

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BALAI PENJAMINAN MUTU
PENDIDIKAN RIAU (BPMP) DI KOTA PEKANBARU**

*(THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES OF THE RIAU EDUCATION QUALITY ASSURANCE
CENTER (BPMP) IN PEKANBARU CITY)*

SKRIPSI

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

OLEH

HERDIANTY
2161201215

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



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

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : HERDIANTY
NIM : 2161201215
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN RIAU (BPMP) DI KOTA
PEKANBARU

DISETUJUI

PEMBIMBING I



MASIRUN, SE, M.Si
NIDN 1002077101

PEMBIMBING II



Drs. SAFRUL RAJAB, M.M
NIDN 1002076101

DEKAN



Dr. DINI ONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA
NIDN.1006067101

KETUA JURUSAN



Dr. AZNURYANDI, S.E., M.Si
NIDN. 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : HERDIANTY
NIM : 2161201215
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI
PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN RIAU (BPMP) DI KOTA
PEKANBARU

DISETUJUI OLEH

KETUA JURUSAN

SEKRETARIS



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



Dr. IDEL WALDELMI, S.E.I., M.Si
NIDN: 1008078602

ANGGOTA



MASIRUN, SE, M.Si
NIDN: 1002077101



Drs. SAFRUL RAJAB, M.M
NIDN: 1002076101



Dr. HARDI, SE, MM
NIDN: 1015058102



LILI ERTI, SE., MM
NIDN: 1028046101

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI
PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN RIAU (BPMP) DI KOTA
PEKANBARU**

OLEH :

HERDIANTY

2161201215

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang diperoleh dari 72 responden sebagai Sampel. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan model persamaan regresi linear sederhana, selanjutnya untuk pengelolaan data dari hasil kuesioner penulis menggunakan aplikasi *Statistical Program for Social Science (SPSS versi 27)*.

Hasil dari penelitian menemukan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai (Y) di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau di Kota Pekanbaru, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,369 atau 36,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai sebesar 36,9%, sedangkan sisanya sebesar 63,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. Selain itu, nilai t hitung sebesar $3,319 > t$ tabel sebesar 1,9944. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES OF THE RIAU EDUCATION QUALITY ASSURANCE
CENTER (BPMP) IN PEKANBARU CITY**

BY:

HERDIANTY

2161201215

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work Discipline on Employee Performance at the Riau Education Quality Assurance Center. This study uses a quantitative approach with data obtained from 72 respondents as a sample. The analysis used in this study is to use a simple linear regression equation model, then for data management from the results of the questionnaire the author uses the Statistical Program for Social Science application (SPSS version 27).

The results of the study found that the work discipline variable (X) had a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Riau Education Quality Assurance Center in Pekanbaru City, with a correlation coefficient (R) of 0.369 or 36.9%. This shows that the work discipline variable affects employee performance by 36.9%, while the remaining 63.1% is influenced by other variables that have not been studied. In addition, the calculated t value is $3.319 > t$ table of 1.9944. Thus, it can be concluded that the hypothesis is accepted, which means that there is a significant effect of work discipline on employee performance.

Keywords: Work Discipline and Employee Performance

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan doctor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun diperguruan 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 terdapat 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 yang lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya dan sebaik-baiknya.

Pekanbaru, 20 Februari 2025
Yang Membuat Pernyataan



HERDIANTY

2161201215

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN RIAU (BPMP) DI KOTA PEKANBARU" penulisan Skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan S-1 pada Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, kelemahan, dan masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari para pembaca sehingga dapat lebih sempurna dan bermanfaat bagi semua pada masa yang akan datang. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan penulisan skripsi ini.

Dalam Penyelesaian penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, serta bantuan dalam bentuk arahan, data, tenaga, dan waktu. Untuk itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Dini Onasis, SE, SH, MM, MH, AK, CA, ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Aznuriyandi, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Masirun, SE, M.Si, selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Safrul Rajab, M.M, selaku pembimbing II dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih atas

segala bimbingan dan arahan yang telah Bapak berikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai waktu yang diharapkan.

4. Kepada kedua orang tua saya yang tercinta, Herman Tobing (Papa) dan Mulyati (Mama), yang senantiasa memberikan doa, semangat, dan kasih sayang yang tiada hentinya, serta kepada Abang Saya, Syah Ibraldo yang telah memberikan dukungan dan motivasi selama proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Yusra Afdal Kahar, M.Kom, selaku Kasubbag Umum BPMP Provinsi Riau, terimakasih banyak atas informasi, nasehat, dan semangat yang diberikan kepada penulis.
6. Saya ingin mengungkapkan rasa terima kasih kepada diri saya sendiri, terimakasih telah kuat menghadapi berbagai tantangan, dan tidak pernah menyerah demi mencapai tujuan ini.
7. Terimakasih kepada Ernisa Violita (Sepupu), kepada sahabat-sahabat saya dan pihak-pihak yang terkait membantu penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan motivasi dan dorongan moral.

Saya mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Semoga kebaikan yang telah diberikan menjadi amal kebaikan.

Pekanbaru, Februari 2025

Penulis

HERDIANTY

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
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	11
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3. Disiplin Kerja	20
2.1.4. Kinerja Pegawai	27
2.2. PENELITIAN TERDAHULU	33
2.3. KERANGKA PEMIKIRAN.....	35
2.3.1 Disiplin Kerja (X).....	36
2.3.2 Kinerja Pegawai (Y).....	37
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	38
2.4. HIPOTESIS PENELITIAN	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1. Objek Penelitian	40

3.2.	Populasi dan Sampel.....	40
3.2.1.	Populasi	40
3.2.2.	Sampel.....	41
3.3.	Teknik Pengambilan Sampel	41
3.4.	Jenis dan Sumber Data	41
3.4.1.	Jenis Data.....	41
3.4.2.	Sumber Data	42
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6.	Identifikasi dan Operasional Variabel	43
3.7.	Analisis Data.....	45
3.7.1.	Uji Validitas.....	46
3.7.2.	Uji Reliabilitas.....	46
3.7.3.	Uji t.....	47
3.7.4.	Uji Asumsi Klasik	47
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....		50
4.1.	Sejarah Singkat Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau.....	50
4.2.	Aktivitas dan Fungsi Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau.....	51
4.3.	Visi dan Misi Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau	52
4.4.	Struktur Organisasi Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau.....	53
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		56
5.1.	HASIL PENELITIAN	56
5.1.1.	Karakteristik Responden.....	56
5.1.2.	Tanggapan Variabel Disiplin Kerja (X)	59
5.1.3.	Tanggapan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	66
5.1.4.	Rekapitulasi Responden Variabel.....	72
5.1.5.	Uji Validitas Dan Reabilitas.....	74
5.1.6.	Uji Asumsi Klasik	76
5.1.7.	Uji Hipotesis	79
5.1.8.	Uji Koefisien Determinasi (R).....	80
5.2.	PEMBAHASAN.....	81

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	84
6.1. Kesimpulan.....	84
6.2. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	86
BIOGRAFI PENULIS	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kehadiran Pegawai (BPMP).....	5
Tabel 1. 2 Sasaran Kinerja Pegawai (BPMP)	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1 Identifikasi dan Operasional Variabel	44
Tabel 3. 2 Skala Likert	45
Tabel 5. 1 Responden Menurut Jenis Kelamin	56
Tabel 5. 2 Responden Menurut Usia	57
Tabel 5. 3 Responden Menurut Pendidikan	58
Tabel 5. 4 Responden Menurut Lama Bekerja	58
Tabel 5. 5 Tanggapan Responden Tentang Tujuan dan Kemampuan.....	60
Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Tentang Teladan Pimpinan	61
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Tentang Balas Jasa.....	62
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Tentang Sanksi Hukuman.....	63
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Tentang Ketegasan.....	64
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Tentang Hubungan Kemanusiaan.....	65
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Tentang Kualitas	66
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Tentang Kuantitas	67
Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Tentang Waktu.....	68
Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Tentang Penekanan Biaya.....	69
Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Tentang Pengawasan	70
Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Tentang Hubungan Antar Karyawan	71
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja	72
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai	73
Tabel 5. 19 Hasil Uji Validitas Data Instrumen.....	74
Tabel 5. 20 Hasil Uji Reabilitas	75
Tabel 5. 21 Hasil Uji Multikolineritas.....	78
Tabel 5. 22 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	79
Tabel 5. 23 Hasil Uji Parsial (Uji t)	80
Tabel 5. 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi (BPMP).....	54
Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas (<i>Normal Probability Plot</i>)	76
Gambar 5. 2 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Grafik Histogram.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu langkah dalam meningkatkan kapasitas organisasi di tingkat Pemerintahan adalah dengan memperbaiki perilaku atau sikap Sumber Daya Manusia, yang berperan penting di dalam pelaksanaan tugas-tugas Pemerintahan. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama dalam setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki sikap positif dan profesional akan berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan pemerintah. Selain itu, perilaku dan sikap Sumber daya manusia menjadi faktor penting yang mempengaruhi kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

Hal tersebut bertujuan agar seluruh tugas dapat dilaksanakan secara efektif, efisien dan produktif dengan demikian di era saat ini ketika teknologi dan peradaban telah berkembang pesat, masih dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten, bersemangat tinggi dan memiliki kedisiplinan yang kuat.

Menurut pendapat Hasibuan (2016) dalam (Nugraha dkk; 2024;256) bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang ditunjukkan oleh pegawai yang selalu pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, menaati segala peraturan yang ada di instansi, serta menaati dan melaksanakan segala kebijakan yang ada di dalam perusahaan.

Menurut Permana (2024;28) Disiplin sikap meliputi ketaatan, konsistensi, dan pengendalian diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dengan

demikian, hal tersebut akan menjadi kebiasaan positif yang tertanam kuat dalam hati dan jiwa setiap individu.

Sedangkan menurut pendapat Sutrisno (2019;86) menjelaskan bahwa disiplin menunjukkan keadaan atau sikap hormat yang dimiliki karyawan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan.

Namun, pada kenyataannya banyak organisasi masih mengalami tantangan dalam menerapkan disiplin kerja secara konsisten. Rendahnya disiplin kerja selalu ditandai dengan berbagai permasalahan seperti, keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, ketidakpatuhan pada prosedur kerja, serta penurunan motivasi. Situasi ini berpotensi menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas organisasi.

Salah satu alasan utama atau faktor yang mempengaruhi turunnya kedisiplinan kerja seorang pegawai adalah kurangnya penghargaan dan motivasi, ketika pegawai merasa bahwa usaha, dedikasi atau kontribusi mereka tidak mendapatkan pengakuan, rasa tanggung jawab terhadap organisasi pun menurun, akibatnya semangat kerja menurun dan kepatuhan terhadap aturan pun berkurang.

Ketertiban dan kelancaran dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal, yang dapat dicapai dengan menegakkan disiplin kerja. Namun, apabila pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Riau tidak disiplin, misalnya tidak melaksanakan tugas dengan baik, terlalu sering absen, bermalas-malasan, atau kinerjanya kurang baik, serta mengabaikan peraturan organisasi, maka kemajuan di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau akan terhambat dan tujuan yang diharapkan akan sulit tercapai.

Pegawai merupakan pendukung utama suatu instansi, di mana mereka memegang peranan penting dalam memajukan instansi tersebut. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sangat erat kaitannya dengan Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang turut menyumbang keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta.

Diakui bahwa peningkatan mutu pendidikan di Provinsi Riau belum membuahkan hasil yang maksimal, berdasarkan Laporan Kinerja BPMP Provinsi Riau pada tahun 2021. Struktur organisasi baru Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menjadi salah satu penyebabnya.

Di antara sekian banyak upaya yang dilakukan manajemen untuk memperoleh hasil kerja yang optimal adalah penerapan disiplin kerja yang efisien. Dengan berfokus pada etos kerja dan disiplin, lembaga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memperoleh hasil terbaik. Kinerja karyawan dapat meningkat jika disiplin dan kinerja menjadi penentu utama dalam memenuhi berbagai tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2016) dalam (Sari et al., 2021;21) Kinerja dapat diartikan sebagai penampilan atau prestasi kerja. Sedangkan menurut pendapat Bangun (2020) dalam kutipan (Ganiar Risma & M. Yahya Arwiah, 2022) menjelaskan bahwa kinerja manusia adalah hasil pekerjaan yang mereka lakukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan mereka.

Menurut Abdurrahman (2019) dalam Nurfitriani (2022;1) Kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat dalam menjelaskan tugas dan perannya, serta tingkat motivasi seorang karyawan merupakan tiga komponen

utama yang membentuk kinerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan keseluruhanannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prowoto & Affandi (2021) dalam Nurfitriani (2022;2) adalah Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi produktivitas dan output karyawan, yang memengaruhi atau membantu organisasi menjadi efisien dan efektif dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa peran karyawan dalam suatu organisasi sangatlah penting, namun kedisiplinan merupakan masalah yang sering muncul karena berdampak langsung terhadap kinerja setiap karyawan dalam bekerja.

Penilaian kinerja untuk para pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau (BPMP) yaitu bertujuan untuk mengevaluasi seluruh pegawai berdasarkan efektivitas operasional sesuai dengan kriteria, standar, dan target yang telah ditentukan. Pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau (BPMP), cara mengevaluasi atau menilai Kinerja Pegawai, yaitu dengan mengevaluasi perilaku kerja dan perencanaan kerja yang disebut dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau yang disingkat menjadi (BPMP) merupakan unit pelaksana teknis setingkat eselon III.a di bidang penjaminan mutu Pendidikan (Permendikbud RI No. 11 Tahun 2022). Tugas BPMP adalah Melaksanakan penjaminan mutu, pengembangan model dan kemitraan penjaminan mutu pendidikan dasar dan pendidikan menengah di provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Berikut adalah data kehadiran pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau (BPMP) selama 5 (lima) tahun terakhir:

Tabel 1. 1
Data Kehadiran Pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau
(BPMP) Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja/thn	Total Hari Kerja/thn	Total absensi Ketidakhadiran	Presentase
2019	76	246	18.696	5.495	29,3%
2020	75	246	18.450	3.347	18,1%
2021	75	246	18.450	5.117	27,7%
2022	74	246	18.204	4.730	25,9%
2023	72	246	17.712	6.178	34,8%

Sumber : Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau

Dari Tabel 1 diatas, absensi pegawai selama 5 tahun terakhir, terlihat bahwa pada tahun 2019 presentasi ketidakhadiran mencapai 29,3% dengan jumlah pegawai sebanyak 76 . Pada tahun 2020 presentasi menurun menjadi 18,1% dengan jumlah pegawai sebanyak 75. Pada tahun 2021 absensi mengalami kenaikan sebanyak 27,7% dengan jumlah tetap yaitu 75 pegawai. Pada tahun 2022 absensi menurun 25,9% dengan jumlah pegawai 74. Pada tahun 2023 absensi mengalami kenaikan sebanyak 34,8% dengan jumlah pegawai berkurang menjadi 72 pegawai.

Dapat disimpulkan pada tahun 2023, tingkat absensi pegawai mengalami peningkatan yang signifikan, sementara jumlah pegawai justru berkurang. Jika kondisi ini terus dibiarkan hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai secara keseluruhan. Tingginya angka keterlambatan dan absensi dapat mengganggu kelancaran proses kerja serta berdampak negatif pada produktivitas.

Untuk meningkatkan disiplin pegawai, perlu dirancang sistem pengawasan yang efektif yang berfungsi untuk mengontrol kinerja pegawai. Sistem pengawasan

sangat penting agar manajemen itu dapat memperoleh dan menyampaikan informasi yang akurat sebagai dasar pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau (BPMP).

Hasil observasi menunjukkan bahwa di BPMP Riau masih terdapat pegawai yang tingkat absensi nya tinggi, Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi atau mengkaji sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPMP Riau, dengan harapan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi dan memberi masukan kepada pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau (BPMP) di kota Pekanbaru. Berikut adalah Hasil Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau (BPMP) dalam kurun waktu 5 (tahun) terakhir:

Tabel 1. 2

**Sasaran Kinerja Pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau
(BPMP) Tahun 2019-2023**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Sasaran Kinerja Pegawai	Rata-Rata SKP
2019	76	6442	84,76
2020	75	6365	84,86
2021	75	7489	99,85
2022	74	6892	93,13
2023	72	6109	84,84

Sumber: Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau (BPMP)

Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah dokumen atau informasi yang mencatat capaian kinerja pegawai dalam suatu periode, berdasarkan tugas, tanggung jawab, dan target yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan data SKP yang disajikan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai BPMP selama 5 tahun terakhir menunjukkan perubahan, dengan hasil kinerja yang cenderung naik turun setiap tahunnya, data tersebut menunjukkan bahwa adanya pola kinerja yang tidak stabil.

Penurunan kinerja pegawai di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Riau dapat disebabkan oleh berbagai hal seperti, Ketidakadilan dalam sistem penghargaan atau minimnya apresiasi terhadap pencapaian pegawai dapat melemahkan motivasi kerja, selain itu tingginya tingkat absensi serta keterlambatan dalam melaksanakan tugas dapat menghambat kelancaran alur kerja dan menurunkan produktivitas.

Untuk mengatasi penurunan kinerja, BPMP Riau perlu melakukan evaluasi terhadap sistem penghargaan, memberikan apresiasi yang lebih baik atas pencapaian pegawai, serta mengatasi masalah absensi dan keterlambatan secara efektif, Langkah ini penting untuk menyusun strategi guna meningkatkan kinerja secara lebih konsisten dan berkelanjutan.

Atas dasar latar belakang yang telah dijelaskan dan diuraikan diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan atau mengadakan penelitian yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah dengan judul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN RIAU (BPMP) di KOTA PEKANBARU”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikkan terhadap Kinerja Pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau (BPMP) di Kota Pekanbaru?”

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1. Tujuan Penelitian

Terkait dengan rumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau yang berada di Kota Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

a. Bagi organisasi/Instansi

Penulis berharap penelitian ini bermanfaat bagi instansi dan pimpinan, sebagai masukan dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

b. Bagi Fakultas

Hasil Penelitian dapat memperkaya ilmu pengetahuan yang relevan dengan bidang yang ditekuni oleh Fakultas, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan.

c. Bagi Peneliti

Kesempatan bagi peneliti untuk mendalami pengetahuan dan keterampilan di bidang sumber daya manusia, melalui proses ini peneliti mengembangkan

pengetahuan dan pemahaman yang mendalam serta keterampilan praktis yang relevan.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penelitian adalah cara penyusunan karya ilmiah yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau struktur yang jelas dan mendalam kepada pembaca dari Bab pertama hingga Bab terakhir. Dalam penelitian ini, peneliti membagi sistematika tersebut menjadi 6 (enam) bab, yang dijelaskan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini Penulis menjelaskan mengenai Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Tujuan dan Manfaat penelitian serta Sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori-teori yang mendukung perumusan hipotesis dan sangat berguna dalam analisis hasil penelitian di kemudian hari. Kerangka Pemikiran dijelaskan secara ringkas mengenai permasalahan yang akan diteliti, yaitu perbedaan antara apa yang seharusnya terjadi dan realita yang ada. Hipotesis memuat pernyataan singkat yang disimpulkan dari tujuan pustaka.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini penulis menguraikan atau menjelaskan tentang tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian serta metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN RIAU (BPMP)

Bab ini penulis memberikan gambaran umum mengenai lokasi penelitian, mencakup sejarah singkat tempat tersebut, visi dan misinya, struktur organisasinya, serta berbagai aktivitas/tugas yang dilaksanakan disana.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis menjelaskan hasil penelitian serta pembahasan terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (BPMP).

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian serta saran untuk mengatasi permasalahan yang ada di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah penulis menyelesaikan penelitian dan pembahasannya, disusun beberapa kesimpulan serta saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau.

6.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian Rekapitulasi Responden Indikator Disiplin Kerja (X) yang paling kuat dengan persentase tertinggi adalah Sanksi Hukuman, dengan skor 4,30 yang masuk dalam kategori Sangat Setuju. Sementara itu, indikator yang paling lemah dengan persentase terendah adalah Balas Jasa, dengan nilai 4,11 yang tergolong dalam kategori Setuju. Sedangkan Indikator Kinerja Pegawai (Y) yang paling kuat dengan persentase tertinggi adalah Hubungan antar Karyawan dengan nilai 4,30 yang masuk dalam kategori Sangat Setuju. Dan indikator yang paling lemah dengan skor terendah adalah kuantitas, dengan nilai 3,95 yang berada dalam kategori Setuju.

Terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel disiplin kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau di Kota Pekanbaru, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,369 atau 36,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai sebesar 36,9%, sedangkan sisanya sebesar 63,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi.

Untuk itu disiplin kerja pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau diketahui bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Riau.

6.2. Saran

a. Bagi Perusahaan

Pimpinan perlu menjadi contoh dalam hal kedisiplinan, seperti selalu hadir tepat waktu, mematuhi peraturan, dan menunjukkan komitmen tinggi dalam melaksanakan tugas. Tingkat disiplin dan kinerja yang baik perlu dijaga dan ditingkatkan. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan menerapkan pengawasan yang lebih ketat, seperti melakukan kontrol rutin selama jam kerja dan mewajibkan pegawai untuk mengisi buku izin saat keluar kantor. Selain itu, pimpinan juga diharapkan dapat memberikan motivasi kepada pegawai melalui pendekatan personal, sehingga tercipta hubungan yang lebih dekat antara atasan dan bawahan. Pendekatan ini dapat dilakukan dengan membangun komunikasi yang terbuka, agar pegawai merasa dihargai dan mendapatkan dukungan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat adanya keterbatasan dalam penelitian ini yang masih belum sempurna, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji tema serupa untuk menambahkan lebih banyak variabel independen di luar yang telah dibahas. Dengan demikian, penelitian di masa depan dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Catio, Mukhlis. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Issue 1).
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). Sumber Daya Manusia. *Bandung: CV Mandar Maju*, 229–282.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Jakarta, Alfabeta.
- Firmansyah, A. (2018). *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta CV. Budi Utama.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8) Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyati. (2017). *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru, Nofa.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen SDM*. Pustaka Setia, Bandung.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. BPFE.
- Hasibuan, Malayu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Henry, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta, YKPN.
- Jusuf, Ekafadly (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo, Pradina Pustaka.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori praktik)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok, Raja Grafindo Persada.
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Cetakan Pertama. Jawa Barat , WIDINA MEDIA UTAMA.
- Mahsun, M. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik Yogyakarta*. BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nofrizal. (2019). *Metode Penelitian dan Praktek SPSS*. Pekanbaru-Riau, Unilak Press.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Pegawai (Cetakan Pertama)*. Makassar, Cendikia Publisher.
- Nurmansyah. (2017). *Manajemen Modern Konsep, Keterampilan, Dan Praktik*. Pekanbaru , Unilak Press.
- Nurmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru,Unilak Press.
- Nurmansyah. (2019). *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru,Unilak Press.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana Prenanda Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke)*. Jakarta, Prananda Media Group.

JURNAL

- Al Hakim, R. R., Harto, B., & Setyabudhi, A. L. (2021). Dashboard Sistem Pendukung Keputusan Untuk Mengukur Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Cakrawala Asia. *Engineering and Technology International Journal (EATIJ)*, 3(3), 216–229.
- Bramantri, A. S., & Arie Hendra Saputro. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2828–2836.
- Elisnawati, E., Mas’ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308–8323.
- Ganiar Risma, & M. Yahya Arwiah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRBIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(1), 30–36.
- Henny Oktaviani, Rikkie Dekas, Anton Kurniawan, Saudi Berlian, & Agustinus Supriyanto. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Kredit Sentosa Palembang. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative (2023) 2(1) 12-18*, 2(1), 12–18.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan.
- Khauzar, & Riski, M. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur. *Jurnal EKSIS*, 19(2), 111–118.
- Nurjannah, Y. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INTI ADHIGHANA. Lancang Kuning.
- Nabil, N., & Dwiridotjahjono, J. (2024). Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah.

- Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2547–2562.
- Nugraha, I. G., Kasus, S., Kantor, P. P., Baregbeg, D., Lakbok, K., Intan,), Nugraha, G., Enas, E., Herman, F., Penulis, K., & Com, I. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*.
- Ondi, A., Suryani, H., Komar Priatna, D., & Lusiana Yulianti, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1), 8–15. <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1.79>
- Permana, D., & Rachmawati, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(1), 20–27.
- Rizal Fauzi. (2023). Pengaruh Pengalaman, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cilacap. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*.
- Sari, A., Putra, I. B. U., SE, M. M., Amerta, I. M. S., & SS, M. P. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*.
- Sri, S. A. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*.
- Selvia putri, I., & Lusi Susanti. (2023). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di lingkungan dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten solok. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 3(3), 272–276.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index>.