

MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA

Ady Widyaksa Putra dan Ruzikna

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Motivation, Job Satisfaction, Discipline Workin, and Performance. Research is to investigate and analyze the influence of motivation, job satisfaction and work discipline on the performance of employees at the Regional Development Planning Agency of Riau Province. The theory used in this study is the theory of motivation, job satisfaction theory, the theory of labor discipline and performance theory. This type of quantitative descriptive population of 78 people sampled in the study. The nature of the research is the explanation (explanatory). Hypothesis testing using the method of multiple linear regression analysis using the confidence level of 95 percent. Results showed that simultaneous independent variables (motivation, job satisfaction and work discipline) significantly influence the performance of employees at the Regional Development Planning Agency of Riau Province. Partially each variable significant effect on employee performance. Variable labor discipline is the most dominant factors affect the performance of employees means more work discipline variables play a role in determining the performance of employees at the Regional Development Planning Agency of Riau Province. The results showed the regression test the hypothesis that the coefficient of determination value of 0.686 for this case shows that 68.6% of independent variables (motivation, job satisfaction and work discipline) can be explained on the dependent variable (employees performance) at the Regional Development Planning Agency of Riau Province, while the rest is the influence of other independent variables are not explained by a model study.

Abstrak: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pegawai Badan Perencanaan Pembanguna Daerah (Bappeda) Provinsi Riau. Teori yang dipakai pada penelitian ini adalah teori motivasi, teori kepuasan kerja, teori disiplin kerja dan teori kinerja. Jenis penelitian diskriptif kuantitatif dengan jumlah responden berjumlah 78 orang dijadikan sampel dalam penelitian. Sifat dari penelitian adalah penjelasan (*explanatory*). Pengujian hipotesis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan taraf kepercayaan sebesar 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Perencanaan Pembanguna Daerah (Bappeda) Provinsi Riau. Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya variabel disiplin kerja lebih berperan dalam menentukan kinerja pegawai pada Pegawai Badan Perencanaan Pembanguna Daerah (Bappeda) Provinsi Riau. Hasil uji regresi hipotesis penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,686. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 68,6% variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai pada Pegawai Badan Perencanaan Pembanguna Daerah (Bappeda) Provinsi Riau, sedangkan sisanya merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian.

Kata Kunci: motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan. Agar organisasi tersebut dapat berjalan

dengan lancar dan efektif, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Kumpulan orang-orang itu terangkum dalam suatu tata hubungan (interaksi) dan adaptasi dalam sistem birokrasi.

Secara teoritis kualitas kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya motivasi dalam bekerja, kepuasan di dalam pelaksanaan kerja dan adanya kedisiplin

didalam kerja. Motivasi dalam bekerja diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dapat dikatakan pendorong semangat kerja. Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih semangat dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Sementara itu kedisiplinan didalam bekerja dapat diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. (Robbins, 2006).

Berlakunya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 telah memberikan perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumber daya manusianya. Dengan adanya pemberlakuan undang-undang dimaksud, maka pemerintah daerah berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya aparatur di segala bidang karena peran sumber daya manusia pada masa kini akan menjadi penentu bagi keberhasilan pembangunan. Peningkatan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau yang merupakan bagian atau sub sistem dari sistem birokrasi negara, dengan sendirinya tidak luput dari tuntutan untuk meningkatkan efisiensi dalam mengelola sumber daya dan dana baik yang berasal dari pemerintah pusat maupun yang berasal dari daerah sendiri. Beraneka ragamnya tugas-tugas dan kewajiban Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau sebagai perwujudan dari sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan negara, menuntut pula kepada semua aparat birokrasinya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka secara efektif dan efisien.

Aparatur di dalam Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau adalah para Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan fungsi-fungsi administrasi. Mereka adalah perencana, pelaksana dan sekaligus diharapkan menjadi

motivator atau pendorong semangat keikutsertaan masyarakat dalam gerak usaha memperbaiki seluruh aspek tata kehidupan. Untuk dapat berfungsi sebagai pendorong bagi pembaharuan dan pembangunan masyarakat, dituntut perilaku keteladanan yang berupa sikap kreatif, inovatif, kemampuan keras serta tanggungjawab yang tinggi, yang diantaranya ditunjukkan oleh efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas ditempat mereka bekerja

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kinerja pegawainya. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah disusun kedalam kelompok Sekretariat dan Bidang yaitu (1) Sekretaris, (2) Bidang SDM dan Sosial Budaya (Bidang 1), (3) Bidang Ekonomi dan Sumber daya Alam (Bidang II), (4) Bidang Infrastruktur dan Lingkungan Hidup (Bidang III) (5) Bidang Penelitian dan Kerjasama Pembangunan (Bidang IV), (6) Bidang Sumber daya Aparatur (Bidang V), (7). Bidang Statistik, Pelaporan dan Evaluasi (Bidang VI).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat atau dorongan kerja dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan pegawai dan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Fenomena yang berkaitan dengan lemahnya motivasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Riau dapat dilihat dari sikap pegawai seperti (1). Kurangnya kebebasan dalam mengemukakan ide-ide ataupun pendapat. (2). Insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja dan kemampuan yang ada.

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dalam bekerja, sedangkan pegawai yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap (*attitude*) bagi seorang pegawai, jika suatu pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai demikian pula sebaliknya. Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja

pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Riau dapat dilihat dari (1). Beban pekerjaan yang tidak merata. (2). Kurang adanya kerjasama diantara sesama pegawai. (3). Kurangnya masukan dari pimpinan seberapa baik hasil kerja yang telah diselesaikan oleh pegawai.

Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kesadaran yang muncul dari dalam diri pegawai tanpa ada paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Setiap organisasi umumnya menginginkan agar pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis agar pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja dapat lebih ditingkatkan. Fenomena disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Riau dapat dilihat dari: (1) Pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sehingga hasilnya tidak sesuai seperti yang diharapkan; (2) Rasa kepedulian pegawai yang rendah sehingga sebagian peralatan kantor kurang dirawat dengan baik; (3) Pegawai kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaan, seperti pegawai masih suka tidak masuk kerja dan suka terlambat mengabsen masuk pada mesin elektrik diatas pukul 09.00 Wib. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Seperti halnya untuk mencapai suatu target yang diinginkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau dalam pelaksanaan kinerja pegawai yang benar-benar baik. Terdapat juga aturan-aturan yang harus dipatuhi dalam arti bahwa dengan aturan-aturan yang diberikan, pelaksanaan tugas tersebut dapat terlaksana dengan baik dan benar. Apabila Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau telah memiliki pegawai yang profesional dengan kinerja yang tinggi maka diharapkan tidak adanya penundaan atau kemacetan dalam kinerja pelaksanaan tugas. Dengan demikian, untuk dapat dikatakan sebagai suatu organisasi yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik, maka Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau harus dapat menciptakan hasil kerja yang profesional disamping

harus meningkatkan sumberdaya manusia yang ada saat ini.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Riau.

METODE

Desain penelitian adalah penelitian sosial bersifat deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory research* yaitu untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2006). Arikunto (2002) menyatakan bahwa bila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sebagai sampel penelitian, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika populasi penelitiannya besar, maka dapat diambil 10 persen sampai 15 persen atau lebih. Dari beberapa teori tentang penetapan besarnya sampel tersebut, penulis menetapkan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu 60 persen dari jumlah keseluruhan pegawai (149 orang), karena itu jumlah sampel yang akan menjadi responden adalah sebanyak 78 orang responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Riau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengamati variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y) dan mengamati variabel bebas yaitu: motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3). Masing-masing variabel indikatornya dituangkan kedalam pernyataan-pernyataan yang dibuat dalam skala Likert untuk memasukkan kategori dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan.

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R²) diperoleh nilai sebesar 0.686 (68.6%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (motivasi,

kepuasan kerja dan disiplin kerja) mampu menjelaskan sebesar 68.6% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berarti terjadi hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.828 (82.8%).

Kinerja pegawai memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal yaitu: pegawai suka menunda pekerjaannya dengan demikian pegawai dianggap tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pegawai kurang berhati-hati dalam bekerja, sehingga secara kuantitas sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Koordinasi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan sehingga secara kualitas kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Bappeda Provinsi Riau memiliki kinerja yang kurang baik, dengan mengacu pada hasil penelitian ini mampu menunjukkan bahwa dengan adanya perbaikan terhadap motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif penjelasan variabel kinerja pegawai yang dipaparkan oleh 46 orang (59,40%) responden bahwasanya pegawai berupaya melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan target yang ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaan pegawai selalu berusaha untuk tidak melanggar peraturan yang ada dan pegawai bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan yang telah diberikan pimpinan. Berkaitan dengan hasil diskriptif penjelasan responden terhadap variabel di atas akan menjadi masukan bagi pimpinan di Bappeda Provinsi Riau untuk memperhatikan dan mengacu pada indikator yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu. Salah satunya adalah penelitian dari Hernowo (2008), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepe-

gawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa motivasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,177 sebab motivasi adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan kinerja Bappeda Provinsi Riau sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,177 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif penjelasan variabel motivasi yang dipaparkan oleh 44 orang (56.92%) responden bahwasanya pegawai telah memperoleh motivasi dalam bekerja munculnya perasaan bangga dan berguna dalam diri pegawai berkaitan dengan posisi pekerjaan (kedudukan) pada saat ini. Pegawai juga merasakan kedudukan yang sekarang berkaitan dengan perasaan harga diri pegawai dan pegawai merasakan perasaan yang aman dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan akhir organisasi dapat tercapai. Berkaitan dengan hasil diskriptif penjelasan responden terhadap variabel motivasi, maka akan menjadi masukan bagi pimpinan untuk memperhatikan dan mengacu pada indikator motivasi yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2007), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan dengan kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individual. Jadi jika seseorang termotivasi, maka pegawai tersebut akan menjadi kuat dan akan menimbulkan perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Buhler (2004) juga mengatakan bahwa motivasi atau dorongan

untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Sebab motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan.

Motivasi memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal, yaitu kurangnya kebebasan dalam mengemukakan ide-ide ataupun pendapat dan insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja dan kemampuan yang ada. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Bappeda Provinsi Riau memiliki motivasi yang kurang baik, dengan mengacu pada hasil penelitian ini maka pegawai pada organisasi menunjukkan bahwa dengan adanya perbaikan terhadap motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan t -hitung $2,098 >$ nilai t tabel $1,992$ dan tingkat signifikansi $0,039$. Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel motivasi, maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Bambang (2004) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yakni motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,294$, dengan adanya kepuasan kerja dalam diri pegawai berarti Bappeda Provinsi Riau telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang

menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar $0,294$ dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel disiplin kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian Bappeda Provinsi Riau harus lebih memperhatikan variabel disiplin kerja pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Riau.

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif penjelasan variabel kepuasan kerja yang dipaparkan oleh 36 orang (46.58%) responden bahwasanya pegawai merasa senang dengan tingkat tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan, hubungan yang menyenangkan dengan sesama rekan kerja member kepuasan dalam bekerja dan pegawai merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan peralatan kerja yang sudah tersedia. Berkaitan dengan hasil deskriptif penjelasan responden terhadap variabel kepuasan kerja maka akan menjadi masukan bagi pimpinan untuk memperhatikan dan mengacu pada indikator variabel kepuasan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada hasil penelitian ini dapat dilihat faktor yang memiliki nilai signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau adalah faktor Disiplin Kerja dengan nilai t hitung ($8,997$), untuk itu dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau perlu adanya peningkatan kualitas pada beberapa cara yaitu pada penempatan pegawai, dimana pegawai Bappeda Provinsi Riau harus memenuhi kapasitas dan kemampuan pegawai sesuai bidang ilmu yang dimilikinya, selanjutnya peningkatan kemampuan daya saing

pegawai dimana dalam hal ini pegawai perlu diberi pelatihan-pelatihan, sehingga akan meningkatkan sumber daya manusia pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugasnya, dan yang terakhir peningkatan disiplin pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau dimana pegawai dituntut untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku termasuk jam masuk, istirahat dan pulang kantor serta menjalankan tugas-tugas rutin maupun yang diberikan oleh atasan.

SIMPULAN

Secara simultan faktor motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Riau, bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel disiplin kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kinerja pegawai harus menjadi perhatian pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau dengan cara memberikan masukan kepada pegawai agar tidak selalu menunda pekerjaan dan berhati-hati dalam bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dengan menjalankan Program-program yang mendukung pegawai untuk meningkatkan motivasi, kepuasan dan disiplin dalam bekerja.

Secara parsial faktor disiplin kerja adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau hal ini ditunjukkan dari kemampuan dan kesanggupan pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan

yang telah menjadi ketentuan dalam organisasi Bappeda Provinsi Riau, namun tetap saja variabel lainnya perlu mendapatkan perhatian khusus dan segera diatasi oleh pimpinan dengan memberi arahan kepada pegawai berkaitan dengan tingkat kehadiran pegawai agar kinerja pegawai dapat berubah menjadi lebih baik dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad, M, 2003. *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE)
- Husnan, Suad, 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE)
- Hasibuan, Melayu SP, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Rivai, Veithzal, 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ruki, Ahmad S. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Siagian, Sondang P., 2003. *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Umar, Husein, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.