

**Jejak Artikel:**

Unggah: 7 Juli 2022;  
Revisi: 20 Juli 2022;  
Diterima: 26 Juli 2022;  
Tersedia online: 10 Agustus 2022

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro  
Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau  
Sri Wahyuni<sup>1</sup>, Kiki Joesyiana<sup>2</sup>, Arief Rifa'i Harahap<sup>3</sup>**

<sup>12</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda

<sup>3</sup>Universitas Islam Riau

[peksosriau.sriwahyuni@gmail.com](mailto:peksosriau.sriwahyuni@gmail.com)

Penelitian ini dimaksudkan guna menilai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Penelitian ini dilaksanakan di Biro Perencanaan Umum Dan Anggaran Polda Riau. Populasi sebanyak 40 orang dengan pengambilan sampel melalui teknik sensus dimana keseluruhan populasi dimanfaatkan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil yakni 40 orang pegawai. Metode penelitian ialah kuantitatif dengan teknik kuesioner dan analisis data regresi linier berganda.

Disiplin kerja berdampak terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau, Motivasi kerja berdampak terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau, dan Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berdampak terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau, Disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi 93,7% terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau, sedangkan sisanya sebesar 6,3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Keywords: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja, Biro Perencanaan Umum**

**Introduction**

Didalam operasional organisasi, potensi sumber daya manusia menjadi modal yang berperan utama didalam mewujudkan tujuan organisasi. Sehingga, organisasi harus menerapkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) semaksimal mungkin. SDM menjadi hal yang utama didalam mendukung kinerja organisasi mempertahankan eksistensinya didalam kompetisi yang ketat saat ini. Suatu organisasi harus memiliki kemampuan mengontrol sumber daya manusianya secara efektif demi peningkatan kinerja organisasi (Sutrisno, 2016).

Kinerja adalah hasil individu atau kelompok orang didalam sebuah organisasi, berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya, melakukan usaha perwujudan tujuan organisasi secara sah, tidak melawan hukum, moral dan etika.. Diperlukan perhatian khusus agar kinerja pegawai menjadi optimal. Menurunnya kinerja pegawai tentunya sangat mempengaruhi stabilitas organisasi (Torang, 2016).

Ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga menjadi bukti menurunnya kinerja pegawai. Masih ada beberapa pegawai yang tidak mampu mengatasi keinginan penuh pimpinannya dan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Menurut Bappenas Polda Riau yang dimintai keterangan dalam wawancara mengatakan, kinerja staf Bappenas mengalami penurunan karena tidak digaji dengan semestinya. Dapatkan bayaran untuk pekerjaan meskipun tugas yang dijalankan diwaktu khusus lebih sulit dari biasanya. Minimnya perhatian dari pimpinan kepada karyawan, rendahnya

---

<sup>1</sup>Coressponden: Sri Wahyuni. Universitas Persada Bunda. Jl. Diponegoro No.42 Pekanbaru - Riau.  
[peksosriau.sriwahyuni@gmail.com](mailto:peksosriau.sriwahyuni@gmail.com)

**eCo-Buss**

disiplin kerja karena lemahnya penegakan hukum dan peraturan, dan rendahnya motivasi karyawan karena tidak aktif Lingkungan kerja, beban kerja yang sangat berat dalam beberapa tahun terakhir.

**Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau Tahun 2017-2019**

No	Kriteria	Tahun					
		2017		2018		2019	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Sangat Baik	19	43,2	13	33,3	13	31,7
2	Baik	25	56,8	26	66,7	28	68,3
3	Cukup Baik	-	-	-	-	-	-
4	Tidak Baik	-	-	-	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>44</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber: Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau, 2020

Didalam Tabel 1 dapat diperlihatkan bahwa selama tahun 2017-2019 kinerja pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau semakin menurun. Hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai dengan kriteria sangat baik dari tahun ke tahun jumlahnya semakin menurun.

Faktor kedisiplinan mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin pada umumnya selaras dengan kinerja pegawai, dan jika tingkat kedisiplinan antar pegawai dalam suatu organisasi baik, maka tingkat kinerja organisasi juga membaik. Penegakan disiplin yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja pegawai dan juga memotivasi pegawai, karena jika disiplin tidak ditegakkan secara tegas, sebagian pegawai cenderung malas bekerja. Permasalahan ini banyak muncul yang bisa berdampak pada perilaku pegawai.

Disiplin ialah fungsi utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan kunci untuk mencapai target, sebab sulit untuk mewujudkan target optimal jika tidak adanya disiplin yang baik. (Lako, 2004). Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau mempunyai disiplin rendah, terbukti dari absensi hadirnya pegawai yang rendah dan ketidaktepatan waktu masuk kerja. Rendahnya tindakan disipliner terhadap pegawai P&B disebabkan karena organisasi tidak memperhatikan peraturan pegawai, tidak ada sanksi yang berat terhadap pegawai yang tidak mematuhi peraturan, dan atasan kurang memperhatikan kepada pegawainya.

**Tabel 2. Hasil Survei dan Wawancara Mengenai Penyebab Rendahnya disiplin Kerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau**

No	Faktor Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Pegawai	Jumlah Jawaban	Persentase (%)
1.	Peraturan	11	26,8
2.	Berpakaian rapi	5	12,2
3.	Mampu menggunakan peralatan dengan hati-hati	8	19,5
4.	Mengikuti cara kerja	7	17,1
5.	Memiliki tanggung jawab yang tinggi	10	24,4
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Survei dan wawancara pada Bagrenmin Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau, 2020

Dapat disimpulkan bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai disebabkan oleh peraturan, berpakaian rapi, bisa mengoperasikan peralatan dengan benar, menjalankan SOP dan memiliki tanggung jawab tinggi.

**Tabel 3. Hasil Survei dan wawancara Mengenai Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau**

No	Faktor Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Pegawai	Jumlah Jawaban	Persentase (%)
1.	Tidak adanya kebutuhan berprestasi	13	31,7
2.	Tidak adanya kebutuhan kekuatan	9	22,0
3.	Tidak adanya kebutuhan hubungan	19	46,3
Total		41	100

Sumber: Hasil Survei dan wawancara penulis pada Bagrenmin Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau, 2020

Dapat dianalisis bahwa menurunnya motivasi kerja pegawai disebabkan oleh kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuatan dan kebutuhan hubungan/afiliasi.

Tingkat kedisiplinan pegawai dan motivasi pegawai dapat sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Sebuah organisasi tidak akan berfungsi dengan benar tanpa pengaturan disiplin dan motivasi karyawan yang tepat.

### **Related Works/Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia ialah pengakuan akan pentingnya SDM suatu organisasi didalam memajukan target organisasi serta pemanfaatan setiap fungsi dan aktivitas didalam meyakinkan bahwa SDM tersebut dimanfaatkan secara efektif dan adil guna kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. (Kasmir, 2016) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia ialah proses didalam mengelola sumber daya manusia dengan perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, pekerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan memelihara hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, didalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan serta peningkatan taraf kehidupan karyawan maupun pemangku kepentingan (Thaief et al., 2015).

### **Disiplin Kerja**

Sikap disiplin kerja karyawan penting didalam mewujudkan tujuan perusahaan. Diiringi dengan disiplin yang baik, tidak akan mudah bagi perusahaan meraih keberhasilan. Disiplin yang baik menjadi cerminan tanggungjawab individu terhadap tugas-tugasnya. Disiplin kerja menjadi keuntungan bagi perusahaan dan karyawan. Untuk perusahaan, dengan disiplin kerja dapat memastikan berjalannya tertib dan lancar pekerjaan, yang berimbas pada operasi. (Sutrisno, 2009). Untuk karyawan, disiplin kerja mampu mengkondisikan iklim kerja yang nyaman dan mendorong semangat kerja. Hal ini akan menjadikan karyawan untuk bekerja dengan kesadaran penuh.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan organisasi, sebaliknya organisasi dengan motivasi kerja yang rendah mau tidak mau akan mengalami stagnasi atau bahkan kemunduran. Orang-orang berprestasi tinggi bukanlah penjudi, yang tidak menyukai keberhasilan instan, karena lebih suka pada tantangan untuk memecahkan kendala dan mengambil tanggung jawab pribadi atas kesuksesan ataupun kegagalan, dibanding menyerahkan hasilnya pada orang lain. Mereka menghindari dari tugas yang mereka nilai sangat mudah atau sangat sulit dan lebih suka tugas dengan tingkat kesulitan sedang (Coulter & Robbins, 2010). Sejumlah orang mempunyai motivasi kuat untuk berhasil. Mereka mengejar pencapaian pribadi lebih dari penghargaan. Mereka ingin melakukan lebih efisien dari sebelumnya. Dorongan ini ialah kebutuhan untuk berprestasi. Melalui penelitiannya, McClelland memperlihatkan bahwa orang berprestasi tinggi memcirikan diri mereka dari orang lain berdasarkan keinginannya untuk berbuat lebih baik. Mereka memanfaatkan kondisi untuk mengambil tanggung jawab sendiri didalam mencari jawaban atas permasalahan,

tanggap terhadap umpan balik tentang yang berhubungan dengan kinerja yang dapat mempermudah memilih apakah mereka membuat kemajuan, sehingga dapat menetapkan tujuan yang memberikan tantangan.

### **Kinerja**

Sebuah perusahaan yang sukses didukung oleh kinerja orang-orang yang bekerja untuk perusahaan. Kinerja ialah pencapaian seseorang melakukan pekerjaan berdasarkan persyaratan pekerjaan, sering disebut sebagai standar pekerjaan, tingkat penyelesaian yang diharapkan dari pekerjaan tertentu dan dibandingkan dengan tujuan atau metrik yang ingin dicapai (Bangun, 2012). Faktor-faktor yang berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan, seperti dijelaskan (Wibowo, 2010), yakni:

- a) *Personal factors*, dinyatakan oleh dengan tingkat pendidikan, keterampilan kerja, kompetensi yang dimiliki kemampuan, motivasi, pengalaman kerja, dan komitmen.
- b) *Leadership factors*, dinyatakan oleh oleh kualitas dorongan, bimbingan, pembinaan dan dukungan manajer dan team pemimpin leader tim.
- c) *Team factors*, dinyatakan oleh kualitas dukungan rekan kerja.
- d) *System factors*, dinyatakan oleh terdapatnya system kerja dan fasilitas yang disediakan perusahaan.
- e) *Contextual/ situation factors*, dinyatakan tingkat oleh stres tinggi, tingkat tinggi tekanan dan pergantian iklim internal dan eksternal.

### **Kerangka Pemikiran**

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

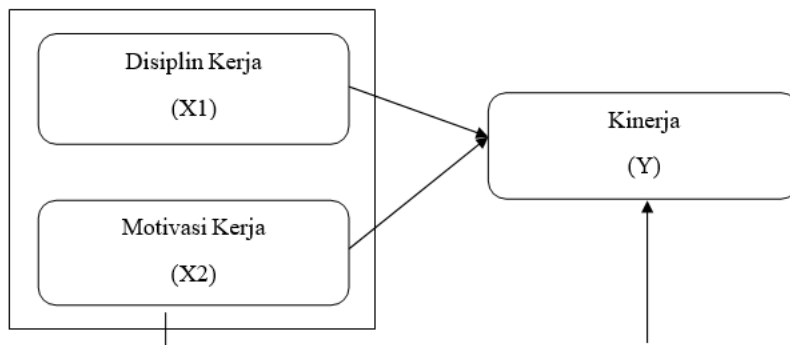
Disiplin kerja menjadi sarana bagi pimpinan didalam melakukan komunikasi dengan karyawan agar tentang kesediaan mereka memperbaiki sikap serta dan menjadi cara peningkatan pemahaman dan kerelaan seseorang individu patuh pada seluruh peraturan aturan perusahaan maupun norma-norma sosial yang ada (Veithzal Rivai & Sagala, 2009). Disiplin kerja membawa keuntungan perusahaan maupun dan karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja memastikan terwujudnya ketertiban dan lancarnya operasi, sehingga diperoleh kinerja terbaik (Anam, 2018).

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi seseorang diawali dengan adanya kebutuhan, keinginan, dan dorongan atas perilaku untuk mencapai tujuan. Ini memperlihatkan besarnya dorongan, usaha, intensitas, dan kemauan berkorban untuk mencapai tujuan. Semakin besar dorongan dan antusiasme, semakin tinggi kinerjanya. Dengan motivasi, karyawan akan fokus pada peningkatan kinerjanya sendiri, yang pada gilirannya berdampak pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan (Novianti & Handayani, 2017).

#### 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja yang tinggi bagi seorang pegawai dapat memningkatkan hasil kerja yang lebih baik, karena tidak ada organisasi yang memiliki kinerja baik tanpa melaksanakan disiplin kerja yang tinggi. Sedangkan motivasi pegawai dalam bekerja adalah suatu faktor yang memegang peranan penting untuk meningkatkan hasil kerja. Pegawai sangat diharapkan memiliki motivasi yang tinggi agar mampu meningkatkan hasil kerja mereka (Siswati & Nadiatul Khoiroh, 2019).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

- H1: Disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai
- H2: Motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai
- H3: Disiplin kerja dan motivasi kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai.

**Methods**

Penelitian ini dilakukan di Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau Jl. Jendral Sudirman No. 235, dan dilaksanakan pada bulan Februari 2020 sampai Mei 2020.

Populasi yang dipilih merupakan pegawai biro rena polda riau sebanyak 41 orang pegawai. Teknik penentuan sampel ialah sample sensus (*cencus sampling*) yang menggunakan keseluruhan anggota populasi yang dijadikan sampel. Jumlah populasi 41 orang yang sudah dipaparkan diatas, dikarenakan peneliti masuk ke dalam populasi ini, maka sampel yang di ambil berjumlah 40 orang.

Tabel 4. Definisi Operasional

VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Alat yang dipergunakan manajer didalam mendorong perubahan perilaku dan upaya peningkatan pemahaman dan kerelaan individu untuk patuh pada seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada. (Veithzal Rivai & Sagala, 2009)	1. Peraturan 2. Kerapian berpakaian 3. Mampu menggunakan peralatab dengan hati-hati 4. mengikuti cara kerja 5. Tanggung jawab (Patmarina & Wasilawati, 2014)
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi ialah proses yang memperlihatkan intensitas, arah, dan keuletan seorang individu didalam mewujudkan suatu tujuan. (Robbins & Judge, 2012)	1. kebutuhan berprestasi 2. kebutuhan kakuatan 3. kebutuhan hubungan (Robbins & Judge, 2012)
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas dan kuantitas hasil kerja staf sejalan dengan tugas staf Biro Reina Polda Riau. (Mangkunegara, 2016)	1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran 4. Kerjasama antarPegawai (Wuryanti & Setiawan, 2017)

Sumber: Data Olahan, 2020

### Teknik Analisis Data

Pengolahan data statistik mempergunakan aplikasi computer atau *software statistical product and service solution* (SPSS) for windows versi 21.

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a) Uji Validitas

Temuan penelitian dinilai valid jika ada kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan apa yang sebenarnya terjadi pada subjek penelitian. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui melalui perbandingan Indeks Korelasi Product Moment Pearson pada taraf signifikansi 5% dengan nilai kritis. (Sugiyono, 2016). Menurut (Basuki & Prawoto, 2017) suatu item harus memiliki korelasi (r) dengan skor total > 0,25 untuk setiap variabel. Item dengan r hitung < 0,25 akan dikeluarkan karena tidak diukur dengan cara yang sama seperti yang tersirat oleh skor skala total, dan lebih jauh lagi, jika tidak dikacaukan, tidak berkontribusi pada pengukuran seseorang.

##### b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas membantu menentukan apakah suatu alat (dalam hal ini kuesioner) dapat dipergunakan berkali-kali, setidaknya oleh responden yang sama, dan bisa menciptakan konsistensi data. Sehingga, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Baik Cronbach Alpha > 0,60 Di atas 0,60 (kuat), di atas 0,80 (sangat kuat) (Sugiyono, 2016).

#### 2. Analisis Deskriptif

Analisis ini dijalankan terhadap data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan mencakup setiap variabel yakni kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Analisis deskriptif semacam ini memerlukan pencarian tanggapan responden terhadap kuesioner dan dianalisis dengan memperlihatkan data yang dikumpulkan, karena tidak dimaksudkan untuk mengambil simpulan atau generalisasi yang diterima secara umum.

Skala likert dipergunakan guna menilai sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap peristiwa atau fenomena sosial. Jadi hanya lima kategori yang dipergunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 5. Skala Likert

Skor	Kriteria
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Cukup
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Guna menilai rata-rata jawaban responden dipergunakan interval kelas dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{interval} &= \frac{\text{nilai skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{banyak kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Tabel 6. Skala Distribusi Rata-rata Jawaban Responden

Interval kelas	Kriteria
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80 - 2,59	Tidak Baik
2,60 - 3,39	Cukup Baik
3,40 - 4,19	Baik
4,20 -5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016)

3. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda mencari keterkaitan positif atau negatif dan memperkirakan nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen naik atau turun dengan menyertakan bilangan konstanta yang telah ditentukan besarnya.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = kinerja pegawai

a = Konstanta

b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = disiplin kerja

X<sub>2</sub> = motivasi kerja

4. Uji Hipotesis

1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian melalui perbandingan antara nilai thitung tiap variabel dengan nilai ttabel dengan derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria pengujian ialah:

a.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau adanya Pengaruh Kualitas Pelayanan.

b.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau tidak adanya pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan (Basuki & Prawoto, 2017) Tingkat signifikan 0,05 dengan derajat bebas (n-k) dimana n: jumlah pengamatan dan k: jumlah variabel.

2. Kriteria keputusan:

a. Uji kecocokan model ditolak  $\alpha > 0,05$

b. Uji kecocokan model diterima  $\alpha < 0,05$  (Ghozali, 2018)

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien  $R^2$ . R juga hampir sama dengan r, tetapi keduanya berlainan fungsi (kecuali regresi linear sederhana).  $R^2$  memperlihatkan proporsi variasi didalam variabel terikat (Y) yang diterangkan oleh variabel bebas secara simultan. Sementara itu,  $r^2$  menilai kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total didalam variabel terikat (Y) yang diterangkan oleh hanya satu variabel bebas (Yanti & Oktari, 2018).

**Results**

Penelitian ini menganalisa dua variabel yakni disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y).

**Tabel 7. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja**

No	Indikator	Rata-Rata	Kriteria
1	Peraturan	3,94	Baik
2	Kerapian berpakaian	3,84	Baik
3	Mampu menggunakan peralatan dengan hati-hati	3,93	Baik
4	Mengikuti cara kerja	3,88	
5	Tanggung jawab	3,92	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,90</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data Olahan, 2020

Tabel 7. memperlihatkan disiplin kerja memiliki rata rata skor terendah pada indikator kerapian pakaian sebesar 3,84, oleh sebab itu sebaiknya instansi memperhatikan kedisiplinan pegawai berkenaan dengan kerapian pakaian, dimana semakin disiplin para pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja.

**Tabel 8. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja**

No	Indikator	Rata-Rata	Kriteria
1	Kebutuhan berprestasi	3,86	Baik
2	Kebutuhan kekuatan	3,86	Baik
3	Kebutuhan hubungan	3,82	Baik
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,85</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data Olahan, 2020

Tabel 8 memperlihatkan motivasi kerja memiliki rata rata skor terendah pada indikator kebutuhan hubungan sebesar 3,82, oleh sebab itu sebaiknya instansi memperhatikan hubungan para pegawai, dimana semakin baik hubungan antar pegawai akan mampu mendorong pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin.

**Tabel 9. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja**

No	Indikator	Rata-Rata	Kriteria
1	Ketepatan penyelesaian tugas	3,83	Baik
2	Kesesuaian jam kerja	3,92	Baik
3	Tingkat kehadiran	3,81	Baik
4	Kerjasama antar pegawai	3,85	Baik
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,85</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data Olahan, 2020

Tabel 9. memperlihatkan kinerja karyawan memiliki rata rata skor terendah pada indikator tingkat kehadiran sebesar 3,81, oleh sebab itu sebaiknya pihak instansi lebih menekankan kepada para pegawai selalu hadir tepat waktu serta dilarang absesn jika tidak ada keperluan yang mendesak, dimana hal ini akan mampu meningkatkan tingkat kehadiran yang akan berdampak terhadap peningkatan kinerja.



**eCo-Buss**

1. Uji Validitas dan Reliabilitas  
a. Uji Validitas

**Tabel 10. Rekapitulasi Uji Validitas**

Butir pernyataan	Rtabel	Rhitung		
		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
Pernyataan 1	0,25	0,644	0,603	0,569
Pernyataan 2	0,25	0,531	0,637	0,704
Pernyataan 3	0,25	0,516	0,698	0,713
Pernyataan 4	0,25	0,501	0,726	0,735
Pernyataan 5	0,25	0,526	0,729	0,650
Pernyataan 6	0,25	0,631	0,797	0,723
Pernyataan 7	0,25	0,504	0,670	0,688
Pernyataan 8	0,25	0,747	0,567	0,744
Pernyataan 9	0,25	0,643	0,453	0,659
Pernyataan 10	0,25	0,538	0,432	0,829
Pernyataan 11	0,25	0,533	0,613	0,786
Pernyataan 12	0,25	0,622	0,751	0,706
Pernyataan 13	0,25	0,784	0,745	0,732
Pernyataan 14	0,25	0,760	0,705	0,782
Pernyataan 15	0,25	0,787	0,758	0,777
Pernyataan 16	0,25	0,834	0,760	0,576
Pernyataan 17	0,25	0,709	0,582	0,540
Pernyataan 18	0,25	0,705	0,439	0,577
Pernyataan 19	0,25	0,773	0,500	0,648
Pernyataan 20	0,25	0,850	0,378	0,608
Pernyataan 21	0,25	0,870	0,349	0,641
Pernyataan 22	0,25	0,711		0,543
Pernyataan 23	0,25	0,826		0,579
Pernyataan 24	0,25	0,793		0,671
Pernyataan 25	0,25	0,406		0,701
Pernyataan 26	0,25	0,761		0,738
Pernyataan 27	0,25	0,760		
Pernyataan 28	0,25	0,796		
Pernyataan 29	0,25	0,834		
Pernyataan 30	0,25	0,709		
Pernyataan 31	0,25	0,664		
Pernyataan 32	0,25	0,709		
Pernyataan 33	0,25	0,783		
Pernyataan 34	0,25	0,854		
Pernyataan 35	0,25	0,692		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Hasil pengujian diperoleh bahwa nilai rhitung (korelasi)  $\geq$  dari nilai 0,25 maka artinya variabel kinerja yang terdiri dari 26 item pernyataan dengan nilai korelasi melebihi 0,25 dan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 11. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien
Disiplin Kerja	0,972	0,60
Motivasi Kerja	0,933	0,60
Kinerja	0,960	0,60

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Tabel 11, terlihat bahwa keseluruhan variabel bernilai *Cronbach's Alpha* > 0,600 sehingga indikator yang dipergunakan didalam pengukuran variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja dinyatakan reliabel.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.670	4.223		-.159	.875
1 Disiplin Kerja	.260	.072	.359	3.607	.001
Motivasi Kerja	.807	.127	.631	6.341	.000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -0,670 + 0,260X_1 + 0,807X_2$$

3. Uji Hipotesis

a. Uji t ( Parsial)

Pada tabel 12. diketahui nilai ttabel pada tingkat signifikan 5% didapatkan dengan persamaan  $n - k - 1$ ;  $\alpha/2 = 40 - 2 - 1$ ;  $0,05/2 = 37$ ;  $0,025 = 2,026$ . Dimana n ialah jumlah sampel, k ialah jumlah variabel bebas dan 1 ialah konstan. Sehingga didapatkan hasil yakni:

1. Disiplin kerja dengan thitung (3,607) > ttabel (2,026) atau sig. (0,001) < 0,05. Maka disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja dengan thitung (6,341) > ttabel (2,026) atau sig. (0,000) < 0,05. Maka motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 13. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7807.885	2	3903.943	290.583	.000 <sup>b</sup>
	Residual	497.090	37	13.435		
	Total	8304.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Dari Tabel 13, hasil pengolahan diketahui  $F_{hitung}$  290,538 dengan signifikansi 0,000.  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5% didapatkan dengan persamaan  $n - k - 1$ ;  $k = 40 - 2 - 1$  ;  $5 = 37$  ;  $5 = 3,252$  dimana n ialah jumlah sampel, k ialah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Sehingga diketahui  $F_{hitung}$  (290,583) >  $F_{tabel}$  (3,252) dengan Sig. (0,000) < 0,05.

Artinya disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap kinerja pargawai.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 <sup>a</sup>	.940	.937	3.66536

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Hasil uji koefisien determinasi dengan nilai 0,937 atau 93,7% dan nilai  $e1 = 0,063 (\sqrt{1 - 0,937})$  yang bermakna disiplin kerja dan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja 93,7%, sisanya 6,3% terpengaruh faktor lain yang tidak diteliti.

### Conclusion

Mengacu pada uji t pada variabel disiplin kerja diperoleh hasil  $t_{hitung} (3,607) > t_{tabel} (2,026)$  atau sig.  $(0,000) < 0,05$ . Sehingga disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai biro perencanaan umum dan anggaran Polda Riau, artinya dengan makin baiknya disiplin kerja pegawai, akan mampu menaikkan kinerja.

Hasil uji t pada variabel motivasi kerja dengan hasil  $t_{hitung} (6,341) > t_{tabel} (2,026)$  atau sig.  $(0,015) < 0,05$ . Sehingga motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai biro perencanaan umum dan anggaran Polda Riau, artinya dengan tingginya motivasi kerja pegawai, akan mampu menaikkan kinerja

Uji simultan memperlihatkan nilai  $F_{hitung} (290,583) > F_{tabel} (3,252)$  dengan Sig.  $(0,000) < 0,05$ . Sehingga disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama/secara simultan berdampak signifikan terhadap kinerja pargawai. Hal ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mampu memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai biro perencanaan umum dan anggaran Polda Riau, artinya makin baiknya disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimiliki pegawai, akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi jika disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai buruk maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja para pegawai.

### Daftar Pustaka

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2017). Analisis regresi dalam penelitian ekonomi dan bisnis. *PT Rajagrafindo Persada, Depok*, 90–100.
- Coulter, M., & Robbins, S. P. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh jilid 1*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori, dan Solusi*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Novianti, E. K., & Handayani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung (Studi Kasus Bagian Layanan Dan Manfaat). *Pro Mark*, 3(1).
- Patmarina, H., & Wasilawati, W. (2014). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan (Study Kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 63–83.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi Kedu). Salemba Empat.
- Siswati, E., & NadiatulKhoiroh, N. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 40–46.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-8*. Jakarta: Kencana.
- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance: (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*, 7(11), 23–33.  
<https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23>
- Torang, S. (2016). *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta.
- Veithzal Rivai, & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo.
- Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja Edisi ketiga*. In Raja Grafindo Persada. Raja Grafindo Persada.
- Wuryanti, W., & Setiawan, I. (2017). A Model for Improving Human Resource Performance in The Context of Knowledge Donating. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 8(2), 208–215.
- Yanti, L. D., & Oktari, Y. (2018). Konversi Faktor Penerimaan Audit Teknologi oleh Kantor Akuntan Publik di Indonesia Menggunakan Kerangka Kerja I-TOE. *ECo-Buss*, 1(1), 1–6.  
<https://doi.org/10.32877/eb.v1i1.10>