

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO ORGANISASI XYZ PROVINSI RIAU

Muhamad Arif

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : arifpoci47@gmail.com

diterima: 20/6/2023; direvisi:18/7/2023; diterbitkan: 31/8/2023

Abstract: Civil servants in organizations are required to make positive contributions through good performance, considering that organizational performance depends on employee performance. Employee performance both individually and in groups is very important for institutions in managing, organizing, administering and using human resources so that they can function productively, effectively and efficiently. The achievement of Civil Servant performance is a reflection of the hard work of all employees in their environment, and is also supported by motivation and work discipline towards employee performance. On this occasion, researchers had the opportunity to carry out research at the Riau Province Organization Bureau. The aim of this research is to explain the influence of motivation and work discipline on the performance of employees of the Riau Province Organization Bureau. This type of research is quantitative. The population in this study was 36 employees. The sample in this research is all employees of the Organization Bureau. The data used in this research is quantitative sourced from primary data using a questionnaire. The results of this research show that motivation and work discipline influence employee performance, such as data analysis using multiple linear regression. The research results show that motivation and work discipline have a partial and simultaneous effect on the performance of employees of the Riau Province Organization Bureau.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Motivasi kerja pegawai merupakan faktor penting untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalam instansi. 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.

Biro Organisasi Pemerintahan Provinsi Riau mempunyai tugas mengordinasikan dan melaksanakan pembinaan dan penataan organisasi dan berkaitan dengan bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan reformasi biokrasi serta analisis jabatan dan kepegawaian. 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.

Tabel 1 Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Di Biro Organisasi Sekretariat Provinsi Riau Tahun 2018 –2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah SKP Pegawai	Rata-Rata Nilai Pegawai %
2018	30	360	250%
2019	34	408	283,3%
2020	33	396	275%
2021	35	420	291,6%
2022	38	456	316,6%

Sumber Data: Puskesmas Karya Wanita Pekanbaru, 2022

Berdasarkan data diatas, sasaran kinerja pegawai (SKP) pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau, pada 5 tahun terakhir sama rata-rata SKP nya, terlihat pada tahun 2018 menghasilkan jumlah SKP sebanyak 360 SKP dengan nilai Rata-rata 250% , diikuti tahun 2019 sebanyak 408 SKP dengan nilai Rata-rata 283.3%, pada tahun 2020 hasil jumlah SKP pegawai menurun yaitu

menjadi 396 SKP dengan nilai Rata-rata 275%, diikuti tahun 2021 sebanyak 420 SKP dengan nilai Rata-rata 291,6%, dan pada tahun 2022 sebanyak 456 SKP dengan nilai Rata-rata 316,6%.

Menurut Handoko (2014;208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operanisional. 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 Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau selama 5 tahun terakhir:

Tabel 2 Absensi Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Provinsi Riau Tahun 2018 – 2022

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah Hari Kerja (Orang)	Total Hari kerja Seluruh Karyawan	Absensi	Persentase (%)
2018	30	250	7500	120	1.60
2019	34	250	8500	126	1.48
2020	33	250	8250	168	2.03
2021	35	250	8750	195	2.22
2022	38	250	9500	149	1.56

Sumber: Olahan Data, 2022

Tingkat absensi pegawai berfluktuasi setiap tahunnya, dapat dilihat pada tahun 2021 persentase absensinya yaitu 2,22% kategori tertinggi dengan banyaknya total absensi sebanyak 195. Pada tahun 2018 persentase absensi yaitu 1.60%, diikuti pada tahun 2019 sebesar 1,48% pada tahun 2020 persentase absensi yaitu 2,03% dan pada tahun 2022 persentase yaitu 1,56%.

Rendahnya disiplin kerja pegawai, terindikasi secara keseluruhan nilai SKP Baik, namun masih dijumpai beberapa permasalahan seperti komputer yang lelet mengakibatkan kemalasan dalam bekerja, bergosip ketika jam kerja berlangsung

mengakibatkan pekerjaan lama selesainya, Bermain game ketika jam kerja berlangsung, Kurangnya tugas yang diberikan atasan mengakibatkan para pegawai bersantai dan bermalasan.

TINJAUAN PUSTAKA

MOTIVASI

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang timbul dalam diri seseorang yang timbul dalam diri seseorang karena terinspirasi, terdorong, dan tersemangati melakukan suatu aktivitas dengan sungguh-sungguh, senang hati, dan ikhlas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal (Abraham, 2017: 23). Motivasi dianggap penting dalam kehidupan seseorang karena bisa menjadi penentu keberhasilan usaha seseorang. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai atau karyawan.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015: 233) yaitu:

1. Gaji
2. Supervisi
3. Hubungan Kerja
4. Pengakuan
5. Keberhasilan

DISPLIN KERJA

De Cenzo dan Robbins dalam Nurmansyah (2018: 233) menyatakan bahwa *disclipne refers to a condition in the organization where employess conduct them selves in accordance with the organizations rules and standars of acceptable behavior*. Artinya Disiplin mengacu pada suatu kondisi dalam organisasi dimana karyawan berperilaku sesuai aturan organisasi dan standar perilaku yang dapat diterima. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas

yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2019: 332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tat tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu instansi dapat dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan yang ada.

Menurut Nurmansyah (2014: 323), terdapat 5 indikator disiplin kerja yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin sebagai berikut:

1. Mematuhi peraturan perusahaan.
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Melaksanakan pekerjaan sesuai standar
4. Tanggung jawab pada tugas dan pekerjaan
5. Tingkat absensi

KINERJA

Didalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk dapat saling berkompetisi, organisasi tentunya sangat membutuhkan kinerja yang sangat maksimal dan tinggi akan para pegawainya. Robbins dalam Nurmansyah (2021:204) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011 terdapat beberapa indikator penilaian kinerja pegawai yang, sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Waktu
4. Biaya
5. Orientasi Pelayanan
6. Integritas
7. Komitmen
8. Disiplin.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kualitatif dan Data kuantitatif. Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data

Primer dan Data Sekunder. Objek dalam penelitian ini adalah Pegawai di instansi Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang berjumlah 36 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang, yaitu seluruh pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian. Teknik sampling jenuh (metode sensus) merupakan teknik menentukan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono: 2017).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, kuesioner dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Correlated item-Total Correlation dengan nilai r table, untuk degree of freedom (df)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan alpha = 0,5. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali;2016;52).

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Valid
Motivasi (X1)	X1.1	0.516	0.3291	Ya
	X1.2	0.604	0.3291	Ya
	X1.3	0.660	0.3291	Ya
	X1.4	0.742	0.3291	Ya
	X1.5	0.621	0.3291	Ya
Displin Kerja (X2)	X2.1	0.579	0.3291	Ya
	X2.2	0.617	0.3291	Ya
	X2.3	0.732	0.3291	Ya
	X2.4	0.700	0.3291	Ya
	X2.5	0.599	0.3291	Ya
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.551	0.3291	Ya
	Y.2	0.440	0.3291	Ya
	Y.3	0.736	0.3291	Ya
	Y.4	0.441	0.3291	Ya
	Y.5	0.679	0.3291	Ya
	Y6	0.392	0.3291	Ya
	Y7	0.709	0.3291	Ya
	Y8	0.586	0.3291	Ya

Sumber: Olahan Data: 2022

Dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan dalam kuisoner mengenai variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung > r tabel. Berdasarkan tabel r df = N - 2, 36 - 2 = 34 (0,3291) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen didalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar- benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60 (Ghozali;2016;48).

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Standar Reabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,610	0,60	Reliabel
Displin Kerja (X2)	0,645	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,695	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien lebih besar dari ketentuan yaitu 0,60. Sehingga seluruh pernyataan indikator atau kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat apakah data distribusi normal atau tidak dengan pengujian *kolmogorov-smirnov* (K-S).

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19836161
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.096
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.770
Asymp. Sig. (2-tailed)		.594

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Olahan Data, 2022

Hasil perhitungan uji normalitas di atas diperoleh nilai Asymp. Sig 0,594. nilai Asymp.Sig perhitungan menggunakan SPSS lebih besar dari 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai variance inflation factor (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF >10 (Ghozali;2016;105-106).

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.997	1.003
	X2	.997	1.003

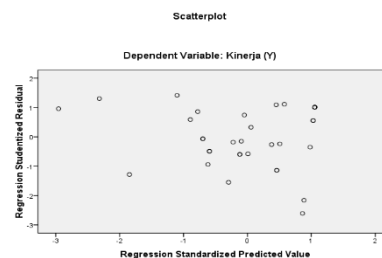
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS. 16 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan statistic yang telah dilakukan mendapatkan hasil kedua variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai > 0,1003 dan VIF < 10., sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pabila hasil dari uji Geljser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heteroskedastisitas dan sebaliknya. (Ghozali;2016;143).



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplo

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan gambar diatas, titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain. Autokorelasi diuji dengan menggunakan Durbin Watson (DW) test.

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.522 ^a	.273	.229	.550	1.851

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olahan Data, 2022

Dari tabel di atas nilai DW adalah 1,851. Nilai dU yang dilihat di tabel Durbin Watson adalah dU dengan k=3, k adalah jumlah variabel independen, dan n (banyaknya data) = 36 adalah 1.654. Dapat disimpulkan bahwa $1.654 < 1,851 < 2,149$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi pada model penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji statistik t

Adapun cara melakukan uji t adalah membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Apabila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan 5%, maka H0 dapat ditolak. Membandingkan nilai t table, kita menerima Ha yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali;2016;98-99).

Tabel 8 Hasil Uji t (H1, H2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.813	2.439		11.812	.000
	Motivasi kerja (X1)	.199	.080	.368	2.473	.019
	Disiplin kerja (X2)	.156	.066	.351	2.364	.024

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olahan Data, 2022

Motivasi kerja sebagai H1 memiliki nilai t hitung > t tabel, $2.473 > 2.03452$. Kemudian disiplin kerja sebagai H2 memiliki nilai t hitung > t tabel, $2.364 > 2.03452$ atau nilai sig < 0.05, $0.024 < 0.05$. Berdasarkan tabel diatas untuk H1 dan H2 diterima karena nilai sig < 0.05, $0.019 < 0.05$.

Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel 9 Hasil Uji F (H4)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.747	2	1.874	6.194	.005 ^a
	Residual	9.982	33	.302		
	Total	13.730	35			

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olahan Data, 2022

Hasil pengolahan data menunjukkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $6,194 > 3,28$ dengan signifikansi pada $0,737 > 0,05$. Hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan

metode regresi linier berganda yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen di manipulasi/diubah ubah atau dinaik turunkan (Sugiyono;2017;260). Adapun Rumus linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = kinerja
- a = konstanta
- X1 = Motivasi kerja
- X2 = Disiplin kerja
- b1 = koefisien Motivasi kerja
- b2 = koefisien disiplin kerja
- e = standar kesalahan

Tabel 10 Hasil Uji Model Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.813	2.439		11.812	.000
	Motivasi kerja (X1)	.199	.080	.368	2.473	.019
	Disiplin kerja (X2)	.156	.066	.351	2.364	.024

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olahan Data, 2022

Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 28.813 + 0.199X_1 + 0.156X_2$.
 Keterangan hasil pengujian di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 28,813 menunjukkan bahwa apabila variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja dianggap konstan (bernilai 0) maka nilai variabel dependen yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 28,813.
2. Koefisien regresi (b_1) motivasi (X_1) mempunyai nilai positif sebesar 0,199. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi menyebabkan kinerja karyawan naik sebesar 0,199. Dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).
3. Koefisien regresi (b_2) disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai positif sebesar 0,156. Hal ini dapat diartikan bahwa

setiap peningkatan motivasi kerja menyebabkan kinerja karyawan naik sebesar 0,156. Dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).

Uji Koefisien Deteminasi (R2)

Nilai Koefisien Determinasi (R2) adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali;2016;97).

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 ^a	.273	.229	.550

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X1)

Sumber: Olahan Data, 2022

Diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,229 atau 22,9 %. Artinya, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 22,9 %. Untuk sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari aspek indikator gaji, sebagai pegawai yang bekerja untuk pemerintahan, pegawai menerima gaji pokok yang berbeda beda tergantung golongan atau pangkatnya, tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja, Tunjangan kerja. Karena faktor tersebut ada Sebagian pegawai bermalas malasan dikarenakan tingkat Pendidikan masih rendah dan pengalaman kerja masih kurang banyak hal tersebut mempengaruhi hasil kinerja pegawai terhadap kinerjanya.

Dari aspek indikator supervisi, sebagai pimpinan harus memberi pengarahan atau petunjuk kepada pegawai dan mengadakan penilaian terhadap kinerja pegawai sehingga pegawai termotivasi

dalam bekerja, Dan meningkatkan kinerjanya. Sehingga membuat nama Biro Organisasi menjadi lebih baik kedepannya.

Dari aspek indikator hubungan kerja, sebagai pegawai harus menjaga hubungan baik sesama pegawai sehingga membuat ruang lingkup di instansi Biro Organisasi Provinsi Riau menjadi lebih nyaman dan tenang. Hal ini didukung oleh pegawai dikarenakan indikator hubungan kerja mendapatkan nilai rata rata paling tinggi dari indikator lainnya.

Dari aspek indikator pengakuan atau penghargaan, dengan hasil kerja yang sudah pegawai maksimalkan tapi pimpinan tidak memberi pengakuan atau penghargaan terhadap hasil kerjanya sehingga membuat pegawai tidak dihormati dengan hasil kerjanya yang sudah mereka lakukan. Hal ini membuat indikator pengakuan atau penghargaan mendapat nilai rata rata paling rendah dari indikator lainnya.

Dari aspek indikator keberhasilan, sebagai pegawai yang bekerja dipemerintahan, keberhasilan dalam bekerja mempengaruhi kinerja para pegawai, hal ini membuat indikator keberhasilan ini sangat penting bagi para pegawai. Dengan keberhasilan dalam bekerja dapat membuat kenaikan pangkat atau golongan bagi para pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan I Ketut Sudarnaya, Putu Yuni Purnamingsih (2022) serta penelitian Hariman Syaleh, Rohimah Nur Nasution (2021), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari aspek indikator mematuhi peraturan, sebagai pegawai yang bekerja dalam instansi mematuhi peraturan instansi wajib bagi para pegawai. Contohnya peraturan datang tepat waktu,

ada beberapa pegawai tidak datang tepat waktu, peraturan mematuhi disiplin dalam bekerja, ada beberapa pegawai Ketika jam kerja masih berlangsung ada bermain game, dan tidur dijam kerja.

Dari aspek indikator penggunaan waktu secara efektif. Sebagai pegawai penggunaan waktu sangat mempengaruhi kinerja pegawai, Ketika jam kerja sedang berlangsung pegawai harus memaksimalkan waktu yang diberikan atasan dikarenakan ada target dan kegiatan yang harus mereka laksanakan keatasannya.

Dari aspek indikator melaksanakan pekerjaan sesuai standar. Ketika jam kerja sedang berlangsung pegawai harus memaksimalkan hasil pekerjaannya sehingga membuat atasan senang dengan hasil kerjanya, sehingga membuat pegawai senang dengan hasil kerja yang telah mereka lakukan.

Dari aspek indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan, Ketika atasan memberi tugas, para pegawai harus menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan atasan. Dan membuat tugas tersebut dengan baik seksama biar ketika dilaporkan ke atasan membuat atasan senang dengan kinerja pegawai.

Dari aspek indikator tingkat absensi, absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin pegawai yang ditentukan oleh masing masing instansi. Dan disetiap ruang lingkup instansi absensi sangat penting bagi setiap instansi tersebut, dan sebagai salah satu poin penilaian kinerja pegawai. Dan absensi mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan I Ketut Sudarnaya, Putu Yuni Purnamingsih (2022) serta penelitian Hariman Syaleh, Rohimah Nur Nasution (2021) dan Meliyanti, Dharmawan (2021), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai.
3. Motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh Motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar sebesar 22,9 %. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. yang tidak diteliti.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran, yaitu :

1. Bagi Akademik Biro Organisasi Sekretariat Provinsi Riau hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya kualitas Sumber Daya Manusia yang bekerja di Biro Organisasi Sekretariat Provinsi Riau masih belum bagus. Untuk itu disarankan agar kualitas Sumber Daya Manusia harus ditingkatkan seperti mempekerjakan harus sesuai bidang yang dikuasainya dan mempekerjakan yang berpengalaman.
2. Bagi Instansi Sekretariat Provinsi Riau
 - Berkaitan dengan motivasi kerja, dengan indikator pujian dari pimpinan belum optimal untuk pegawai, hendaknya instansi mengambil pertimbangan dan kebijakan untuk meningkatkan hal tersebut, agar pegawai lebih termotivasi dalam

bekerja dan akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

- Berkaitan dengan disiplin kerja, dengan indikator mematuhi peraturan belum optimal untuk pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum optimal mematuhi peraturan instansi. hendaknya instansi mengambil pertimbangan dan kebijakan untuk meningkatkan hal tersebut, agar pegawai lebih disiplin dalam bekerja dan akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya
 - Berkaitan dengan kinerja pegawai, dengan indikator indikator biaya belum optimal untuk pegawai, hal ini menunjukkan bahwa instansi belum optimal dalam biaya Ketika berpergian dinas luar. hendaknya instansi mengambil pertimbangan dan kebijakan untuk meningkatkan hal tersebut, agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan dapat menambah dan mengembangkan variabel penelitian, sehingga mampu menghasilkan temuan yang lebih tajam dan mendalam demi kesempurnaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- 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, Dharmawan, 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*
- Nurmansyah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Pekanbaru, Unilak press.
- Nurmansyah, 2021, *Perilaku Organisasi*, Pekanbaru, Unilak Press.
- Nurmansyah, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori & Penelitian*, Pekanbaru, Unilak Press.
- Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai*