

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA CABANG MEDAN KOTA**

Baharuddin Siregar*
Nurmaidairawani S**

Universitas Medan Area, Indonesia

***baharuddinsiregaruma@gmail.com**

****nurmaidairawaniuma@gmail.com**

ABSTRACT

This study aims to see the influence of achievement motivation and discipline to the performance of employees working Tirtanadi PDAM Medan, North Sumatra branch of the City. In line with the theoretical basis of existing, proposed hypotheses achievement motivation significantly influence employee performance Tirtanadi PDAM Medan, North Sumatra branch of the City. In proving the above hypothesis, we used data analysis method Multiple Regression. Based on data analysis of the results obtained there is significant influence between achievement motivation and labor discipline on the performance of employees. This is evidenced by the coefficient Freg = 5.701 where $p < 0.050$. 2) As for the contribution of achievement motivation variables on the performance of employees in the civil branch of Medan City PDAM Tirtanadi with 17.72% contribution. Meanwhile variables affect labor discipline or have a role on the performance of employees by 18.92%. The total effective contribution of these two independent variables (achievement motivation and discipline of work) on the performance of employees amounted to 20.20%. In general, the results of this study illustrate that stated that the subject of this study have very high achievement motivation and disciplined work is very high.

Key words: *achievement motivation, work discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Tingkat persaingan perusahaan di abad ke-21 ini semakin ketat sejalan dengan diberlakukannya era perdagangan bebas, seperti AFTA (*Asian Free Trade Area*), APEC (*The Asia Pacific Economic Cooperation*), NAFTA (*North America Free Trade Area*), GATT (*General Agreement on Tariffs and Trade*), Eropa

Bersatu (*European Union*) dan sebagainya. Produktifitas yang tinggi pada diri karyawan untuk mengusahakan hasil kerja yang kompetitif, unggul serta menghasilkan produk (barang dan jasa) yang bermutu. Dalam rangka pencapaian tersebut perusahaan perlu meningkatkan kemauan karyawan untuk memunculkan perilaku produktif sehingga perilaku

mereka terarah pada pencapaian kinerja kerja yang optimal untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Steers *et. al.*, 1996).

Hartijasti, (2002) berpendapat bahwa kinerja karyawan yang tinggi diyakini mampu mempengaruhi munculnya motivasi dalam diri karyawan untuk selalu memperbaiki cara kerjanya. Menurut Wibowo (2007) terdapat pengaruh eksternal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sumber daya manusia di dalamnya. peneliti melakukan terhadap suasana batin (psikologis) sebagian pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara tampak selalu semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Pengamatan awal yang peneliti lakukan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara kelihatannya cenderung jauh dari harapan yang ada, sehingga menjadi kajian yang menarik apabila asumsi di atas dilakukan pengujian dan analisis yang lebih mendalam melalui kegiatan penelitian yang berbentuk tesis dengan judul : Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota.

PEMBAHASAN

Kinerja sama artinya dengan prestasi. Istilah kinerja atau prestasi itu sendiri sebenarnya adalah pengalihbahasaan dari bahasa Inggris, yakni *performance*. Armstrong dan Baron

(1998) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Bernardin dan Russel (2001) mendefinisikan *performance* itu dengan “*Performance is defined as the record of out comes produced on a specified job function or activity during a specified time period*” (Kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja dengan maksud untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja dilakukan terhadap pegawai sejak diterima bekerja. Penilaian menurut Hasibuan (2002) adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, dan penilaian prestasi adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai.

Perilaku yang dimaksudkan adalah penilaian terhadap kesetiaan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai. Sedangkan istilah yang sama artinya dengan penilaian prestasi adalah *condute*, *employee rating*, *performance appraisal*, *employee evaluation*, *personel review*,

service rating, dan atau *behavioral assessment* (Hasibuan, 2002). Disertakannya istilah *performance appraisal* dan penjelasan perilaku yang mencakup aspek menyeluruh dari kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai, maka penilaian prestasi kerja yang dimaksud oleh Hasibuan di atas dapat disamakan maknanya dengan penilaian kinerja.

Bernadin dan Russel (2003) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai *a way of measuring the contributions of individuals to their organization* (suatu cara untuk mengukur sebagai kontribusi yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya).

Berdasarkan seluruh uraian beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dapat diartikan sebagai kegiatan evaluasi terhadap karyawan dalam aspek; kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi sebagai kontribusi yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya.

Dharma (2006) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu terdiri dari empat faktor, yakni : a) Pegawai, berkenaan dengan kapasitas kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan pekerjaan. b) Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan. c) Mekanisme kerja, mencakup system, prosedur pendelegasian dan pengendalian, d) Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor

lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Menurut Gunarsa, (dalam Masitah, 2007) motif merupakan suatu dorongan atau kehendak yang mendasari munculnya tingkah laku. Hechhausen menyatakan bahwa motif adalah sumber dan penggerak perbuatan manusia.

Menurut Hersey dan Blanchard (Harding, 1999), motif menyebabkan dan memelihara tingkah laku individu serta diarahkan pada tujuan, baik yang disadari maupun tidak. Motif membantu terjadinya kegiatan untuk memuaskan kebutuhan.

Mc.Clelland (dalam Masitah, 2007), motif berprestasi merupakan kebutuhan untuk meraih hasil atau prestasi. Sebab ini ditemukan pada suatu macam pikiran yang berhubungan dengan "melakukan sesuatu yang lebih menarik lagi" dari pada yang pernah dibuat sebelumnya, lebih efisien dan lebih cepat, kurang mempergunakan tenaga dengan hasil yang lebih baik dan sebagainya.

Menurut Hekhausen (dalam Masitah, 2007) bahwa faktor-faktor dari motif berprestasi itu adalah: a) Harapan untuk sukses. Harapan untuk sukses menunjukkan kecenderungan untuk mendekat, yang artinya setiap manusia ingin mencapai sukses. b) Takut gagal. Takut gagal menunjukkan kecenderungan untuk menolak, yang artinya setiap manusia sejauh mungkin menghindari kegagalan.

Menurut Setyobroto (dalam Masitah, 2007) bahwa faktor-faktor dari motif berprestasi itu adalah a) Faktor internal, yaitu yang datang dari dalam diri individu. Seperti kecerdasan, kepribadian,

minat, dan kesehatan, b) Faktor eksternal, yaitu timbul dalam proses interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya, seperti fasilitas, rekan kerja, kepemimpinan dan kesempatan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa bahwa faktor-faktor dari motif berprestasi itu merupakan motif yang berkembang dan keberhasilannya dipengaruhi oleh kondisi dari dalam diri individu dan dari luar diri individu itu sendiri.

McClelland (1964) (dalam Sinaga 2008) mengemukakan bahwa ada enam aspek pegawai yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu sebagai berikut :

- a) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b) Berani mengambil dan memikul risiko
- c) Memiliki tujuan yang realistis
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berujung untuk merealisasi tujuan
- e) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Mc.clelland dan Wener dan Kering (dalam Sinaga, 2008) bahwa ciri-ciri individu yang memiliki motif berprestasi itu adalah: Perilaku individu yang selalu mengarah pada suatu standard keunggulan tertentu, Individu yang menyukai tugas-tugas yang menantang, Tanggung jawab secara pribadi, Terbuka untuk umpan balik guna memperbaiki prestasi inovatif – kreatif, Mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai

kesuksesan yang maksimal, menyukai semangat bersaing untuk menjadi yang terbaik, Peduli pada hasil yang unggul, h. Menetapkan tujuan dengan pertimbangan yang rasional,i. Kesiapan untuk berkompetisi, Adanya tanggung jawab dan kehendak untuk mewujudkan aktualisasi diri.

Disiplin adalah kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesiapan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan ,2002).

Lateiner (1985) menjelaskan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku yang menunjukkan ketaatan individu pada peraturan yang berlaku dalam melakukan tugas sangat diharapkan dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi dan sekaligus menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi.

Disiplin kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh individu atas prakarsa sendiri dalam melaksanakan tugas berwujud kontrol terhadap tingkah laku, yang berupa ketaatan terhadap keteraturan, baik yang ditetapkan sendiri maupun ditetapkan oleh pihak lain (Drever, 1986).

Banyak faktor yang mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Saydam (1996), faktor-faktor tersebut antara lain :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Lewin (1996) disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku, pembentukan perilaku adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional) yaitu :

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem ini akan terlihat dari sikap seseorang, sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap, positif, dan terbuka.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja adalah ; faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

Jika individu merasa senang dalam bekerja, maka secara umum memiliki disiplin kerja yang baik dan apabila terjadi sebaliknya, maka individu akan menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan tidak baik (Moekijat, 1989). Berdasarkan penjelasan di atas bahwa individu akan mempunyai sikap disiplin dalam bekerja karena dipengaruhi oleh aspek yang berasal dari luar dirinya seperti lingkungan dan iklim organisasi maupun aspek yang berasal dari dalam dirinya seperti moral dan semangat bekerja.

Aspek dari dalam tersebut mempunyai peranan tidak kalah penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi jika dibandingkan dengan aspek yang berasal dari luar dirinya. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk gejala psikis yang positif dimana setiap organisasi membutuhkannya agar dapat mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Charles (1996) memberikan penjelasan yang berbeda, individu akan dapat memunculkan kecenderungannya yang baik yaitu disiplin dalam bekerja apabila didukung oleh beberapa aspek yang mempengaruhinya antara lain seperti memahami peraturan, ketaatan terhadap peraturan dan keinginan bekerja secara harmonis dalam mencapai tujuan bersama. Alferd (1995) menjelaskan mengenai beberapa aspek yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada individu dalam suatu organisasi yaitu:

- a) memahami peraturan yang berlaku;

- b) semangat kerjanya baik;
- c) menggunakan perlengkapan organisasi hati-hati;
- d) datang dan pulang tepat pada waktunya;
- e) kualitas pekerjaan memuaskan.

Disiplin kerja individu yang berkaitan dengan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti, nilai yang dikembangkan dalam kehidupannya yang membiasakan disiplin diri segala hal, pemahamannya pada aturan dan kesediaannya melakukan sesuatu aktivitas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang ditentukan (Saad dan Sackett, 2002) Beberapa penjelasan para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja pada individu terdiri atas beberapa aspek yaitu:

1. Aspek Pemahaman Terhadap Peraturan.
2. Aspek Ketaatan Terhadap Peraturan.
3. Aspek Ketepatan Waktu Dalam Pelaksanaan Dan Penyelesaian Pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Murray (1957), Miller dan Gordon W (1970) yang disadur dalam Mangunegara (2004), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai.

Sedangkan Sulistyono (2002) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keseriusan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan dua macam skala sebagai alat pengumpul data, yaitu :

1. Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu pemahaman terhadap peraturan, ketaatan terhadap peraturan, ketepatan waktu dalam bekerja. Makin tinggi skor yang diperoleh subjek menunjukkan disiplin kerjanya tinggi, sebaliknya makin rendah skor yang diperoleh subjek makin rendah disiplin kerjanya.

2. Skala Motivasi Berprestasi

Skala motivasi berprestasi di ungkap melalui skala motivasi berprestasi yang disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi berprestasi; Bertanggung jawab dan kurang suka mendapat bantuan dari orang lain, Mencapai prestasi dengan sebaik-baiknya, Memperhitungkan kemampuan diri dengan resiko sedang, Ingin hasil yang konkrit dari usahanya, Tidak senang membuang-buang waktu serta ulet dan gigih, Memiliki antisipasi yang berorientasi kedepan

3. Kinerja Pegawai

Data tentang kinerja pegawai diperoleh dari dokumentasi perusahaan.

Adapun unit populasi dalam penelitian ini adalah staf/pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota. Tipe penelitian ini adalah penelitian populasi. Oleh karena penelitian populasi, maka sampel penelitiannya diambil dari keseluruhan populasi mulai dari Kepala Cabang Medan Kota, Kepala

Bagian, Asisten I, Asisten II, dan seluruh pegawai Cabang Medan Kota. Adapun jumlah keseluruhan populasi pegawai PDAM Tirtanadi provinsi Sumatera Utara Cabang Medan kota adalah 48 orang maka ditetapkanlah sampel penelitian ini sebanyak populasinya yakni 48 responden. Teknik pengambilan sampel adalah sampel total, yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai digunakan Analisis Regresi Berganda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien $F_{reg} = 5,701$ dimana $p < 0,050$.
2. Ada pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota dengan sumbangan 17,72%.
3. Ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 18,92%. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (motivasi berprestasi dan disiplin kerja) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 20,20%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 70,80% pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa subjek penelitian ini para pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota, memiliki kinerja pegawai yang tergolong sangat tinggi dan memiliki disiplin kerja yang tergolong sangat tinggi, demikian pula dengan motivasi berprestasi yang diperoleh tergolong sangat tinggi juga. Hal ini diketahui dengan melihat nilai rata-rata kinerja pegawai (86,4583) dimana selisihnya tidak jauh melebihi nilai rata-rata hipotetiknya (8) dan disiplin kerja (102,4792) dimana selisihnya tidak jauh melebihi nilai rata-rata hipotetiknya (75). Kemudian diketahui bahwa nilai rata-rata motivasi berprestasi (186,2292) tidak berselisih jauh dengan nilai rata-rata hipotetik (137,5).

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. (2006), *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta : Rajawali pers.
- Alwi, S. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia. Strategi Keunggulan Komperatif*. Edisi pertama, Yogyakarta : BPF.
- Ancok, D. 2002. *Psikologi Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta : UJI Press
- Armstrong, Michael dan Angela Baron. (1998). *Performent Managemance*. London : Institute of Personel an Development.
- Bass, B. N/1. 1998. *Transformational Leaderhip, Industrial, Alilitary*

- and Education Impact. New Jersey : Laurence Erlbaum Inc.*
- Berling, J., Weber, T., & Kelloway, E.K. 1996. *Effects of Transformasional Leadership Training on Attitudinal and financial outcome: a Field Pshychology. 81, 827-832.*
- Bernadin, H. John dan joyce, E.A. Russel. (2001), *Human Resource Management, An Experimental Aproach.* Singapore : MacGrow-Hill, Inc.
- Dessler, Gary. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2,* Jakarta : PT Prehallindo.
- Drever, 1986 *Handbook of Industrial and Organizational Psychology.* Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- Effendi, S., (2009), Studi Budaya Perusahaan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika:* 1 (1): 30-44
- Finche, (2009), Hubungan Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja Staf Pengajar Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan, *Analitika:* 1 (1): 45-55
- Hasibuan, Melayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lateiner dan Levine. 1985. . *Psychology at Work An Introdution to Industrial and Organizational Psychology.* Hill Companies: McGraw.
- Lewin. JC. 1996. *Organisational Behavior An Asia-Pasific Perspective.* John Wiley & Sons
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Siregar, N.I., (2009), Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan, dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan, Nusantara III Medan, *Analitika:* 1 (1): 69-77
- Thamrin, A., (2009), Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika:* 1 (2): 48-61.

