PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM AMANAT JAMBI

Sakinah, Ubaidillah
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Abstract

In this writer took 40 respondents were categorized as age, sex, grade, length of service and level of education. The highest rate of absenteeism in 2010 there were as many as 0.18 %. In the remuneration and incentives in 2014, awarding the highest remuneration in accordance with the plan is 24.46% and the lowest was 11.78% indicates that there are still salary and incentives under the UMP, thus making employee motivation is still very low. Based on the analysis of variable descriptions discipline according to the respondents the average value is quite good and also to some respondents gave excellent ratings. From the results of this analysis is that the linear regression equation simple abtained results Y = 0.168 + 0,94X. This answers the question if the discipline has a positive direction on employee motivation. Coefficient of discipline, 0,94 will increase by 1%, then the motivation will be increased by 0,94%. In statistical tetst disciplinenary effect partially on motivation based calculation, the amount of 8,849 t> t table 1.68385. So there is a significant relationship between the variables of discipline on the motivation of employees at Credit Unions "AMANAT" Jambi region.

***Keyword**: motivation, discipline*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai salah tujuan organisasi salah satu hal yang perlu dilakukan pimpinan adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi.

Salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi karyawan agar displin nya meningkat adalah melalui pemberian upah. Pemberian upah harus sesuai dengan azas adil dan layak serta mematuhi ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah. Dengan demikian semua karyawan akan mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang diterapkan.

Tabel 1
Jumlah Upah Pegawai Berdasarkan Jabatan dan Jumlah Insentif Yang Diberikan Pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Kota Jambi Tahun 2010-2014 (Rp)

Tahun	Jabatan/Rp/tahun						Jenis dan Jumlah Insentif			Persentase (%)
	Ketua (Rp)	wak.ketua (Rp)	Sekretaris (Rp)	Bendahara (Rp)	Pegawai lapangan (Rp)	Kebersihan (Rp)	Uang Beras (Rp)	Uang Transport (Rp)	Total (Rp)	
2010	21.600.000	18.000.000	12.000.000	12.000.00 0	10.800.000	8.400.000	17.520.000	98.220.000	198.540.000	-
2011	24.000.00	19.200.000	14.400.000	14.400.000	12.000.000	10.800.000	19.920.000	107.240.000	221.960.000	11,78
2012	26.400.000	22.200.000	18.000.000	18.000.000	15.600.000	12.000.000	24.300.000	130.520.000	267.020.000	20,30
2013	30.000.000	26.400.000	24.000.000	24.000.000	18.000.000	14.400.000	28.680.000	158.640.000	324.120.000	21,38
2014	36.000.000	33.600.000	30.000.000	30.000.000	21.600.000	15.600.000	39.900.000	196.720.000	403.420.000	24,46

Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Amanat Kota Jambi, tahun 2015

Rata-rata perkembangan insentif yang diberikan pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Kota Jambi sebesar 15,58 %. Sementara itu tindakan indisipliner karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Kota Jambi berkaitan dengan kehadiran mereka di kantor dalam lima tahun terakhir dapat terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Daftar Kehadiran Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Kota Jambi Tahun 2010 - 2014

Tahun	Keadaan			Tidak hadir ada keterangan (orang)					Tidak hadir tanpa keterangan (orang	Persentase ketidak hadiran tanpa keterangan (%)
	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (kali/ sesi)	Karyawan Mesti Hadir (kali/ sesi)	S	I	C	TM	CP	A	
2010	20	246	4.920	13	16	17	11	12	9	0,18
2011	22	244	5.368	10	12	15	13	10	6	0,11
2012	27	242	6.534	12	10	14	11	11	8	0,12
2013	32	248	7.938	11	13	16	10	9	6	0,07
2014	40	246	9.840	12	16	14	9	7	4	0,04

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Amanat Kota Jambi, Tahun 2015

Keterangan : TM : Terlambat Masuk; S : sakit; CP : Cepat Pulang; i : izin; A : Alpa; c : cuti

Tabel 2 di atas diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir masih terjadinya tindakan indisipliner dari karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Kota Jambi dalam ketidakhadiran tanpa alasan di kantor. Rata-rata total ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan dalam lima tahun terakhir sebanyak 0,11 %. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Kota Jambi .

Landasan Teori

Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2009:66) Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Menurut Wibowo (2013:111) Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan

Moenir (2006:136) menyebutkan motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang lain untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut.

Sutrisno (2011:108) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Moenir (2006:135) tujuan motivasi antara lain dalah sebagai berikut: (1) meningkatkan kepuasan; (2) mempertahankan loyalitas; (3) efisien; (4) mengefektifkan pengadaan pegawai; dan (5) menciptakan suatu hubungan yang harmonis

Indikator motivasi Kerja

Indikator motivasi menurut Newstroom yang dikutip Wibowo (2013:110) antara lain :

1. *Engagement*
   Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif dan usaha untuk meneruskan.
2. *Commitment*
   Komitmen adalah sutau tingkatan di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship.
3. *Satisfaction*
   Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja
4. *Turn over*
   Turn over kehilangan pekerja yang dihargai

Konsep Disiplin

Menurut Hasibuan (2009:21) Disiplin adalah salah satu fungsi dari Manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal. Menurut Fathoni (2006:172) disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaanya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2011:87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Mangkunegara (2009:129) menyatakan bahwa secara garis besar ada dua bentuk disiplin kerja yaitu : Disiplin preventif dan Disiplin korektif

1. Disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Sutrisno (2011:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu :

1. Besar kecilnya kompensasi
   Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Bila seorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin di tempat kerja maka ia harus lebih dahulu mempraktekan supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
   Disiplin akan dapat ditegakan dalam suatu perusahaan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Indikator Disiplin Kerja

Indikator pengukuran yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2010:194) adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, dan ketegasan. Indikator-indikator di atas dapat dijelaskan secara rinci yaitu sebagai berikut:

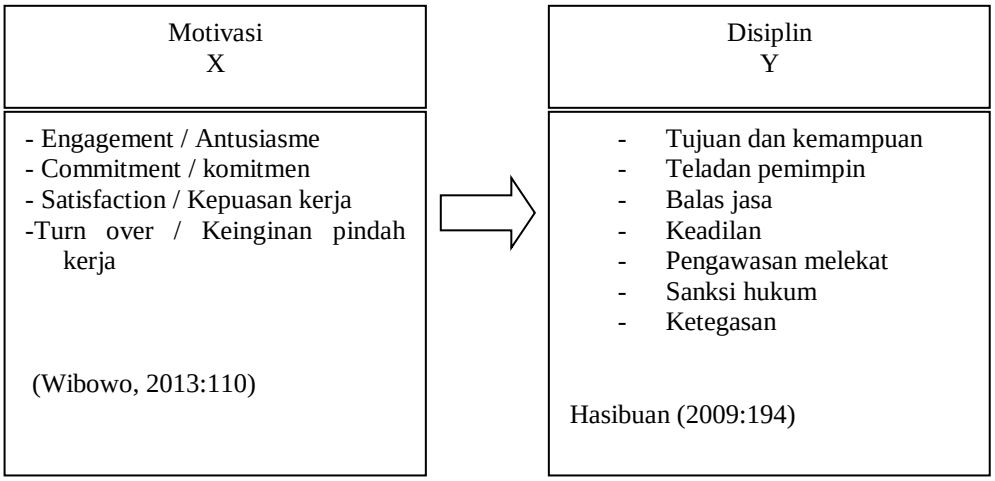
1. Tujuan dan Kemampuan
   Tujuan dan kemampuan ikut serta mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.
2. Teladan pemimpin
   Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan penentu oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahannya pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilaku akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya pun mempunyai disiplin yang baik pula.
3. Balas jasa
   Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya. Jika kecintaanya pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa yang diberikan maka semakin baik pula kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan pegawai menjadi rendah.
4. Keadilan
   Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta

diperlakukan sama dengan manusia lainya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijkasanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Pengawasan Melekat
   Pengawasan melekat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, karena dengan pegawasan melekat ini berarti atasan harus efektif dan langsung mengawasi prilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahanya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Karena pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Dengan pengawasan melekat atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap bawahannya, sehingga setiap bawahan dinilai objektif. Pengawasan melekat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan pegawai saja, tetapi harus juga berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.
6. Sanksi Hukum
   Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
7. Ketegasan
   Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indispliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinanya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai, sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum pegawai yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

Kerangka Pemikiran

Motivasi diberikan kepada karyawan agar dapat meningkatkan dispilin kepada karyawan didalam suatu organisasi, tim, dan individu. Motivasi akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan disiplin karyawan. Dengan ada nya dorongan motivasi dapat dilakukan langkah langkah untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.



Gambar 1.
Bagan Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis penelitian ini adalah

1. Diduga motivasi berpengaruh terhadap karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi
2. Diduga disiplin berpengaruh terhadap karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi
3. Diduga motivasi berpengaruh terhadap disiplin karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode diskriptif . variabel yang di teliti adalah nilai yang di peroleh dari setiap responden terhadap variable penelitian, yaitu Motivasi (X) sebagai variable bebas dan Disiplin karyawan (Y) sebagai variable terikat.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada 40 orang responden. Responden yang dijadikan sampel dalam penulisan ini adalah responden yang bekerja pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Kota Jambi. karakteristik responden terdiri dari komposisi usia, jenis kelamin, pendapatan, dan tingkat pendidikan dan masa kerja.

Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umur menyebar dari 21 – 50 tahun untuk usia responden terbanyak pada usia 31 – 35 dengan jumlah 11 orang atau sebesar 27,5% , usia responden terendah pada usia 46 – 50 tahun dengan jumlah 3 orang atau sebesar 7,5%

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Menurut jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh Laki-laki dengan komposisi yaitu sebanyak 85% sedangkan yang perempuan sebanyak 15%.

Karekteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Karakteristik Responden Menurut pendapatan per bulan

terbanyak di pendapatn 1- 2 juta rupaih dengan jumlah 28 orang atau sebesar 70% dan pendapatan paling sedikit di pendapatan lebih dari 3 juta rupaih dengan jumlah 24 orang atau sebesar 10 %.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja paling lama bekerja terbanyak adalah 10 – 15 tahun dengan jumlah 20 orang atau sebesar 50 %, 6-10 tahun yaitu 10 orang atau sebesar 25%, 3-5 tahun yaitu 7 orang atau sebesar 17,5%, 1 – 2 tahun yaitu 3 orang atau sebesar 7,5 %.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan paling banyak berpendidikan SLTA sebanyak 62,5% , S1 sebanyak 25% dari tabel di atas terlihat bahwa secara rata-rata tingkat pendidikan pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Kota Jambi tergolong cukup baik. Untuk dapat mengidentifikasi tanggapan responden motivasi terhadap Disiplin pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Kota Jambi, maka penulis akan menyajikan hasil jawaban dari kuisioner yang disebarkan kepada para responden. Untuk mengetahui tanggapan responden motivasi terhadap disiplin, maka dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban mereka dibawah ini :

Tabel 3
Rekap tanggapan responden terhadap 10 item Pertanyaan Motivasi

No	Indikator	Dimensi	Skor	Keterangan
1	Antusiasme	Engagement	157	Tinggi
2	Inisatif	Engagement	166	Tinggi
3	Usaha	Engagement	152	Tinggi
4	Meningkatkan prestasi	Engagement	166	Tinggi
5	Karir tertinggi	Engagement	169	Sangat Tinggi
6	Kesungguhan	Comitment	168	Sangat Tinggi
7	Loyalitas	Comitment	160	Tinggi
8	Tanggung Jawab	Comitment	170	Sangat Tinggi
9	Psikologis	Statisfaction	172	Sangat Tinggi
10	Memenuhi Harapan	Statisfaction	150	Tinggi
11	Perhatian Pimpinan	Statisfaction	194	Sangat Tinggi
12	Keingina Pindah	Turn Over	162	Tinggi
13	Beban Kerja	Turn Over	172	Sangat Tinggi
14	Pembagian Kerja	Turn Over	162	Tinggi
Total			2319	
Rata-Rata			165,64	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa Motivasi Pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi rata-rata skornya sebesar 165,64. Jawaban responden tertinggi berkaitan dengan Satisfaction total skornya sebesar 194. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan Statisfaction total skornya sebesar 150. Hasil penelitian maka di susun rekap jawaban responden berdasarkan tiap dimensi Motivasi pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4
Rekap Jawaban Dimensi Motivasi

No	Dimensi	Skor Rata-rata	Keterangan
1	Engangment	162	Tinggi
2	Commitment	166	Tinggi
3	Stratification	172	Sangat Tinggi
4	Turn over	165	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa jawaban responden tertinggi untuk dimensi Stratification rata-rata skornya sebesar 172. Sedangkan jawaban terendah untuk dimensi Engagment yaitu rata-rata skornya sebesar 162.

Tabel 5
Rekap tanggapan responden terhadap 14 item Disiplin

No	Indikator	Dimensi	Skor	Keterangan
1	Kemampuan Bekerja	Tujuan dan Kemampuan	154	Tinggi
2	Penempatan yang tepat	Tujuan dan Kemampuan	166	Tinggi
3	Sesuai kata dan pebuatan	Tauladan pemimpin	169	Sangat Tingi
4	Disiplin ketempat kerja	Tauladan pemimpin	166	Tinggi
5	Adil dan Layak	Balas jasa	144	Tinggi
6	Tepat Waktu	Balas jasa	194	Sangat Tinggi
7	Hukuman yang adil	Keadilan	160	Tinggi
8	Kesempatan memperbaiki	Keadilan	170	Sangat Tingi
9	Sistem pegawasan	Pegawasan Melekat	166	Tinggi
10	Koreksi kesalahan	Pegawasan Melekat	169	Sangat Tinggi
11	Sanksi mendidik	Sanksi Hukum	168	Sangat Tinggi
12	Sesuai peraturan	Sanksi Hukum	161	Tinggi
13	Berani dan tegas	Ketegasan	172	Sangat Tinggi
14	Transparasi penilaian	Ketegasan	162	Tinggi
Total			2001	
Rata – rata			165,78	Tinggi

Sumber : Data primer

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan responden **Tinggi** dengan 14 item Disiplin kerja yang ditanyakan rata-rata skornya sebesar 165,78. Jawaban responden tertinggi berkaitan dengan Balas jasa total skornya sebesar 194. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan Balas jasa total skornya sebesar 144.

Hasil rekap jawaban responden berdasarkan tiap dimensi Disiplin pada Koperasi simpan Pinjam Amanat Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6
Rekap Jawaban Dimensi Disiplin

No	Dimensi	Skor Rata-rata	Keterangan
1	Tujuan dan Kemampuan	160	Tinggi
2	Tauladan pimpinan	167,5	Tinggi
3	Balas jasa	169	Sangat Tinggi
4	Keadilan	165	Tinggi
5	Pegawasan melekat	167,5	Tinggi
6	Sanksi hokum	164,5	Tinggi
7	Ketegasan	167	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan ketegasan diatas diketahui bahwa jawaban responden tertinggi berkaitan dengan dimensi Balas jasa 19. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan dimensi Tujuan dan Kemampuan 160.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi

Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7
Koeffisien

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.168	.260		.646	000
	motivasi	.940	.106	.821	8.849	.000

Sumber: data olahan

Berdasarkan keterangan tersebut diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

Y = 0,168 + 0,94 X

Dengan kata lain persamaan regresi diatas dapat dikatakan koefisien regresi variable Motivasi mempunyai arah positif terhadap Disiplin pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat jambi. Koefisien variable Motivasi sebesar 0,940 artinya jika variable motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka disiplin pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi akan mengalami kenaikan sebesar 0,94% Konstanta sebesar 0,168 artinya jika variable Motivasi konstan maka disiplin pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi akan sebesar 0,168

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koofisien korelasi dapat dilihat pada model summary berikut ini :

Tabel 8
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821[a]	.673	.665	.10685

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 8 diatas diketahui nilai korelasi 0,821 artinya terdapat hubungan positif yang sangat erat antara motivasi kerja terhadap disiplin pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat jambi.

Koofisien Determinasi

berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koofisien determinasi 0,821 artinya motivasi kerja mampu menjelaskan disiplin pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat jambi sebesar 67,3 %, sedangkan sisanya 32,7 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t

Uji signifikasi (uji t) untuk menjawab tujuan penelitian dan hipotesis

Kriterianya :

Ho : tidak ada pengaruh antara disiplin terhadap motivasi.

Ha : ada pengaruh antara disiplin terhadap motivasi

Jika penelitian t hitung > t tabel maka Ho di tolak dan Ha diterima

Jika penelitian t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

Dengan menggunakan α = 0,05 dengan df = 37 maka hasil perhitungan t tabel variabel adalah sebagai berikut: Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi pegawai pada Koperai Simpan Pinjam AMANAT Jambi berdasarkan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 8,849 > t_{tabel} 2,021. Maka keputusannya H0 ditolak Ha diterima. Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi terhadap Disiplin pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi.

Analisis Motivasi Pegawai Pada Koperrasi Simpan Pinjam Amanat Jambi

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Wibowo (2013:111) Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Berdasarkan hasil rekap tanggapan kuesioner terhadap 14 item pernyataan motivasi pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat jambi, diketahui skor tertinggi ada pada sub indikator perhatian pimpinan, total skornya sebesar 194, artinya responden memiliki perhatian dan dukungan pimpinan terhadap bawahan. Sedangkan skor jawaban terendah ada pada sub indikator memenuhi harapan, total skornya sebesar 150, artinya keinginan dan harapan selama ini pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat jambi belum berjalan dengan baik. Kenyataan ini terlihat dari kedisiplinan yang belum optimal.

Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi

Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan ini merupakan hal yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik maka akan sulit bagi suatu organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan 2009:21). Berdasarkan hasil rekap tanggapan kuisioner terhadap 14 item disiplin pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat jambi, diketahui skor

tertinggi ada pada sub indikator tepat waktu, total skornya sebesar 194, artinya responden setuju bahwa seorang pegawai harus tepat waktu dalam menerima balas jasa. Sedangkan skor jawaban terendah ada pada sub indikator adil dan layak total skornya sebesar 144, artinya responden setuju bahwa seorang pegawai harus mendapatkan perilaku adil dan layak dari pimpinan dalam menerima balas jasa.

Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Motivasi Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi

Hasil perhitungan persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Y = 0,168 + 0,94 X

Persamaan ini menunjukan bahwa koefisien regresi disiplin mempunyai arah yang positif terhadap motivasi pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi. Koefisien regresi disiplin (X) sebesar 0,94 artinya jika motivasi (X) mengalami peningkatan 1% maka Disiplin pegawai (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi akan mengalami kenaikan sebesar 0,94. Koefisien korelasi diketahui dari nilai r = 821 artinya motivasi memiliki hubungan sangat erat terhadap disiplin (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi yaitu sebesar 0,821. Koefisien determinasi diketahui dari nilai r^2 = 0,673 hal ini menunjukan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi kerja) terhadap variabel dependen (disiplin pegawai) pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi. Sebesar 67,3% sedangkan 32,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak mampu dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat disiplin kerja pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi pada dimensi tujuan dan kemampuan penilaian baik, dimensi tauladaan pemimpin penilaian baik, dimensi balas jasa penilaian baik, dimensi keadilan penilaian baik, dimensi pengawasan melekat penilaian baik, dimensi sanksi hukum penilaian baik dan dimensi ketegasan penilaian Tinggi.
2. Tingkat Motivasi pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi menunjukan bahwa motivasi dan disiplin pegawai sangat tinggi pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi berdasarkan uji statistik secara parsial, nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} (8.849 > 1.6835) maka variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Amanat Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta

Husein, Umar 2013, *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Kasmir, 2011, *Wirausaha*, PT. Raja Grafindo Pustaka Utama, Jakarta

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung

Simamora, 2007, *Manajemen Kepegawaian*, Ghalia, Jakarta

Sunyoto, Danang, 2013, *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, CAPS, Jakarta

Supardi, 2013, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Change Publication, Jakarta

Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Syekh, Sayid, 2011, *Pengantar Statistik Ekonomi*, Gaung Pesada Press, Jakarta

Wibowo, 2011, *Perilaku Dalam Organisasi*, PT. Rajagrafindo, Jakarta.

Rangkuti, Freddy, 2001, *Pengantar Statistik*, Penerbit Gramedia, Jakarta

Veithzal, Rivai 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta