

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI RIAU

Trio Saputra

Universitas Lancang Kuning Jl. Yos Sudarso KM.8 Rumbai Pekanbaru

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga provinsi riau. Di dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan analisa data dengan metode Kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka diperoleh melalui penyebaran angket penelitian terhadap responden atau pegawai itu sendiri, dan terdiri dari data Primer dan data Sekunder. Hasil model summary dengan prediktor (constan) motivasi kerja terlihat dimana nilai R disebut juga dengan koefisien korelasi adalah 0,461 artinya koefisien korelasi bertanda (+) positif artinya memiliki hubungan yang sedang searah. Nilai R square (R²) adalah 0,226 artinya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 22,6%. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan tercermin dari disiplin pegawai tersebut. Hasil kerja yang baik tentunya didasarkan pada motivasi yang baik pula. Sebaliknya apabila motivasi kerja pegawai tidak terbangun dengan baik maka akan berujung pada hasil kerja yang asal-asalan serta bisa jadi mengancam pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu diharapkan dinas khususnya dinas pemuda dan olahraga provinsi riau tetap memberikan motivasi kepada pegawainnya dalam meningkatkan disiplin kerja.

Kata kunci : disiplin, motivasi kerja, kantor

Abstract : *The purpose of this study was to determine the effect of work motivation to discipline employees working at the picturesque official pemuda dan olahraga provinsi riau .Di in writing this essay the author uses data analysis with quantitative methods, ie data can be calculated in the form of figures obtained through a questionnaire study of the respondents or employees itself, and consists of data is primary and secondary data. The model results summary predictors (constan) work motivation seen in which the value of R is also called the correlation coefficient is 0.461 means that the correlation coefficient is marked (+) positive means to have a relationship that is being unidirectional. Rated R square (R²) is 0.226 means that the influence of work motivation to work discipline by 22.6%. The better the motivation which is owned by an employee it will be reflected on the employee discipline. Good work must be based on good motivation anyway. Conversely, if the employee motivation is not well established it will culminate in the work carelessly, and may threaten the achievement of organizational goals, therefore, are expected to remain firm particularly picturesque official to motivate their employees to improve work discipline*

Key word : *dicipline, motivation work, official*

A. Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang

lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas. Agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu akan mengalami stress terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri

dengan perkembangan tersebut. Misalnya seorang supir yang sudah lama bekerja pada dinas dan tidak pernah mendapat tugas untuk mengantar tamu asing karena tidak mempunyai kemampuan berbicara atau menggunakan bahasa Inggris. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan pegawai harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang.

Standar sumber daya manusia yang berkualitas adalah ditandai dengan keterampilan yang memadai, professional dan kreatif. (Helmi, 2003) mengidentifikasi karakteristik dari sumber daya manusia yang berkualitas melalui faktor-faktor yang menentukan tenaga kerja yang berkualitas, yaitu tingkat kecerdasan, bakat, kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja) dan disiplin kerja.

Disiplin sebagaimana asal katanya *discipline* (inggris) yang berarti tertib, taat, mengendalikan tingkah laku, penguasa diri, kendali diri, latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu, sebagai kemampuan mental atau karakter moral, hukum yang diberikan untuk melatih atau memperbaiki, kumpulan atau sistem peraturan bagi tingkah laku

Pendapat beberapa ahli tersebut menjelaskan semua kondisi tersebut yang di dasari oleh tingkat kedisiplinan

yang dapat menjelaskan suatu pekerjaan baik personal dan tim dapat diselesaikan sebagaimana hasil yang diharapkan (Gusti, 2012). Berbagai penelitian yang telah dilakukan para ahli manajemen dan pengalaman para praktisi dalam berbagai organisasi, menyatakan bahwa salah satu indikator manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah kedisiplinan yang berkaitan langsung dengan keberhasilan peningkatan kinerja, baik pada tingkat personal, kelompok kerja dan pada tingkat organisasi.

Hal ini karena kedisiplinan dalam kaitannya dengan kinerja dan produktivitas kinerja itu sendiri memuat semua hal yang diperlukan dalam proses kerja yang efektif, sebagaimana dijelaskan melalui aspek-aspek yang terkandung dalam kedisiplinan, yaitu: persepsi sebagai motif yang mendorong untuk menghargai orang lain sehingga terkondisikan ketentraman atau ketenangan dalam bekerja (aspek psikologis), relevansi sikap pegawai dengan standar serta tujuan yang dirumuskan dalam organisasi (aspek personal), kecenderungan meleburnya sikap individu dalam kehidupan kelompok (aspek sosial), dan lingkungan kerja yang kondusif karena berkembangnya nilai-nilai kebersamaan menjadi aspek lingkungan yang

mengembangkan fungsi kedisiplinan dalam bekerja

Data yang didapat peneliti dari objek penelitian di dinas pemuda dan

olahraga provinsi riau, Untuk melihat tingkat disiplin dari absensi pegawai selama 5 tahun terakhir dapat penulis tampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Absensi Pegawai Dinas pemuda dan olahraga provinsi riau tahun 2010 s/d 2014

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Satuan	Jumlah Hari Absensi Pegawai selama satu tahun	Jumlah Absensi Pegawai Selama satu Tahun	Persentase Absensi Pegawai (%)
2010	118 Orang	231 Hari	27258 Hari	253	0,93%
2011	118 Orang	228 Hari	26904 Hari	279	1,04%
2012	119 Orang	230 Hari	27370 Hari	302	1,10%
2013	121 Orang	234 Hari	28314 Hari	381	1,35%
2014	125 Orang	228 Hari	28500 Hari	480	1,68%

Sumber : Dinas pemuda dan olahraga provinsi riau 2014

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dalam 5 tahun terakhir rata-rata jumlah absensi pegawai menunjukkan peningkatan frekuensi. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu motivasi kerja yang mendukung dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan organisasi.

Hubungan antara motivasi kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai/pegawai. Rendahnya motivasi kerja yang

diberikan terhadap pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi dalam memberikan pelayanan yang professional kepada konsumen, dan juga etos kerja (darma tintri, 2005).

Dinas pemuda dan olahraga provinsi riau mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan desentralisasi bidang kepemudaan dan olahraga dan melaksanakan wewenang yang dilimpahkan pemerintah kepada gubernur selaku wakil pemerintah dalam rangka dekonsentrasi dan tugas pembantu. Untuk melihat kinerja pegawai negeri sipil pada dinas pemuda dan olahraga provinsi riau ditampilkan tabel sebagai berikut :

Tabel 2. kinerja pegawai dinas pemuda dan olahraga provinsi riau tahun 2009 s/d 2014

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah DP3	Rata-rata nilai DP3
2010	118	7749	65,67
2011	118	8019	67,96
2012	119	8360	70,25
2013	121	8708	71,97
2014	125	9579	76,63

Sumber : dinas pemuda dan olahraga provinsi riau 2014

Nilai DP3 menunjukkan peningkatan. Penilaian kinerja pegawai adalah menilai ratio hasil kerja nyatadengan norma hasil kerja, sikap kerja dan cara kerja setiap pegawai. Penilaian kerja pegawai yang diperoleh dari hasil evaluasi kesepakatan kerja (performance agreement) yang dituangkan dalam bimbingan kerja secara periodik.

Dengan adanya perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana pegawai dan pimpinan bekerja sama merencanakan apa yang seharusnya dikerjakan pegawai pada tahun mendatang, menentukan bagaimana semangat semangat bekerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seseorangsemakin baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai perjanjian, mempunyai harapanmasa depan yang lebih baik. Mengenai gaji atau upah dan adanya harapan merupakan motivasi seseorang pegawai melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik.

Dilihat dari persentase kinerja dapat menandakan motivasi kerja pegawai, hal ini juga merupakan salah satu gejala pada pegawai yang menderita stres kerja, hal tersebut dapat mengakibatkan seseorang memiliki kinerja yang rendah, dan terlihat pada tingkat hasil DP3 yang meningkat lima tahun terakhir oleh sebab itu mesti adanya peningkatan kinerja pegawai yang dinilai dari DP3.

Fungsi pengembangan perilaku disiplin itu sendiri dalam organisasi seringkali dilakukan dengan pemberian sanksi dan hukuman, dimana untuk beberapa kasus dianggap efektif namun tidak selalu berfungsi dalam setiap kasus tindakan indisipliner . Menurut tindakan pendisiplinan dengan hukuman tidak selalu dapat merubah perilaku pegawai untuk bertindak lebih baik, bahkan apabila tindakan pendisiplinan tersebut tidak tepat penerapannya, dapat mengakibatkan semakin buruknya kinerja pegawai tersebut (darma tintri, 2005). Kedisiplinan seharusnya adalah keadaan tertib dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada

dengan senang hati dimana proses pendisiplinan sebagai latihan dalam program pembinaan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib.

Meningkatnya persentase absensi pegawai dapat menandakan menurunnya motivasi kerja pegawai dan hal ini juga merupakan salah satu gejala pada orang yang menderita stress kerja, hal tersebut dapat menyebabkan seseorang memiliki kinerja yang rendah, dan terlihat pada tingkat absensi pegawai yang meningkat untuk lima tahun terakhir mesti adanya peningkatan disiplin pegawai yang dinilai dari absensinya.

Oleh sebab itu penulis tertarik untuk dapat melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin pegawai tersebut. Maka peneliti mengambil judul: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas pemuda dan olahraga provinsi riau”.

B. Metode Penelitian

Dalam menganalisis masalah yang terjadi pada pegawai Dinas pemuda dan olahraga provinsi riau penulis menggunakan metode deskriptif yaitu suatu cara yang menjelaskan dan menguraikan secara terperinci dengan mengumpulkan, mengelompokkan, mentabulasi data serta menghubungkan dengan konsep-konsep teoretis yang relevan dengan masalah penelitian ini dan kemudian penulis menarik kesimpulan. Sedangkan untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai analisis data secara kuantitatif, dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuesioner

C. Hasil Dan Pembahasan

Untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai dinas pemuda dan olahraga provinsi riau berdasarkan hasil penelitian dengan pengolahan data SPSS versi 18.00 maka dapat peneliti tampilkan hasil output sebagai berikut:

a. persamaan regresi linier sederhana

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,555	3,222		3,896	,000
motivasikerja	,171	,166	,161	1,031	,309

a. Dependent Variable: disiplinkerja

Maka persamaan yang diperoleh dari formulasi ini adalah :

$$Y=12,555+0,171x$$

Dimana :

a = 12,555 artinya jika tidak ada perubahan pada motivasi kerja (variabel bebas), maka nilai disiplin kerja pegawai sebesar 12,555 sebagai nilai konstan untuk (variabel terikat).

b = 0,171 artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan mempengaruhi peningkatan disiplin kerja pegawai sebesar 0,171 satuan.

b. Koefisien Determinasi

koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam mendorong menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Nilai koefisien determinasi (R²) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya (bebas) menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat terlihat pada tabel berikut :

Pada hasil output program SPSS dapat peneliti tampilkan :

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,461 ^a	,226	,102	2,268

a. Predictors: (Constant), motivasikerja

Pada hasil output SPSS tabel model summary dengan prediktor (constant) motivasi kerja terlihat dimana nilai R di sebut juga dengan koefisien korelasi adalah 0,461 artinya koefisien korelasi bertanda (+) positif artinya memiliki hubungan yang sedang searah. Nilai R square (R²) adalah 0,226 artinya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 22,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Pengujian hipotesis

Hipotesis yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif motivasi kerja dengan disiplin kerja pada pegawai di dinas pemuda dan olahraga provinsi riau, maka analisis dilakukan dengan menggunakan teknik Uji t.

Uji t berguna untuk menguji signifikansi regresi (b), yaitu apakah variabel independen (X) memotivasi berpengaruh secara nyata atau tidak.

Dalam pengujian hipotesis ini penulis mengambil tingkat

kepercayaan sebesar 95% dengan $\alpha = 0,05$.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,555	3,222		3,896	,000
motivasi kerja	,171	,166	,161	1,031	,309

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Diketahui :

Maka T hitung $1,031 > T$ tabel $0,680$ ini berarti H_0 ditolak, artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada pegawai di dinas pemuda dan olahraga provinsi riau. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana diketahui bahwa hipotesis yang diajukan penelitian terbukti atau diterima.

Dari motivasi kerja yang dimiliki, kesuksesan dan keberhasilan hidup seseorang seseorang akan dapat diprediksikan. Individu yang semangat biasanya selalu bersikap optimis dan yakin akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu. Sebaliknya, individu yang rasa percaya dirinya rendah akan mengalami hambatan-hambatan dalam hidupnya, baik dalam berinteraksi dengan individu lain maupun dalam pekerjaan.

Salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja adalah

motivasi. Pada dasarnya suatu dinas bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan disiplin kerja.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendapat perhatian secara khusus. Pemimpin unit kerja atau dinas memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi agar meningkatkan disiplin kerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik.

Memberikan pengertian tentang motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi juga diartikan sebagai pemberian atau penimbulkan motif. Motif adalah yang melatarbelakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.

Para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sehingga motivasi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja. Sebuah hipotesis pengurangan tegangan (*tension*) digunakan untuk menjelaskan proses munculnya perilaku yang dimotivasi oleh adanya kebutuhan (*need*). Munculnya *need* akan mengganggu stabilitas kepuasan, dan menciptakan keadaan yang tidak nyaman, sehingga menimbulkan *tension* dalam diri individu. *Tension* akan membantu memacu individu melakukan tindakan (*action*), untuk mengatasi keadaan yang tidak nyaman tersebut. Tindakan (*action*) tersebut akan terus dipertahankan hingga *need* terpuaskan dan *tension* berkurang.

(Makta, Noor, Sc, Kapalawi, & Mars, 2013) Mengatakan bahwa motivasi adalah penggerak (*arousal*), penuntun (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) dalam bertingkah laku. Pengertian tersebut memuat tiga aspek motivasi, yaitu penggerak, penuntun, dan ketekunan. Penggerak merupakan aspek yang dapat dirasakan ketika kita bertanya mengapa orang melakukan sesuatu atau bekerja. Penuntun merupakan aspek yang dapat dirasakan ketika kita bertanya mengapa orang mengerjakan jenis pekerjaan tertentu. Ketekunan merupakan aspek yang

dapat dirasakan ketika kita bertanya mengapa orang masih tetap mengerjakan pekerjaannya tersebut.

menjelaskan motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan, sehingga fokus disempitkan pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja. Ketiga unsur kunci dalam definisi motivasi adalah intensitas, tujuan, dan ketekunan. Intensitas menyangkut seberapa keras seseorang berusaha.

Usaha yang dilihatkan pegawai dengan Disiplin kerja, disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan

memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin adalah ketaatan terhadap aturan dan disiplin tidak berkaitan dengan nilai dari apa yang akan dicapai oleh suatu aturan, dengan kata lain setiap disiplin ditujukan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak sebelum pada akhirnya membuat pegawai bergairah untuk bekerja. Bicara tentang disiplin kerja yang tinggi erat kaitannya dengan kinerja, prestasi kerja atau pun K3. Menurut

kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang berlaku dalam organisasi dinas atau yayasan baik yang tertulis maupun tidak namun disepakati bersama. Menurut Nurmansyah (2010) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dalam kaitannya dengan pekerjaan.

Menurut (Maharani, 2010) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana: tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan dinas, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk

melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai, sertameningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2011).

Motivasi kerja merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang semangat, aman, nyaman, dan tujuan akhirnya membentuk kedisiplinan kerja yang tinggi. Maka dari itu motivasi kerja mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa terkecuali. Upaya motivasi kerja diharapkan dapat memicu semangat pegawai dalam menjalankan kerjanya sehingga pegawai dapat

mencapai visi dan misi dinas.

D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian berdasarkan output dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui yaitu hasil persamaan regresi linear sederhana $Y=12,555+0,171x$, dimana $a= 12,555$ artinya jika tidak ada perubahan pada motivasi kerja (variabel bebas), maka nilai disiplin kerja pegawai sebesar 12,555 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat $b= 0,171$ artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan mempengaruhi peningkatan disiplin kerja pegawai sebesar 0,171 satuan

Pada hasil output SPSS tabel model summary dengan prediktor (constan) motivasi kerja terlihat dimana nilai R disebut juga dengan koefisien korelasi adalah 0,461 artinya koefisien korelasi bertanda (+) positif artinya memiliki hubungan yang sedang searah. Nilai R square (R^2) adalah 0,226 artinya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 22,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis metode yang peneliti gunakan yaitu pengujian terhadap nilai t. Untuk nilai T hitung dengan Tingkat signifikan 0,05 dengan derajat bebas = jumlah sampel – jumlah variabel maka perolehan $(42-2) = 40$, dimana

dilakukan tes 2 sisi (two tailed) maka variabel $(1/2 0,5:40)= 0.680$. T hitung sebagai berikut : Nilai X (motivasi kerja) dimana T hitung = 1,031 Maka T hitung $1,031 > T$ tabel 0,680 ini berarti H_0 ditolak, artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

E. Saran

Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan tercermin dari disiplin pegawai tersebut. Hasil kerja yang baik tentunya didasarkan pada motivasi yang baik pula. Sebaliknya apabila motivasi kerja pegawai tidak terbangun dengan baik maka akan berujung pada hasil kerja yang asal-asalan serta bisa jadi mengancam pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu diharapkan dinas khususnya dinas pemuda dan olahraga provinsi riau tetap memberikan motivasi kepada pegawainya dalam meningkatkan disiplin kerja.

Pegawai dinas pemuda dan olahraga provinsi riau harus lebih meningkatkan lagi disiplin kerjanya. Didalam proses komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga terjalin hubungan yang baik, dan kejelasan dan konsisten untuk menjalani aturan-aturan yang telah dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Darma Tintri, F. (2005). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt . Food Station Tjipinang Jaya. *Gunadarma*, 2(2), 1–13.
- Gusti, Messa Media. (2012). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Universitas Negri Yogyakarta*, 3(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Helmi, F. A. (2003). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*, 4(2), 32–42.
- Maharani, I. R. (2010). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, *I*(3), 191–203.
- Makta, L., Noor, H. N. B., Sc, M., Kapalawi, I., & Mars, M. S. P. H. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap Rs . Stella Maris Makassar.