tingkat hubungan interval berada pada 0,80 - 1,000, hasil perhitungan KD diperoleh nilai 79,7%, dengan artian perubahan produktivitas kerja pegawai mampu dijelaskan pada variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja, sedangkan 20,3% dijelaskan karena sebab lain yang tidak diteliti. Perhitungan uji regresi linier berganda, dengan rumus $= 1,817 + 0,135. (X1) + 0,419. (X2)$, diperkirakan bila motivasi kerja dan disiplin kerja 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 mutlak harus dimiliki setiap pegawai khususnya sebagai aparatur sipil negara dalam pelaksanaan berbagai rutinitas keseharian, hal ini mengingat eratnya hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja yang berimbas pada produktivitas kerja yang juga merupakan tujuan dari organisasi.

D. Kesimpulan

Dari penjelasan dan hasil penelitian yang dilakukan pada Koantro Kecamatan Ciledug Kota Tangerang, didapat kesimpulan bahwa terjadi hubungan yang positif dan signifikan yang terjadi antara motivasi kerja dengan Produktivitas Kerja yang ada pada pegawai Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang, begitupun dengan hasil penelitian dengan hubungan disiplin kerja yang juga berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Dengan kondisi yang dimiliki oleh pegawai Kantor Kecamatan Ciledug tersebut dapat dilihat bahwa kurangnya motivasi kerja yang dimiliki memberikan dampak signifikan untuk produktifitas kerja pada Kantor Kecamatan tersebut. Dibutuhkan motivasi yang cukup tinggi baik secara internal maupun motivasi eksternal, seperti motivasi yang diberikan oleh ketua organisasi, baik dalam bentuk penghargaan ataupun dalam bentuk apresiasi, sehingga produktivitas pegawai Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang dapat berjalan secara optimal melayani kebutuhan masyarakat Kota Tangerang. Selain itu juga, pada penelitian ini didapat hasil hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja, hal ini menandakan bahwa diperlukannya motivasi dalam peningkatan disiplin di lingkungan Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang, ini diperlukan untuk peningkatan dan optimalisasi produktivitas kerja dalam pelayanan publik yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang.

Referensi

- Edi, Sutrisno.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 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.
- Hamili, Y.A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service
- Hasibuan, Malayu, S.P.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Herbani, Pasolong. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Heriyanto dan Siti noor Hidayati. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Maksipreneur*, Volume VI No.1, halaman 67-76.
- Sedarmayanti..(2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sodikin, Ikin. 2015. *Reposisi Administrasi Negara*. Bandung: (Center For Political and Local Autonomy Studies).
- Sunarsi, Denok. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi*. *Jurnal Semarak*, Vol. 1, No.1, Februari 2018 , Hal (66-82). P-ISSN 2615-6849.
- Taqiyudin, Muhammad. 2019. *Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kecamatan Legok Kabupaten Tangerang*. Universitas Islam Syekh Yusuf