

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU**

*(The Influence Of Motivation And Work Discipline On The
Performance Of Employee Of The Riau Provincial Regional
Personnel Agency)*

SKRIPSI

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

Oleh

LINA ALFIANA

2161201180

MANAJEMEN



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

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

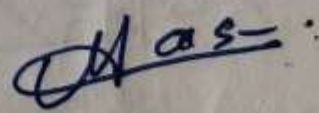
NAMA : LINA ALFIANA
NIM : 2161201180
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU

DISETUJUI :

PEMBIMBING I

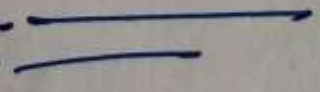

Dr. BAMBANG SUPENO, M.M
NIDN: 1016127203

PEMBIMBING II


MASIRUN, SE., M.Si
NIDN: 1002077101

DEKAN




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

KETUA JURUSAN




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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : LINA ALFIANA
NIM : 2161201180
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU

DISETUJUI :

KETUA



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

SEKRETARIS

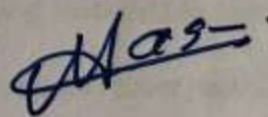


Dr. IDEL WALDELMY, SE.I, M.Si
NIDN: 1008078602

ANGGOTA :



Dr. BAMBANG SUPENO., M.M
NIDN: 1016127203



MASIRUN, SE., M.Si
NIDN: 1002077101



Dr. HARDI, SE, MM
NIDN: 1015058102



Dr. FATKHURAHMAN, S.E., M.Si., M.M.
NIDN: 1020017801

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU

OLEH:

LINA ALFIANA

2161201180

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dengan tujuan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja, sedangkan kinerja pegawai menjadi variabel dependen. Hipotesis yang diajukan menduga adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan teknik sensus, melibatkan 98 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja juga secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, secara simultan, motivasi dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

(THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEE OF THE RIAU PROVINCIAL REGIONAL PERSONNEL AGENCY)

BY:

LINA ALFIANA

2161201180

This research was conducted at the Riau Province Regional Staffing Agency with the aim of analyzing the effect of motivation and work discipline on employee performance. The independent variables in this study are motivation and work discipline, while employee performance is the dependent variable. The hypothesis proposed suspects the influence of motivation and work discipline in improving employee performance at the Riau Province Regional Staffing Agency. This research uses a quantitative descriptive approach with a questionnaire as a data collection instrument. The sampling method used was non-probability sampling with census technique, involving 98 respondents. The results showed that motivation partially had a positive and significant effect on employee performance. Work discipline also partially has a positive and significant influence on employee performance. In addition, simultaneously, motivation and work discipline also have a significant effect on employee performance of the Riau Province Regional Staffing Agency.

Keywords: Motivation, Work discipline, Employee performance.

PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Lancang Kuning maupun di Perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang ini, 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 ketidakbenaraan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

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

Pekanbaru, 05 Juli 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Lina Alfiana

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur untuk Tuhan yang Maha Esa penulis ucapkan atas segala rahmat, nikmat serta karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Juga ucapan yang tak terhingga kepada semua pihak yang ikut membantu, memberikan semangat dan bimbingan serta nasehat dan pengalaman dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus dilaksanakan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen jurusan manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan data, kemampuan serta penguasaan materi yang penulis miliki. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dengan hati yang tulus penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Junaidi, S.S., M.Hum selaku Rektor Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.

4. Bapak Dr. bambang Supeno, S.PD., MM selaku pembimbing I dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih atas segala bimbingan yang telah Bapak berikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai waktu yang diharapkan.
5. Bapak Masirun, SE.,M.Si selaku pembimbing II dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih atas segala bimbingan yang telah Bapak berikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai waktu yang diharapkan.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning yang terus menerus memberikan motivasi dan dorongan semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Tata Usaha yang membantu kelancaran administrasi yang penulis perlukan.
8. Untuk Papa saya (Alm. Alwi Gusmardi) skripsi ini saya persembahkan untuk Alm. Papa saya yang tidak sempat untuk melihat dan mendampingi penulis dalam menyelesaikan kuliah. Banyak hal yang menyakitkan penulis lalui, tanpa sosok papa. Terima kasih telah menjadi sosok yang selalu penulis banggakan, meski papa telah lebih dulu dipanggil oleh yang maha kuasa, jauh sebelum melihat penulis menggunakan toga yang beliau impikan. Semoga pencapaian ini bisa menjadi hadiah kecil untuk papa di sana. Penulis yakin, dari kejauhan papa melihat dengan senyum bangga. Terimakasih atas cinta dan kasih sayang yang sudah diberikan semasa hidupmu.

9. Untuk mama saya (Yanti) perempuan hebat yang menjadi tulang punggung keluarga sekaligus menjalankan dua peran orang tua bagi anak-anaknya. Di balik senyum dan dukungan yang mama berikan, ada lelah yang mama sembunyikan demi melihat penulis terus melangkah. Terimakasih sudah melahirkan, merawat dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang dan selalu berjuang sampai penulis menjadi sarjana dan bisa berada pada saat ini. terima kasih telah menjadi bagian dari setiap langkah awal perjalanan kuliah, dari semester pertama hingga semester akhir. beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan. Namun beliau mampu mendidik penulis, hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Semua pengorbanan itu tak akan pernah terlupakan. Mama adalah cahaya yang selalu menuntun penulis untuk tidak menyerah, bahkan di saat-saat terberat sekalipun. Terima kasih, mama. Penulis berharap semoga bisa membuat mama bangga, di dunia maupun di akhirat kelak.
10. Saudara perempuan saya (Yulisa Safitri), Terimakasih sudah menjadi tempat berkeluh kesah, terimakasih sudah menjadi pendengar dan pemberi saran terbaik dalam hidup saya.
11. Untuk Adikku (Rizky Pratama), Terimakasih telah tumbuh menjadi lebih baik, dan sudah bertahan sejauh ini.
12. Kepada seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya, Muhammad Rayhan. Terima kasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penulis dalam penyusunan skripsi. Telah menemani, mendukung, serta

menghibur penulis dalam kesedihan, mendengarkan keluh kesah dan meyakinkan penulis untuk pantang menyerah hingga penyusunan skripsi ini terselesaikan.

13. Untuk teman – teman saya, Elisa Agustina, Bekti Vebiyandari, Lusi Nurmalina, Terima kasih telah menjadi teman saya di akhir semester ini. Terimakasih sudah memilih untuk bersama – sama dalam penyusunan skripsi, saling membantu, memberikan semangat, saling mendukung, menghibur, dan saling mendengarkan.
14. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, (Lina Alfiana, terimakasih karena telah bertahan sejauh ini. Terimakasih karena tidak menyerah ketika jalan di depan terasa gelap, dan ketika langkah terasa berat untuk di teruskan. Terimakasih karena tetap memilih untuk melanjutkan, walau seringkali tidak tahu pasti kemana arah ini akan membawa. Terima kasih karna telah menjadi teman paling setia bagi diri sendiri, dalam sunyi, dalam lelah, dan dalam diam. Terima kasih karna sudah mempercayai proses, meski hasil belum sesuai harapan. Meski harus menghadapi kegagalan, kebingungan, bahkan perasaan ingin menyerah. Terima kasih karena tetap jujur pada rasa takut, namun tidak membiarkan rasa takut itu membatasi langkah, dan paling penting, terima kasih karena sudah berani memilih, memilih untuk mencoba, memilih untuk belajar, dan memilih untuk menyelesaikan apa yang telah kamu mulai.

Akhirnya atas segala yang didapatkan penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala rahmat, nikmat serta karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, Amin.

Pekanbaru, 05 Juli 2025

Penulis

Lina Alfiana

NIM: 2161201180

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	9
2.1 Telaah Pustaka.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen	9
2.1.1.1 Fungsi Manajemen	10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12

2.1.2.2 Tujuan Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Kinerja	14
2.1.3.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.1.3.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja	16
2.1.3.4 Manfaat Kinerja.....	17
2.1.3.5 Indikator Kinerja	18
2.1.3.6 Penilaian Kinerja	19
2.1.4 Motivasi	19
2.1.4.1 Pengertian Motivasi.....	19
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	21
2.1.4.3 Indikator Motivasi	23
2.1.4.4 Teori-Teori Motivasi	25
2.1.5 Disiplin Kerja	27
2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja	27
2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	28
2.1.5.3 Tujuan Disiplin Kerja.....	31
2.1.5.4 Indikator Disiplin Kerja	32
2.1.6 Penelitian Terdahulu	33
2.2 Kerangka Pemikiran	36
2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	36
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	36
2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	37
2.3 Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Objek Penelitian	39
3.2 Populasi Dan Sampel.....	39
3.2.1 Populasi.....	39
3.2.2 Sampel.....	39
3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.4 Jenis Dan Sumber Data	39
3.4.1 Jenis Data	39
3.4.2 Sumber Data.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6 Identifikasi Dan Operasional Variabel	41
3.7 Analisis Data	42
3.7.1 Uji Instrumen Data.....	44
3.7.1.1 Uji Validitas.....	44
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	45
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.7.2.1 Uji Normalitas	45
3.7.2.2 Uji Multikolinieritas.....	46
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.7.2.4 Uji Autokolerasi.....	47
3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda	48
3.7.4 Uji Hipotesis	49
3.7.4.1 Uji Parsial (Uji T).....	49
3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F).....	49

3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)	50
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	51
4.1 Sejarah Perusahaan BKD Provinsi Riau.....	51
4.2 Visi dan Misi	52
4.2.1 Visi BKD	52
4.2.2 Misi BKD	52
4.3 Struktur Organisasi	53
4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	53
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
5.1 Hasil Penelitian.....	55
5.1.1 Deskripsi Responden.....	55
5.1.1.1 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	55
5.1.1.2 Deskripsi Responden Menurut Usia	55
5.1.1.3 Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	56
5.1.1.4 Deskripsi Responden Menurut Jabatan	57
5.1.2 Analisis Deskriptif.....	58
5.1.2.1 Motivasi (X1)	58
5.1.2.1.1 Tanggapan Kebutuhan Akan Berprestasi.....	58
5.1.2.1.2 Tanggapan Kebutuhan Akan Afiliasi.....	59
5.1.2.1.3 Tanggapan Kebutuhan Akan Kompetensi	60
5.1.2.1.4 Tanggapan Kebutuhan Akan Kekuasaan	60
5.1.2.2 Disiplin Kerja (X2).....	61
5.1.2.2.1 Tanggapan Taat Terhadap Aturan Waktu.....	61
5.1.2.2.2 Tanggapan Taat Terhadap Peraturan Instansi.....	62

5.1.2.2.3	Tanggapan Taat Terhadap Aturan Berperilaku Dalam Instansi	63
5.1.2.2.4	Tanggapan Taat Terhadap Peraturan Lainnya	63
5.1.2.3	Kinerja Pegawai (Y)	64
5.1.2.3.1	Tanggapan Kualitas	64
5.1.2.3.2	Tanggapan Kuantitas	65
5.1.2.3.3	Tanggapan Ketepatan Waktu	66
5.1.2.3.4	Tanggapan Efektivitas	66
5.1.2.3.5	Tanggapan Mandiri	67
5.2	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	68
5.2.1	Uji Validitas	68
5.2.2	Uji Reliabilitas	68
5.2.3	Uji Asumsi Klasik	69
5.2.3.1	Uji Normalitas	69
5.2.3.2	Multikolinieritas	70
5.2.3.3	Uji Heteroskedastisitas	71
5.2.3.4	Uji Autokorelasi	72
5.2.4	Uji Regresi Linear Berganda	72
5.2.5	Uji Hipotesis	74
5.2.5.1	Uji Parsial (Uji T)	74
5.2.5.2	Uji Simultan (Uji F)	75
5.2.5.3	Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)	76
5.3	Pembahasan	76
5.3.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan	

Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	76
5.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	79
5.3.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	81
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
6.1 Kesimpulan.....	84
6.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	
BIOGRAFI PENULIS	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sasaran kinerja pegawai (SKP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2020-2024	3
Tabel 1.2 Absensi Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2020-2024	4
Tabel 2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Definisi Operasionalisasi dan Indikator Penelitian	42
Tabel 3.2 Tafsiran Nilai Rata-Rata	44
Tabel 3.3 Kriteria Uji Autokorelasi	47
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 5.3 Responden Menurut Pendidikan Terakhir	56
Tabel 5.4 Responden Menurut Jabatan	57
Tabel 5.5 Tanggapan Kebutuhan Akan Berprestasi	58
Tabel 5.6 Tanggapan Kebutuhan Akan Afiliasi	59
Tabel 5.7 Tanggapan Kebutuhan Akan Kompetensi	60
Tabel 5.8 Tanggapan Kebutuhan Akan Kekuasaan	60
Tabel 5.9 Tanggapan Taat Terhadap Aturan Waktu	61
Tabel 5.10 Tanggapan Taat Terhadap Peraturan Instansi	62
Tabel 5.11 Tanggapan Taat Terhadap Aturan Berperilaku Dalam Instansi	63
Tabel 5.12 Tanggapan Taat Terhadap Peraturan Lainnya	63
Tabel 5.13 Tanggapan Kualitas	64
Tabel 5.14 Tanggapan Kuantitas	65
Tabel 5.15 Tanggapan Ketepatan Waktu	66

Tabel 5.16 Tanggapan Efektivitas	66
Tabel 5.17 Tanggapan Mandiri	67
Tabel 5.18 Hasil Uji Validitas	68
Tabel 5.19 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 5.20 Hasil Uji Normalitas.....	70
Tabel 5.21 Hasil Uji Multikolinieritas.....	70
Tabel 5.22 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71
Tabel 5.23 Hasil Uji Autokorelasi.....	72
Tabel 5.24 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	73
Tabel 5.25 Hasil Uji Parsial	74
Tabel 5.26 Hasil Uji Simultan	75
Tabel 5.27 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	90
Lampiran 2. Tabulasi Data Responden	93
Lampiran 3. Distribusi Frekuensi Identitas Responden.....	95
Lampiran 4. Distribusi Frekuensi Motivasi.....	96
Lampiran 5. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	97
Lampiran 6. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	98
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	99
Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik	102
Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Motivasi kerja pegawai merupakan faktor penting untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalam instansi. Secara teori, dari berbagai definisi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan dorongan dan insentif. Dengan demikian suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga, dengan adanya motivasi yang baik, dapat merangsang pegawai untuk lebih baik menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan instansi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Nurmansyah (2018: 109) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang manager untuk menggerakkan dan menimbulkan semangat kerja bawahan agar bersedia mengambil suatu tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Selain motivasi kerja pegawai, Disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam membentuk pola kerja pegawai dalam menjalankan aktivitasnya didalam instansi.

Disiplin kerja yang dimaknai sebagai system ketaatan dan kepatuhan serta menerapkan etos kerja bersama ini, memiliki peranan penting dalam organisasi dalam menciptakan efektivitas efisiensi kerja setiap individu untuk mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan kerja pegawai juga merupakan factor penting dalam upaya menciptakan kerja yang efektif dan efisien.

Werther dan Davies dalam Nurmansyah (2018: 289) menyatakan bahwa *discipline is managements action to enforce organizational atndards*. Artinya disiplin adalah tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat memberikan pelayanan publik dengan lebih baik. Kinerja pegawai di dalam sebuah instansi, dapat dipengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja, budaya yang berkembang di dalam suatu instansi dan juga kedisiplinan dalam setiap melakukan tugas yang dibebankan.

Menurut Nurmansyah (2021: 204) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode tertentu. Salah satu faktor yang digunakan dalam pengukuran kinerja pegawai di instansi ini adalah pelaksanaan tugas yang dicapai, yang mana hal ini menjadi tujuan utama setiap instansi dalam upaya mencapai target kerja pegawai secara optimal. Dengan nilai pelaksanaan pekerjaan dengan sebutan Sangat Baik, Baik, Cukup, Sedang, Kurang Baik. Berikut data target dan realisasi pekerjaan dari tahun 2020 hingga sampai 2024.

Tabel 1.1
Sasaran kinerja pegawai (SKP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau
Tahun 2020-2024

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Nilai SKP	Rata-Rata SKP
1	2020	111	116.711	111,2%
2	2021	109	134.879	119,3%
3	2022	106	125.596	117,3%
4	2023	102	135.179	119,6%
5	2024	98	200.298	166,9%

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau 2024

Dari data diatas, diketahui bahwa pencapaian kinerja pegawai masih tergolong belum semuanya optimal untuk Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dapat di lihat pada jumlah sasaran kinerja. Maka dapat dipastikan apa yang ditargetkan kepada pegawai tidak efektif dan efisien, sehingga tujuan dari kantor BKD Provinsi Riau tidak tercapai.

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi. Ini adalah pelatihan mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam peraturan pemerintah nomor 30 tahun 1980 peraturan disiplin pegawai negeri sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negri.

Dalam penjelasan disiplin untuk memperoleh hasil yang seperti diharapkan, maka pimpinan harus memperhatikan pegawainya. Untuk melihat tingkat disiplin kerja pegawai adalah melalui absensi pegawainya. Berikut adalah absen rekapitulasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau selama 5 tahun terakhir:

Tabel 1.2
Absensi Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau
Tahun 2020-2024

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi Pegawai	Persentase (%)
1.	2020	111	242	26.605	6.7%
2.	2021	109	240	20.517	3.9%
3.	2022	106	246	26.924	18.6%
4.	2023	102	248	26.979	20.3%
5.	2024	98	241	20.648	4.3%

Sumber: Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau 2024

Dari tabel 1.2 memperlihatkan tingginya tingkat absensi pegawai pada kantor BKD Provinsi Riau mengidentifikasikan menurunnya prestasi kerja pegawai. Tingkat absensi tertinggi yaitu sebesar 20.3% terjadi pada tahun 2023, sedangkan absensi terendah terjadi pada tahun 2021 sebesar 3.9%, sebagai akibat dari bertambahnya tingkat absensi menyebabkan hasil kerja yang dilakukan kurang maksimal atau bahkan tidak sesuai yang diharapkan kantor.

Kurangnya motivasi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau disebabkan oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal berasal dari luar diri pegawai seperti lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, tidak adanya penghargaan atas prestasi yang diberikan pegawai kepada instansi. Sedangkan

faktor internal yakni faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti kematangan diri, tingkat pendidikan, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja (Nurmansyah; 2018: 128).

Berdasarkan uraian diatas, maka, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau?
3. Apakah Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Peneliti, sebagai penambah wawasan pengetahuan yang peneliti dapat selama menuntut ilmu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning, khususnya Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.
2. Bagi Akademik, sebagai bahan referensi untuk peneliti yang akan datang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis selanjutnya. Serta menjadi bahan kepustakaan ilmu manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Penelitian yang dilakukan, nantinya dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan dan informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memudahkan pembahasan di dalam penelitian ini penulis membagi sistematika dalam penulisan menjadi 6 (enam) bab, adapun pokok-pokoknya sebagai berikut, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini sebagai pendahuluan penulis menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang berhubungan langsung dengan skripsi dan permasalahan yang dihadapi. Serta selanjutnya yaitu, kerangka pemikiran yang berisikan tentang penjelasan tentang teori yang menjadi dasar hubungan antara variabel yang akan diteliti. Dan hipotesis yang menjadi dugaan sementara oleh penulis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Pada bab ini akan menguraikan tentang gambaran umum instansi yang meliputi sejarah singkat, visi dan misi instansi, dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisikan tentang hasil penelitian dengan menguraikan secara deskriptif dan analisis data, selanjutnya membahas dari hasil yang didapati.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab kesimpulan dan saran yang membahas mengenai kesimpulan terhadap analisis yang dapat diambil oleh penulis dan saran yang diberikan penulis untuk instansi sebagai objek penelitian terkait kesimpulan hasil analisis.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Dengan indikator yang tertinggi terletak pada kebutuhan akan afiliasi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai setuju bahwa pentingnya hubungan sosial dan kerja sama tim dalam lingkungan kerja mereka merupakan pendorong utama motivasi, mencerminkan adanya keinginan untuk mencapai hasil yang baik melalui interaksi positif.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Dengan indikator yang tertinggi terletak pada ketaatan terhadap peraturan instansi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa cukup mematuhi peraturan yang berlaku di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, mengindikasikan komitmen mereka terhadap ketentuan organisasi dalam menjalankan tugas.

3. Selain itu, penelitian ini mengindikasikan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Dengan indikator kinerja pegawai yang tertinggi terletak pada kuantitas dan ketepatan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa volume pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dan mereka memiliki kemampuan memadai dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu, menjadi faktor paling dominan yang mencerminkan keberhasilan kinerja mereka.

6.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah agar Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau lebih memperhatikan faktor motivasi dan disiplin kerja pegawai. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atas prestasi, menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan menyediakan pelatihan untuk pengembangan diri. Di sisi lain, peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui pengawasan yang lebih optimal dan penerapan aturan yang konsisten, sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja pegawai yang lebih baik. Bagi para pegawai, penting untuk menumbuhkan kesadaran pribadi dalam meningkatkan semangat kerja dan mematuhi aturan agar hasil kerja lebih maksimal. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar memasukkan variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Amirullah, 2015, ***Pengantar Manajemen***. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Bintoro & Daryanto. 2017. ***Manajemen Penelitian Kinerja Karyawan***, Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, Imam, 2016, ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23***, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malaya S P. 2019. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- John F. Mee Agrawal & Gupta. 2020. ***Principles Of Management***.
- Mangkunegara, 2017. ***Evaluasi Kinerja SDM***, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurmansyah, 2018, ***Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori & Penelitian***, Pekanbaru, Unilak Press.
- Nurmansyah, 2020, ***Pengantar Manajemen Modern, Pekanbaru***, Unilak Press
- Nurmansyah, 2021, ***Perilaku Organisasi***, Pekanbaru, Unilak Press
- Sedarmayanti, 2017. ***Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja***, Jakarta: PT Refika Aditama.
- Sinambela, Poltak, 2016, ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja***, Jakarta, PT, Bumi Aksara
- Sugiyono, 2017. ***Metode Penelitian Manajemen***. Bandung: Alfabeta.
- Yulianto, B & Saadah, N.2020. ***Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi***. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Jurnal:

- Barias, P. T., Maringka, T., & Teneh, F. (2025). ***Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara***. Journal of Mandalika Literature, 6(1), 119-132.
- Hariman Syaleh, Rolumah Nur Nasution, 2021, ***Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota***. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi. Vol 2 No 4 Oktober 2021, e-ISSN 2745-7281
- I Ketut Sudarmaya, Putu Yuni, 2022, ***Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng***.

Jurnal Daya Saing. Vol 8 No 3 Oktober 2022, p-ISSN 2407-800X e-ISSN 2541-4356

Meliyanti, Dhamawan, 2020, ***Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan***. Jurnal Ilmu Manajemen Sabural. Vol 6, No 2, 2020, E-ISSN 2621-7937