

**PENGARUHMOTIVASIKERJA,DISIPLINKERJADAN
KEPEMIMPINAN MELAYANI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR DINAS PEMUDA
DANOLAHRAGA(DISPORA)PROVINSIRIAU**

*The Influence of Work Motivation, Work Discipline
and Service Leadership on the Performance of Employees
at the Riau Province Youth and Sports Office (Dispora)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana
Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Lancang Kuning

Oleh

AZMAN
2161201075



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2025**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

AMA : AZMAN

IM : 2161201075

AKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

URUSAN : MANAJEMEN

UDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
MELAYANI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PEMUDA DAN
OLAHRAGA (DISPORA) PROVINSI RIAU

DISETUJUI

PEMBIMBING I



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN: 1021088602

PEMBIMBING II



TASRIL, S.E., MM
NIDN: 1010056201

DEKAN



DIONIASIS, S.P., S.H., M.M., M.H., Ak., CA., ACPA.
N: 1006067101

KETUA JURUSAN



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : AZMAN
NIM : 2161201075
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
MELAYANI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PEMUDA DAN
OLAHRAGA (DISPORA) PROVINSI RIAU

KETUA



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si.
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS



Dr. IDEL WALDELMY, SE.L., M.Si.
NIDN: 1008078602

ANGGOTA



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si.
NIDN: 1021088602



TASRIL, SE., MM
NIDN: 1010056201



Drs. SAFRUL RAJAB, MM
NIDN: 1002076101



Dr. MURNAWATI, SE., MM
NIDN: 1008078601

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau

Oleh:

Azman

2161201075

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan melayani berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai yang mengajar di Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) dengan jumlah populasi sebanyak 31 (data pegawai tahun 2023). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Pengolahan dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26. Pengujian data yang digunakan untuk regresi linier berganda yaitu uji asumsi klasik dan hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja, disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepemimpinan melayani mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian ditemukan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan melayani secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai 7,1%, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 24,2% dan pengaruh kepemimpinan melayani terhadap kinerja pegawai 46,3%. Nilai *R Square* menunjukkan hasil sebesar 0,329 yang artinya 32,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan melayani. Sedangkan sisanya yaitu 67,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti beban kerja, pelatihan kerja, kompensasi dan sebagainya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Melayani dan Kinerja Kinerja

PERNYATAAN

Dengan hal ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perpegawaian tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 27 Desember 2024
Yang membuat pernyataan,



Azman

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayatNya dan Tidak lupa pula shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad *Shallallahu 'alaihi Wasallam*, dengan mengucapkan "*Allahumma sholli'ala Muhammad wa'ala ali Muhammad*".sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga(Dispora) Provinsi Riau"** ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini banyak sekali hambatan yang penulis alami, namun berkat bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Dini Onasis,SE.,SH.,MM.,MH.,Ak.,CA.,ACPA, selaku Dekan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak Dr. Aznuriyandi,SE.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru, sekaligus sebagai pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.

3. Bapak Tasril,SE.,MM, sebagai pembimbing II yang juga telah banyak memberikan bimbingan, masukan, dorongan, dan semangat kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
4. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru yang telah memberikan ilmunya kepada penulis beserta staf, baik secara langsung maupun tidak langsung.
5. Kedua orang tua tercinta ayah Abunawar dan ibu Nurlailis serta saudara/i, terimakasih atas doa, dukungan dan motivasi tiada henti kepada penulis dan saudari Nur Arniati Putri yang saya sayangi yang dimana banyak sekali memotivasi, membantu dan turut mendoakan penulis agar penulis cepat menyelesaikan skripsi ini.
6. Rekan-rekan seperjuangan Jurusan Manajemen khususnya Angkatan 2020 saudara Hidayatullah dan Debi Saputra yang telah memberikan semangat dan menghibur penulis.

Sebagai manusia biasa penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh Penulis. Oleh karenanya atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun.

Pekanbaru, 27 Desember 2025

Penulis

AZMAN

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	8
1.3.1. Tujuan Penelitian	8
1.3.2. Manfaat Penelitian	8
1.4. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
2.1. TELAAH PUSTAKA	11
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2. Motivasi Kerja	13
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	13
2.1.2.2. Jenis-Jenis Motivasi	16
2.1.2.3. Bentuk Motivasi.....	17

2.1.2.4. Teori Motivasi.....	18
2.1.2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	20
2.1.2.6. Indikator Motivasi	24
2.1.3. Disiplin Kerja.....	24
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	24
2.1.3.2. Tujuan Disiplin Kerja	25
2.1.3.3. Macam-Macam Disiplin Kerja.....	26
2.1.3.4. Tahapan Disiplin Kerja.....	26
2.1.3.5. Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja	27
2.1.3.6. Indikator Disiplin Kerja.....	29
2.1.4. Kepemimpinan	32
2.1.4.1. Pengertian Kepemimpinan.....	32
2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	33
2.1.4.3. Tipe Kepemimpinan	34
2.1.4.4. Persyaratan Menjadi Pemimpin	34
2.1.4.5. Kepemimpinan Melayani.....	36
2.1.4.6. Indikator Kepemimpinan Melayani	36
2.1.5. Kinerja	37
2.1.5.1. Pengertian Kinerja.....	37
2.1.5.2. Tujuan dan Elemen Manajemen Kinerja	39
2.1.5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	41
2.1.5.4. Indikator Kinerja	43
2.1.6. Jurnal Penelitian Terdahulu	44
2.2. Kerangka Pemikiran	45
vi	
2.3. Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1. Obyek Penelitian.....	50

3.2. Populasi dan Sampel	50
3.2.1. Populasi	50
3.2.2. Sampel	50
3.3. Teknik Pengambilan Sampel	51
3.4. Jenis dan Sumber Data	51
3.4.1. Jenis Data.....	51
3.4.2. Sumber Data	51
3.5. Teknik Pengumpulan Data	52
3.6. Identifikasi Dan Operasionalisasi Variabel	53
3.6.1. Identifikasi Variabel	53
3.6.2. Operasionalisasi Variabel	54
3.7. Analisis Data.....	55
3.7.1. Analisis Deskriptif.....	56
3.7.2. Pengujian Instrumen Penelitian	57
3.7.3. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Model)	59
3.7.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
3.7.5. Pengujian Hipotesis.....	61
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PERUSAHAAN.....	63
4.1. Sejarah Dispora Riau.....	63
4.2. Visi dan Misi Dispora Riau	64
4.3. Struktur Organisasi Dispora Riau	65
4.4. Tugas dan Fungsi Dispora Riau.....	65
vii	
4.5. Program atau Aktivitas Dispora Riau	68
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
5.1. Hasil Penelitian	69
5.1.1. Deskripsi Responden.....	69
5.1.2. Deskripsi Variabel.....	73

5.1.2.1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	73
5.1.2.2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	74
5.1.2.3. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	75
5.1.2.4. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	76
5.1.3. Pengujian Instrumen.....	79
5.1.4. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Model)	82
5.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda	86
5.1.6. Pengujian Hipotesis.....	88
5.2. Pembahasan	92
5.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	92
5.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	93
5.2.3. Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Pegawai	94
5.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Melayani Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai	95
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	97
6.1. Kesimpulan	97
6.2. Saran.....	97

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Pegawai Dispora Riau Tahun 2021-2023	3
Tabel 1.2 Jumlah Tingkat Kehadiran Pegawai Dispora Riau Tahun 2019-2023	5
Tabel 1.3 Data Gaji Pegawai Dispora Riau.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 3.1 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel	54
Tabel 3.2 Tafsiran Nilai Rata-Rata	57
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja	73
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja	74
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Melayani	75
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai.....	76
Tabel 5.9 Statistik Deskriptif Data Penelitian	78
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Data Instrument	80
Tabel 5.11 Hasil Uji Realibilitas Data Instrument.....	81
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolonearitas.....	84
Tabel 5.14 Hasil Uji Autokorelasi	86
Tabel 5.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	87
Tabel 5.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)	88
Tabel 5.17 Hasil Uji Simultan (Uji F)	90

Tabel 5.18 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	91
---	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Paradigma Pemikiran	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	65
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Data P-Plot	83
Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi karena keberhasilan organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan kunci suksesnya kinerja sebuah instansi sehingga pegawai dituntut untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Adanya berbagai kendala, hambatan atau masalah yang menyebabkan kinerja pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Imbas yang muncul adalah buruknya kinerja yang berimplikasi rendahnya kinerja instansi. Supeno, dkk (2017;91) menyebutkan tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kinerja atau kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologi. Variabel individu dan psikologi termasuk didalamnya adalah motivasi dan disiplin diri, sedangkan dari variabel organisasi di antaranya adalah kepemimpinan.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Riau adalah salah satu instansi pemerintahan daerah yang ada dalam jajaran organisasi pemerintahan daerah Provinsi Riau. Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas-dinas di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Riau, dalam hal ini Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Riau mempunyai tugas kewenangan desentralisasi bidang pemuda dan olahraga dan dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang wajib yang dilimpahkan oleh pemerintah kepada gubernur selaku wakil pemerintahan dalam rangka dekonsentrasi.

Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu instansi. Terdapat persoalan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya kemauan rekan kerja dalam bertugas yaitu dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan seluruh tugas saat bekerja dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan tidak efektif dan efisien sehingga tidak menaati peraturan. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting bagi instansi karena dapat menjadi indikator dari kontribusi yang diberikan pegawai untuk instansi. Pegawai yang memiliki kontribusi positif dalam instansi akan membawa dampak pada

keberhasilan instansi yang bersangkutan. Seorang pegawai berkontribusi positif atau tidak, dapat tercermin dari kinerja yang dihasilkan.

Berikut adalah uraian penilaian kinerja pegawai yang bekerja dikantor Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau tahun 2021 sampai 2023:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau (2021 s/d 2023)

No	Unsur –Unsur	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Persentase	Keterangan	Persentase	Keterangan	Persentase	Keterangan
1	SKP	80	Baik	86	Baik	79	Baik
2	b. Perilaku Kerja						
	Orientasi Pelayanan	80	Baik	82	Baik	77	Baik
	Integritas	79	Baik	80	Baik	76	Baik
	Komitmen	78	Baik	80	Baik	75	Cukup
	Disiplin	75	Cukup	80	Baik	75	Cukup
	Kerjasama	74	Cukup	80	Baik	75	Cukup
	Kepemimpinan	31	Buruk	33	Buruk	31	Buruk
Jumlah		497	Cukup	521	Cukup	488	Cukup
Rata –rata		71,00		74,43		69,71	

Sumber: Hasil Penilaian Kinerja Pegawai (SKP) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, 2025.

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan olahraga Provinsi Riau dalam tiga tahun yaitu 2021 sebesar 71,0%, pada tahun 2022 sebesar 74,43% dan tahun 2023 mengalami penurunan 69,71% dengan nilai prestasi kerja cukup. Maka tabel diatas dapat disimpulkan penilaian prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan olahraga Provinsi Riau mengalami penurunan, baik itu dari unsur sasaran kinerja pegawai (SKP) maupun perilaku kerja pegawai itu sendiri. Hal ini tidak terlepas dari pola kepemimpinan

dalam memberikan motivasi dan budaya kerja yang berjalan atau diterapkan dalam organisasi, disiplin kerja untuk tidak terlambat dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu maupun budaya kerja sama tim. Dengan demikian mengakibatkan rendahnya motivasi kerja pegawai yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah motivasi kerja. Semakin baik motivasi pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Artinya motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pegawai bermotivasi mengajar tinggi ditandai beberapa karakteristik perilaku yaitu rajin mengajar dikelas, semangat dalam mengajar, aktif dan kreatif dalam melakukan pembaruan dalam bidang pendidikan untuk keperluan pembelajaran dikelas, berperilaku produktif dan inovatif dalam mengajar, dan beretos kerja tinggi sehingga tidak mengenal lelah dalam mengajar dan mudah putus asa jika menemukan kesulitan dalam menekuni kariernya sebagai pegawai.

Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan atau peraturan tersebut. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit

mewujudkan tujuan yang maksimal. Maksudnya melalui usaha pendisiplinan akan timbul kesadaran dan keinginan pegawai untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Berikut adalah tingkat kehadiran pegawai yang dilihat dari rekapitulasi absensi pegawai pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Jumlah Tingkat Kehadiran Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora)
Provinsi Riau Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Absen	Persentase (%)
2019	30	229	6.870	265	3,86%
2020	31	226	7.006	280	3,99%
2021	34	225	7.650	250	3,27%
2022	32	219	7.008	280	3,40%
2023	31	212	6.572	308	4,69%

Sumber: Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, 2025.

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir, ditahun 2019 memiliki 30 pegawai dengan tingkat absensi 3,86%. Pada tahun 2020 jumlah pegawai yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau sebanyak 31 orang pegawai dengan tingkat absensi 3,99%. Tahun 2021 jumlah pegawai yang bekerja sebanyak 34 orang dengan tingkat absensi 3,27%. Pada tahun 2022 jumlah pegawai yang bekerja sebanyak 32 dengan tingkat absensi tahun 2021 3,40%, dan tahun 2023 tingkat absensi 4,69%. Tahun 2023 merupakan tahun dimana tingkat persentase absen yang paling tinggi. Dengan tingkat persentase absensi pada pegawai yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau yang ditampilkan pada tabel diatas dapat mempengaruhi turunnya kinerja pegawai.

Berikut adalah gaji pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) sesuai jabatan dan golongannya:

Tabel 1.3
Data Gaji Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau

Golongan/Jabatan	Besaran Gaji (-+ Rp)
Golongan 4A (Kabid)	17 Juta
Golongan 3B (Staf)	10 Juta
Golongan 2C (Staf)	7,5 Juta

Sumber: Hasil Wawancara Pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, 2025.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa gaji pegawai yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) sesuai golongan dan jabatannya. Dimana gaji dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang dalam bekerja sehingga berdampak terhadap kinerjanya. Apabila seorang pegawai menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya tentu akan membuat ia semangat bekerja dan akan memberikan yang terbaik pada instansi, sebaliknya apabila gaji yang diterima sedikit atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan tentu akan menurunkan semangat seseorang dalam bekerja.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, juga menjadi faktor penunjang dalam memperbaiki kinerja pegawai adalah kepemimpinan atasan. Pemilihan gaya kepemimpinan atasan akan menjadi penentu apakah anggotanya yang termasuk pegawai dapat menjalankan tupoksi yang telah dirumuskan. Pemilihan gaya kepemimpinan merupakan solusi dalam meningkatkan kinerja dan juga dipandang

penting karena kosep kepemimpinan ini dipandang lebih mendasar dan memiliki daya mendobrak terhadap kinerja pegawai dan stagnasi lembaga.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja pegawai sudah banyak dilakukan penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Yanti, dkk (2025), Irfan, dkk (2020) dan penelitian Muliadi (2018) ketiga penelitian menemukan bahwa menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan melayani berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dan uraian fenomena dan masalah, maka ditariklah judul penelitian ini: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau”**.

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian masalah yang diuraikan maka penulis merumuskan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau?
3. Apakah kepemimpinan melayani berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau?

4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan melayani secara bersama-sama berpengaruh kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau?

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan melayani terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan melayani secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang kinerja pegawai dalam bidang penerapan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan melayani.

2. Memberi masukan kepada pihak pimpinan untuk penyempurnaan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau.
3. Memberikan informasi maupun sumbangan pemikiran kepada pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Penelitian ini di bagi dalam enam bab dengan tujuan untuk memberikan gambaran serta garis besar isi skripsi, sistematika penulisanya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang akan menjelaskan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Merupakan bab yang menjelaskan pengertian manajemen, fungsi manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan melayani dan kinerja pegawai.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, tehnik pengumpulan data dan analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
(DISPORA) PROVINSI RIAU**

Berisi tentang sejarah berdirinya Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau, visi dan misi serta struktur Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan terkait seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja pegawai.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan, kemudian dikemukakan pula beberapa saran yang bermanfaat bagi instansi yang diteliti.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Dispora Provinsi Riau.
2. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Dispora Provinsi Riau.
3. Kepemimpinan melayani secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Dispora Provinsi Riau.
4. Motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Dispora Provinsi Riau.

6.2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, maka saran dari peneliti yaitu:

1. Saran Untuk Dispora Provinsi Riau
 - 1) Motivasi kerja, sebaiknya instansi meningkatkan pola kepemimpinan yang lebih baik lagi seperti sering memperhatikan bawahannya dengan cara membimbing, memberi motivasi, saran

atau masukan kepada bawahannya sehingga pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

- 2) Disiplin kerja, sebaiknya pimpinan Dispora Provinsi Riau memperhatikan kedisiplinan bawahannya, seperti memberikan sanksi bagi yang melanggar peraturan dan tidak membedakan bawahan dalam memberikan sanksi ataupun memberi teguran bagi mereka yang melakukan kesalahan.
- 3) Kepemimpinan melayani, sebaiknya pimpinan Dispora Provinsi Riau melayani bawahannya dengan baik, seperti membimbing ketika bawahan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, memperhatikan fasilitas penunjang kebutuhan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan memberikan motivasi atau semangat kepada pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya.
- 4) Kinerja pegawai, sebaiknya perusahaan meningkatkan indikator yang terkandung dalam kinerja. Dimana apabila kinerja pegawai semakin meningkat maka akan dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja instansi. Sehingga tujuan instansi yang sudah ditetapkan dapat tercapai.

2. Saran Untuk Fakultas

Hasil Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning khususnya prodi Manajemen, dimana dalam meningkatkan kinerja pegawai maupun dosen harus

memperhatikan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan melayani.

3. Saran Untuk Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian terlihat bahwa komitmen motivasi kerja disiplin kerja dan kepemimpinan melayani berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu saran bagi peneliti adalah agar dapat dijadikan masukan atau pengetahuan apabila ketika bekerja diperusahaan maupun diinstansi bahwa pentingnya mendapatkan motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun dari orang lain, disiplin kerja yang baik dan memiliki kepemimpinan melayani yang bukan hanya mengabdikan kepada instansi/perusahaan tetapi juga melayani bawahannya dengan baik seperti memberikan motivasi atau dukungan agar bawahannya dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

4. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya membahas pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja pegawai, jadi diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian yang lebih luas lagi seperti mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media
- Bintoro, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media
- Duha, T, 2020. *Motivasi Untuk Kinerja*, Yogyakarta: Deepublish
- Fahmi, Irham, 2015. *Manajemen Kinerja*, Bandung: Alfabeta
- Hamali, Arif Yusuf, 2015. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS
- Hariandja, Effendi, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Universitas Parayangan
- Handoko, T.H, 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFE
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama. Publisher
- Nurmansyah SR, 2016. *Perilaku Organisasi (Mengelola Orang dan Organisasi)*, Pekanbaru: Unilak Press
- _____, 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep-Teori&Penelitian)*, Pekanbaru: Unilak Press
- _____, 2020. *Audit Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Unilak Press
- _____, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari
- Priansa, D.J, 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P, 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

_____, 2020. ***Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploitatif, Enterpretif Dan Konstruktif***. Bandung: Alfabeta

Siyoto, Sandu., Ali, Sodik, 2015. ***Dasar Metodologi Penelitian***. Yogyakarta: Literasi Media Publishing

Sutrisno, Edy, 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh)***. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

_____, 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan***. Jakarta: Prenadamedia Group.

Supomo., Eti Nurhayati 2018. ***Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan 1***. Yrama Widya. Bandung

Winardi, 2016. ***Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen***, Jakarta: RajaGrafindo

Jurnal:

Andi Irfan, Andi Irwan., Andi Alim, 2020. ***Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros***, Jurnal Administrasi dan Manajemen, Vol. 09 No. 01

Muliadi, 2018. ***Pengaruh Servant Leadership dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Pengairan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah***, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol. 4 No. 1

Putu Ira Tresna Yanti, Ni Putu Yeni Astiti., I Nyoman Resa Adhika, 2025. ***Pengaruh Servant Leadership, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hamaka Bali Adventure***.Values, Vol. 5 No. 1

Rahayu, I., Musadieg, M., & Prasetya, A, 2017. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang)***. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, Vol. 43 No. 1

Rizaldi, R. I., & Kistyanto, A, 2022. ***The Effect of Servant Leadership on Employee Performance Through Burnout at PT BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa Branch Office***. Social Science Studies Vol. 2 No. 4

Safitri, K. A., & Mahaputra, Z. O, 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 10 No. 2

Wahyudi.2019. ***Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan***, Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business, Vol. 2 No 3