

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI JAMBI

M. Zahari

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Abstract

Research aims to understand motivation to influence the awareness of discipline in office industry and trade jambi and to know how big the influence of variable-variabel it is a partial and which between factors are most dominant widening opportunities for the awareness of discipline office Industry and Trade Jambi. In this research using methods descriptive analysis quantitative. Data to use is the primary data and data skunder obtained indirectly of the employees office Industry and Trade Jambi from the spreading the statement in the form of kuisioner regarding the motivation with each indicator affect increased the awareness of discipline office Industry and Trade Jambi and of data obtained from DISPERINDAG Jambi and data other supporting. In analyzed data used linear regression simple analysis .Through the testing t to know the motivation to influence the awareness of discipline office Industry and Trade Jambi in a partial .Data mixed with the help of computer program spss.17.0. Based on the results of penelitin, then found the size of the influence variable motivation on increased discipline work is as much as 60,1 % and the rest 39,9 % in are caused by by varibel out peelitian this.As for the regression line $y = a + bx$, where when b increased by one % so will increase the increase in variable motivation of 7.674 %. Motivation have an influence fairly high evaluation official discipline office of industry and trade jambi this means employees has shown discipline attitude good against the rules of prevailing

Keyword: *motivation, discipline*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan dalam sebuah perusahaan atau instansi. Keberhasilan sebuah instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut.

Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia

tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki (Henry Simamora, 2004 : 510). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil

mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi sebagai salah satu instansi daerah sangat besar peranannya dalam pembangunan di Provinsi Jambi. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi maka masih perlu dilakukan pembinaan pegawai. Salah satu faktor yang mendapatkan perhatian dalam pembinaan pegawai adalah masalah disiplin pegawai.

Penjelasan tersebut mengindikasikan bahwa indisipliner merupakan tindakan-tindakan dari pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan yang terdapat pada organisasi. Contoh indisipliner tersebut antara lain adanya pegawai yang tidak hadir tanpa alasan pegawai yang terlambat datang, dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. pada tahun 2010 sampai dengan tahun 2012 terjadi peningkatan jumlah hari pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Pada tahun 2013 peningkatan hari pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan menurun menjadi 401 hari atau sebesar 0,009 persen. Pada tahun 2014 menurun menjadi 258 hari atau menurun sebesar 0,008 persen.

Keterangan diatas sejalan dengan semakin tingginya TKD yang diberikan akan membuat pegawai termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinannya terlihat dari tabel bahwa hampir setiap tahun tingkat indisipliner pegawai semakin menurun sejalan dengan semakin menaiknya tingkat absensi pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap disiplin pegawai pada kantor Dinas

Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi

Tinjauan Pustaka

Motivasi

Menurut McClelland, dalam Anwar Prabu (2011:94) bahwa : Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Menurut Veizthal Rivai (2011:837) bahwa : Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan (2005:143) bahwa : Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Bila faktor-faktor pemeliharaan ini diperbaiki maka tidak ada pengaruhnya terhadap sikap kerja yang positif, tetapi kalau dibiarkan tidak sehat, maka pegawai hanya akan merasa kecewa dan tidak puas saja. Faktor hygiene melukiskan hubungan kerja dengan konteks atau lingkungan dalam melaksanakan pekerjaannya (job content).

Faktor-faktor pemeliharaan (*dissatisfier*) antara lain :

1. Gaji dan Upah
Pemberian gaji hendaknya sesuai dengan tugas yang dikerjakan. Penggolongan jabatan dan unsur-unsur yang menentukan penggolongan jabatan membawa pengaruh terhadap besarnya gaji yang diterima.
2. Kondisi Kerja
Penerangan, ventilasi, kelembaban dan suhu yang nyaman dalam tempat bekerja.

3. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan
Kebijakan yang umumnya tertulis harus dapat dilaksanakan oleh perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa keadilan.
4. Hubungan Antar Pribadi
Adanya koordinasi dalam setiap kegiatan kelompok sehingga terjalin hubungan yang baik antara tasan dan bawahan maupun teman sejawat.
5. Supervisi
Kemampuan dalam hal kecakapan yang teknis sesuai dengan posisinya

Indikator motivasi maslow

Maslow yang dikutip Malayu S.P Hasibuan (2005;154) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan maslows need hirerachy teori atau teori hirerachyi kebutuhan dari maslow. Kebutuhan yang diinginkan manusia itu bertingkat artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama dan seterusnya. Adapun kebutuhan manusia yang dihipotesiskan adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis
Kepuasan kebutuhan fisiologis biasanya dikaitkan dengan uang. Hal ini berarti bahwa orang tidak tertarik pada uang semata, tetapi sebagai alat yang dapat dipakai untuk memuaskan kebutuhan lain. Termasuk kebutuhan fisiologis adalah makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan kesehatan
- b. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan (*Safely and Security*) adalah aman dari berbagai aspek baik fisiologis maupun psikologis, kebutuhan meliputi:

- Kebutuhan perlindungan diri dari udara dingin, panas, kecelakaan dan infeksi.
 - Bebas dari rasa takut dan kecemasan.
 - Bebas dari perasaan terancam karena pengalaman yang baru dan asing.
- c. Kebutuhan sosial, yang meliputi antara lain :
 - Memberi dan menerima kasih sayang.
 - Perasaan dimiliki dan hubungan yang berarti dengan orang lain.
 - Kehangatan dan penuh persahabatan.
 - Mendapat tempat atau diakui dalam keluarga, kelompok serta lingkungan sosial.
 - d. Kebutuhan penghargaan
 - Perasaan tidak bergantung pada orang lain.
 - Kompeten
 - Penghargaan terhadap diri sendiri dan orang lain
 - Kebutuhan akan aktualisasi diri (Self Actualization)

Kebutuhan seperti antara lain kebutuhan mempertinggi potensi – potensi dan ekspresi diri meliputi:

 - Dapat mengenal diri sendiri dengan baik (mengenal dan memahami potensi diri).
 - Belajar memenuhi kebutuhan diri sendiri.
 - Tidak emosional.
 - Mempunyai dedikasi yang tinggi, kreatif dan mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dan sebagainya.
 - e. Kebutuhan Aktualisasi Diri
Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehan) dan seringkali

nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Disiplin

Veithzal Rivai (2011;824) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Gouzali (2005:67) A.S. Homby dkk menyebutkan bahwa disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan fikiran dan sikap untuk mentaati peraturan yang berlaku.

Indikator Disiplin

Veithzal Rivai (2011;825) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

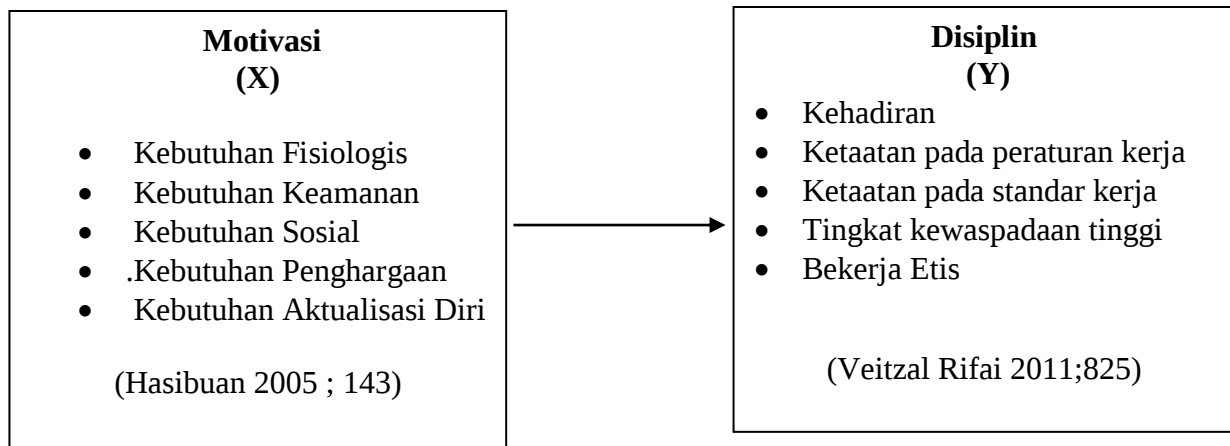
1. Kehadiran.
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan

melaksanakan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja.
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis.
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Pada prinsipnya, kerangka pemikiran diperlukan untuk memperjelas penalaran sehingga sampai pada jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan yaitu yang berkaitan dengan hubungan antara variabel Motivasi dan Kinerja. Berdasarkan pada teori-teori yang telah diuraikan serta hasil penelitian sebelumnya, maka hubungan-hubungan teoritis antara Motivasi dan Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Adapun hipotesis yang akan diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah: diduga Motivasi Berpengaruh Signifikan terhadap Disiplin Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.

Hasil Penelitian

Kusiner penelitian yang telah disebarkan sebanyak 60 orang di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, didapati Karakteristik Responden sebagai berikut :

Karakteristik Responden

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Hasil penelitian responden berdasarkan Jenis kelamin dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	%
1	Laki-laki	27	45 %
2	Perempuan	33	55 %
Total		60	100

Sumber : Data Primer (Diolah)

Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki lebih

sedikit dari pada responden perempuan dengan perbandingan persentasi 45:55 Hal ini berarti Dinas Perindustrian Provinsi Jambi memiliki jumlah pegawai dengan jenis kelamin seimbang antara laki-laki dan perempuan.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan, responden menurut tingkat umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)
1	Dibawah 30 tahun	22
2	30 s/d 39	18
3	40 s/d 49	13
4	50 ke atas	7
Total		60

Sumber : Data Primer (diolah)

Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang berumur dibawah 30 tahun berjumlah 22 orang, berumur 30 sampai 39 tahun berjumlah 18 orang, berumur 40 sampai 49 tahun berjumlah 13 orang dan pegawai yang berusia diatas 50 tahun berjumlah 7 orang. Dari kondisi seperti ini dapat diketahui bahwa umur responden yang

terbanyak adalah dibawah 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa dengan umur yang demikian responden sangat matang dalam berfikir secara objektif.

c. **Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal**

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan, responden menurut tingkat pendidikan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan Formal

No	Tingkat pendidikan Formal	Jumlah	Persentase
1	SD	3	5.1
2	SLTP	1	1.7
3	SLTA / Sederajat	15	25
4	Diploma	6	10
5	Strata Satu (S1)	31	51.6
6	Strata Dua (S2)	4	6.7
	Total	60	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa dari 60 orang responden yang ada 3 orang (5 %) memiliki jenjang Pendidikan setingkat SD, 1 orang (1.7%) memiliki jenjang pendidikan setingkat SLTP, 15 orang (25%) memiliki jenjang pendidikan SLTA Sederajat, 6 orang (10 %) dengan pendidikan Diploma, 31 orang (51.6%) dengan pendidikan S1 dan 4 orang (6.75) dengan pendidikan S2. Dengan kondisi pendidikan yang memadai, diharapkan para responden akan semakin peka terhadap permasalahan yang terjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.

d. **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan, responden menurut masa kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)
1	0 - 10	22
2	11 - 20	18
3	21 - 30	20
	Total	60

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa dari 60 orang responden yang ada 20 orang dengan masa kerja terlama yakni 21-30 tahun masa kerja, 22 orang pegawai dengan masa kerja 0-10 tahun, dan 18 orang dengan masa kerja 11-21 tahun masa kerja. Dengan kondisi masa kerja yang lama dan pengalaman yang banyak, diharapkan para responden akan semakin peka terhadap permasalahan yang terjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.

Motivasi Pegawai

Kedisiplinan berkaitan erat dengan motivasi, seseorang akan memiliki disiplin yang tinggi apabila motivasi yang diberikan juga cukup tinggi dan memuaskan bagi seorang pegawai. Berikut hasil Penelitian kuisioner dengan motivasi yang di tawarkan diatas maka dapat dilihat tingkat konsistensi pegawai terhadap disiplin

Tabel 5
Hasil Rekapitulasi Quisioner Motivasi Pegawai

No	Indikator	Tanggapan					SKOR	KET
		STS	TS	CS	S	SS		
Kebutuhan Fisiologis (x1)								
1	Konsistensi Kebutuhan sandang ,	-		17	19	24	247	Sangat Tinggi
2	Tercukupinya Kebutuhan pangan	-	2	10	13	35	258	Sangat Tinggi
3	Terpebuhinya Kebutuhan Papan	-	6	14	16	31	281	Sangat Tinggi
	Rata-rata						262	Sangat Tinggi
Kebutuhan keamanan (x2)								
4	Perlindungan akan rasa aman	-	9	12	16	23	233	Sangat Tinggi
5	Tercukupnya peralatan kerja		-	11	32	27	296	Sangat Tinggi
6	Jaminan Keselamatan kerja	-	-	22	17	21	239	Sangat Tinggi
	Rata-rata	-					256	Sangat Tinggi
Kebutuhan Sosial (x3)								
7	Terpenuhnya rasa kasih sayang	-	2	8	18	32	260	Tinggi
8	Terpenuhnya rasa dimiliki dan di terima	-	4	17	19	20	235	Tinggi
9	Rasa persahabatan	-	1	14	17	28	252	Tinggi
	Rata-rata						249	Tinggi
Kebutuhan akan penghargaan (X4)								
10	Pengakuan / pengahrgaan atas prestasi	-	1	27	15	17	225	Tinggi
11	Rasa hormat	-	4	12	18	26	228	Tinggi
12	Diperhatikan atau tidaknya Prestasi Kerja Seseorang		3	16	15	26	244	Tinggi
	Rata-rata						232,3	Tinggi
Kebutuhan aktualisasi Diri (X5)								
13	Kemampuan untuk mencapai prestasi kerja		18	7	13	22	219	Tinggi
14	Menggunakan potensi demi tercapainya prestasi kerja		11	13	21	15	220	Tinggi
15	Tawaran untuk kenaikan jabatan yang ada		17	11	19	13	208	Tinggi
	Rata-rata						215,6	Tinggi

Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kepuasan seseorang. Hal ini dapat dilihat dari tingginya nilai rata-rata skor jawaban responden yang keseluruhannya diatas angka 250.

Dari lima indicator motivasi, indicator motivasi yang memiliki jawaban skor tertinggi adalah indicator kebutuhan fisiologis yakni dengan rata-rata 262 skor, ini menunjukkan bahwa

seluruh pegawai setuju bahwa kebutuhan fisiologis mereka tercukupi.

Sedangkan untuk jawaban skro terendah terdapat pada indikator kebutuhan aktualisasi diri, dengan jawaban skor 215,6, skor ini menunjukkan bahwa pegawai banyak yang belum merasakan kebutuhan aktualisasi mereka belum terpenuhi dengan baik.

Sedangkan untuk 3 indikator lainnya masih berada pada kategori baik, yakni indicator kebutuhan keamanan,

kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan yakni dengan skor diatas 230, ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan merasa setuju bahwa ketiga kebutuhan tersebut terenuhi dengan cukup dan baik.

Disiplin Kerja Pegawai

Untuk meningkatkan Disiplin kerja suatu pegawai dibutuhkannya

sebuah motivasi. Motivasi kerja sangat berpengaruh dengan meningkatnya kedisiplinan suatu pegawai. Semakin terpenuhinya motivasi yang di butuhkan pegawai maka akan semakin tinggi tingkat disiplin pegawai tersebut. Berikut ini merupakan Penyajian dari tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner penelitian.

Tabel 6
Hasil Rekapitulasi Quisioner Disiplin Kerja Pegawai

No	Indikator	Tanggapan					SKOR	KET
		STS	TS	CS	S	SS		
Kehadiran (Y1)								
1	Penting tidaknya Absensi Kehadiran	-	4	13	21	22	241	Tinggi
2	Pengaruh rendahnya absensi kehadiran	-	2	10	23	25	255	Tinggi
3	Ketepatan waktu dalam menegrikan pekerjaan	-	6	7	27	20	241	Tinggi
	Rata-rata						245,7	Tinggi
Ketaatan terhadap aturan kerja (Y2)								
4	Kesesuaian melakukan pekerjaan	-	9	12	18	21	231	Tinggi
5	Sering atau tidak nya melalaikan prosedur kerja		-	9	18	33	264	Tinggi
6	Ketaatan dalam mentaati peraturan kerja	-	-	16	18	26	250	Tinggi
		-					248,33	Tinggi
Ketaatan Pada Standar Kerja (Y3)								
7	Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	-	2	5	21	32	263	Tinggi
8	Peraturan yang ditetapkan menjadi motivasi	-	4	11	24	21	242	Tinggi
9	Bersedia atau tidak menerima sanksi jika melanggar peraturan	-	1	14	17	28	235	Tinggi
							246,7	Tinggi
Tingkat kewaspadaan Tinggi (Y4)								
10	Tingkat kewaspadaan tinggi dalam melakukan pekerjaan	-	1	13	19	27	252	Tinggi
11	Melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien	-	4	14	16	26	252	Tinggi
12	Penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja		3	16	15	26	244	Tinggi
							249,33	Tinggi
Bekerja Etis (Y5)								
13	Sikap Pantas dan Sopann dalam melakukan pekerjaan		2	4	23	31	263	Sangat Tinggi
14	Menghindari perlakuan yang tidak pantas			7	28	25	258	Sangat Tinggi
15	Selalu bekerja etis dalam menjalani pekerjaan			11	17	32	261	Sangat Tinggi
	Rata-rata						260,7	Sangat Tinggi

Tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa seluruh indicator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang tinggi terhadap motivasi seseorang. Hal ini dapat dilihat dari tingginya nilai rata-rata skor jawaban responden yang keseluruhannya diatas angka 230. Hal ini berarti menunjukkan bahwa dengan terpenuhinya motivasi / kebutuhan pegawai maka seorang pegawai akan meningkatkan kedisiplinan mereka. Lima indicator kedisiplinan, indikator yang memiliki skor nilai tertinggi adalah indikator bekerja secara etis dengan skor nilai

rata-rata 260, yang berarti bahwa seluruh pegawai dinas pendidikan bekerja secara etis, sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

Sedangkan indikator terendah adalah indikator kehadiran dengan nilai skor 245,7 yang berarti bahwa seluruh pegawai menyetujui pentingnya absensi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi

a. Regresi

Tabel 7
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44.390	6.205		7.154	.000
MOTIVASI	7.674	1.339	.601	5.732	.000

Sumber: data olahan

Tabel 7 diatas, maka diperoleh data persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 44.390 + 7.674$$

Dimana : Y = Motivasi Pegawai; A = Besar Nilai Y bila x = 0 (Konstanta); X = Disiplin

Persamaan regresi dilakukan untuk menyatakan bahwa variable tersebut bisa diukur untuk menentukan besarnya pengaruh terhadap disiplin pegawai. Dan persamaan diatas dapat dilihat dari nilai a yaitu sebesar 44.390 yang artinya ada keunggulan pada variabel tersebut. Hal ini menandakan bahwa pencapaian kedisiplinan seorang pegawai di tentukan oleh Motivasi

pegawai. Artinya pengaruh sangat kuat dan sifatnya searah karena hasilnya positif jika pemimpin memperhatikan kelima variabel yang mempengaruhi disiplin pegawai. Nilai $b_1 = 7.674$ yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (karena ada tanda + kualitas yang diharapkan dari variabel Motivasi sebesar 7.674 dengan asumsi jika variabel lain constant atau sama dengan nol.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil dari perhitungan SPSS untuk Melihat Koefisien determinasi dapat dilihat dari Model Summary berikut

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.601(a)	.362	.351	2.34462	.362	32.858	1	58	.000

Sumber: data olahan

Koefisien Korelasi antara Motivasi X_1 , terhadap Disiplin pegawai (Y) adalah 0,601 artinya terdapat hubungan yang erat antara variabel X dan Y. sedangkan nilai determinasi $= r^2$ sebesar 0,362. Angka ini berarti bahwa variabel motivasi mampu menjelaskan variabel y atau disiplin pegawai sebesar 36,2 sebaliknya 73,8 disebabkan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti

Uji Hipotesis

Uji t

Untuk pengujian secara parsial melalui uji t. setelah nilai t_{hit} diperoleh selanjutnya membandingkan nilai t_{hit} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{table} . hipotesis tersebut diterima (H_0) ditolak jika $t_{hit} > t_{table}$. Nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel di peroleh dengan bantuan program SPSS versi 17,00.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dari tabel tersebut, secara parsial dapat dilihat dari uji t yang dilakukan, maka diperoleh nilai untuk variabel Motivasi

T_{hitung} nya sebesar 5.732 dan nilai t_{table} pada tingkat keyakinan 95 % sebesar $t_{0,025}(95) = 2,00$. Dengan tingkat signifikansi 0,000 (probabilitas lebih kecil dari pada 0,05). Itu berarti $t_{hitung} > t_{table}$ artinya H_a di terima (hipotesis diterima) berarti variabel Motivasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin pegawai karena Motivasi tidak hanya sebagai pemenuhan kebutuhan sandang pangan dan papan namun juga sebagai penyeimbang anataran beban kerja yang mereka terima dengan upah / insentif yang didapat oleh pegawai,

sehingga pemenuhan kebutuhan fisiologis menjadi motivasi untuk mereka lebih meningkatkan disiplin pegawai.

Dari hasil perhitungan diatas dapat diartikan bila perusahaan ingin meningkatkan disiplin pegawai, maka perusahaan harus memenuhi kebutuhan fisiologis masing-masing pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, sudah dapat dikatakan cukup tinggi, Hal ini terlihat dari skor total penilaian pegawai yang berada pada interval tinggi. Namun masih ada yang belum optimal, yaitu pegawai yang masih rendah untuk menjadi pimpinan dalam tim kerja, masih belum tingginya kemauan untuk menjadi lebih terdepan dari pegawai lain. Disiplin kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, sudah dapat dikatakan cukup tinggi, artinya pegawai telah menunjukkan sikap disiplin yang baik terhadap aturan-aturan yang berlaku.
2. Motivasi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan Disiplin pegawai yaitu sebesar 60,1 % sedangkan sisanya sebesar 39,9 % disebabkan oleh variabel lain diluar penelitian. Adapun garis regresi $Y = a + bx$, dimana apabila b naik 1 % akan mengakibatkan

kenaikan variabel motivasi sebesar 7,674.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2011 **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan** PT Remaja Resdakarya Bandung
- Handoko, T.Hani. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta 2005
- Hasibuan, Malayu. SP. **Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas**, Bumi Aksara Jakarta 2003
- Hasibuan, Malayu. SP. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gunung Agung. Jakarta 2005
- Istijanto, 2009 **Aplikasi Praktis Riset Pemasaran**, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Masrukhin dan Waridin 2004, **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**. Ekobis Vol 7 No.2 Hal 197-209
- Nitisemito, Alex. S 2000 **Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)**, Edisi Ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rivai Veitzhal 2011 **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan** PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Syadam, Gouzali, **Manajemen SDM**, Djambatan, 2005
- Syaukani, Affan Gaffar dan Ryaas Rasyid, 2002. **Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen**. Jakarta: Rieneke Cipta
- Sukirno Sadono 2005. **Mikro Ekonomi Teori Pengantar** , edisi ketiga. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Tjutju Yunarsih dan Suwatno. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Bandung Alfabeta
- Umar, Husein, **Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2004,
- Umar, Husein, 2003, **Satistik**, Med Press, Yogyakarta
- Moekijat, **Asas-Asas Perilaku Organisasi**, CV. Mandar Maju, Bandung, 2006,