

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU)**

Siti Zahara¹

¹Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia, zafanaera@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explain the effect of motivation and work discipline on employee performance. This type of research is quantitative research with the unit of analysis at the General Election Commission in Musi Banyuasin Regency, with a total population of 30 respondents. Sampling was done by non-probability sampling method, simple saturated technique, where all members of the population were used as samples. The analysis technique in this research is descriptive statistics and inferential statistics with a structural equation modeling (SEM) approach using lisrel software. The results of this study indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance. While work discipline has no effect on employee performance. The influence of motivation and work discipline simultaneously motivation and work discipline has a significant effect on performance and contributes 61.1%. So the higher the motivation and work discipline simultaneously, the better the performance of the Musi Banyuasin General Election Commission employees.

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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yang dikelola bertujuan untuk memberikan motivasi kepada para pegawai. Motivasi berupa pengembangan pegawai, pembinaan pegawai dan pengarahan pegawai secara keseluruhan, pemimpin suatu organisasi wajib memberikan motivasi kepada para pegawainya agar memberikan kinerja terbaik yang mereka punya sehingga apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab pegawai dapat dilaksanakan dengan maksimal. Tarigan & Aria Aji Priyanto (2021) menyatakan bahwa organisasi memiliki peranan yang penting dalam mengelola pegawainya agar mematuhi norma, peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga pegawai dapat bekerja dengan efektif dan disiplin.

Kedisiplinan merupakan kesadaran seseorang dalam mentaati setiap peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Norma diikuti sanksi apabila ada yang melakukan pelanggaran. Sanksi tersebut dapat berupa teguran lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemutusan hubungan kerja (pemecatan) tergantung dari besarnya pelanggaran yang telah dilakukan pegawai. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat

melaksanakan pekerjaan dengan disiplin dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan atasan kepada mereka.

Haedar et al., (2022) alat ukur yang digunakan untuk menilai apakah pegawai dikatakan disiplin atau tidak dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam penyelesaian kerja, cara berpakaian dan penggunaan fasilitas kantor secara efisien dan efektif. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dan tugas dengan cepat, tepat dan kinerja pegawai dapat meningkat dengan maksimal. Selain itu, Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari apa yang ingin dicapai atau tugas mana yang harus dicapai sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai.

Berdasarkan observasi awal, masalah-masalah yang ada pada KPU Kabupaten Musi Banyuasin adalah sebagai berikut masih ditemukannya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat pagi hari, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja, masih lambannya pelayanan, tugas rutin yang biasanya dikerjakan setiap bulan oleh pegawai terkadang tidak selesai tepat waktu, pegawai mengerjakan tugas hanya sekedar formalitas saja, disamping permasalahan tersebut ditemukannya juga pegawai yang memiliki motivasi yang rendah, yang dimaksud adalah bagaimana cara memotivasi diri sendiri, mau dan bersedia secara sukarela untuk melaksanakan pekerjaan mereka masing-masing dengan semangat, gairah dan loyalitas yang tinggi, pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin masih adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya, sering terlambat memberikan laporan hasil pekerjaan kepada atasan, sering tidak melaksanakan tugas tambahan yang diberikan atasan, lebih memilih untuk menghabiskan waktu untuk mengobrol dibanding harus melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, hal ini dapat menjadi indikator bahwa pegawai belum memiliki motivasi yang cukup baik dalam pelaksanaan tugasnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian dan pengawasan terhadap pengembangan, pengadaan, peintegrasian, pemberian balas jasa, pemisahan tenaga kerja dan pemeliharaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manullang (2017:12) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan yang ingin dicapai organisasi dapat direalisasikan secara tepat. Zandrah (2020) berpendapat bahwa fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

- Perencanaan(*Planning*), merancang tenaga kerja secara efektif serta efektif supaya cocok dengan kebutuhan industri dalam mewujudkan tujuan.
- Pengorganisasian(*Organizing*), menyusun sesuatu organisasi dengan mendesain struktur serta ikatan antara tugas- tugas yang wajib dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
- Pengarahan(*Directing*), aktivitas memusatkan seluruh karyawan supaya ingin berkolaborasi serta bekerja secara efisien serta efektif dalam menolong tercapainya tujuan industri, karyawan, serta warga.

- Pengendalian (*Controlling*), aktivitas mengatur seluruh karyawan supaya mentaati peraturan- peraturan industri serta bekerja cocok dengan rencana.

Motivasi

Teori David Mc Clelland dalam Ridha (2020) mengatakan kalau terdapat ikatan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi merupakan sesuatu dorongan dari diri pegawai buat melaksanakan aktivitas ataupun tugas sebaik-baiknya supaya bisa menggapai prestasi kerja. Sariani et al., (2020) mengatakan motivasi memiliki 2 sumber, yaitu:

- Motivasi yang berasal ataupun yang ada dalam diri seorang orang (internal) yang merangsangnya buat melaksanakan tindakan- tindakan.
- Motivasi yang berasal dari luar (eksternal) merupakan ialah rangsangan dari luar dalam wujud raga ataupun non raga yang meningkatkan dorongan pada seorang buat mempunyai, menikmati, memahami ataupun menggapai barang ataupun bukan barang.

Prinsip yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Firmansyah & Maria (2022) adalah sebagai berikut:

- Dorongan. Seorang yang memiliki motivasi kerja yang besar dalam dirinya maka seseorang tersebut akan memiliki dorongan yang kokoh buat menggapai kinerja yang optimal, yang nantinya hendak mempengaruhi terhadap tujuan dari sesuatu industri ataupun lembaga.
- Semangat Kerja. Semangat kerja selaku kondisi psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut memunculkan kesenangan yang mendesak seorang buat bekerja lebih aktif serta lebih baik dan konsekuen dalam menggapai tujuan yang diresmikan oleh industri ataupun lembaga.
- Inisiatif serta Kreatifitas. Inisiatif merupakan kekuatan ataupun keahlian seorang karyawan ataupun pegawai buat mengawali ataupun meneruskan sesuatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa terdapat dorongan dari orang lain ataupun atas kehendak sendiri, sebaliknya kreatifitas merupakan keahlian seorang pegawai ataupun karyawan buat menciptakan hubungan- ikatan baru serta membuat kombinasi- kombinasi yang baru sehingga bisa menciptakan sesuatu yang baru.
- Rasa Tanggung Jawab. Perilaku pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik wajib memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka jalani sehingga pekerjaan tersebut sanggup dituntaskan secara pas waktu.

Disiplin Kerja

Mappatompo (2019) disiplin merupakan kondisi serta kesediaan seorang mentaati seluruh peraturan serta norma-norma yang berlaku. Pada Aika, Annajmi Mulki, Auzar Ali (2022) Disiplin kerja merupakan sesuatu perilaku menghormati, menghargai, patuh serta taat kepada peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun tidak tertulis dan mampu melakukannya serta tidak mengelak buat menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

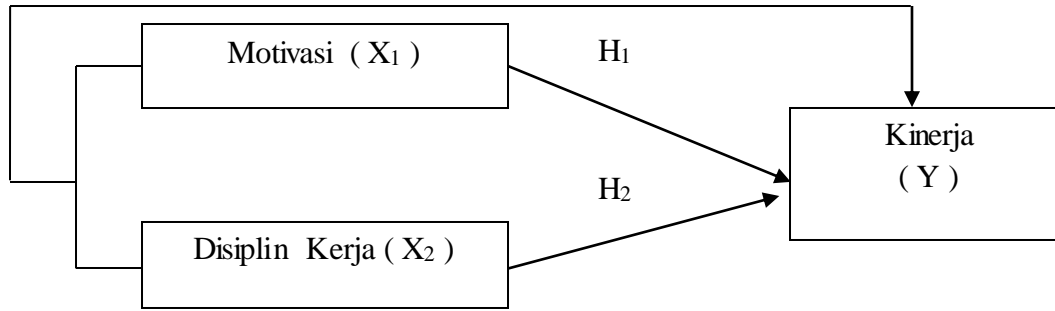
Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Fahraini & Syarif (2022) sebagai berikut:

- Besar kecilnya pemberian, disiplin kerja bisa pengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai hendak mematuhi seluruh peraturan yang berlaku, apabila dia merasa menemukan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang sudah dikontribusikannya untuk industri.
- Terdapat tidaknya keteladanan pimpinan dalam industri keteladanan pimpinan sangat berarti.
- Kondisi (Lingkungan Perusahaan), seluruh pegawai hendak senantiasa mencermati gimana pimpinan bisa menegakkan disiplin dirinya serta gimana dia bisa mengatur dirinya sendiri perkataan, perbuatan, serta perilaku yang bisa merugikan ketentuan disiplin yang telah diresmikan..
- Keberanian pimpinan dalam mengambil aksi apabila terdapat seorang pegawai yang melanggar disiplin, hingga butuh terdapat keberanian pimpinan buat mengambil aksi yang cocok dengan pelanggaran yang dibuatnya.
- Terdapat tidaknya pengawasan pimpinan dalam tiap aktivitas yang dicoba oleh industri butuh terdapat pengawasan, yang hendak memusatkan para pegawai supaya bisa melakukan pekerjaan dengan pas serta cocok dengan yang sudah diresmikan.

Kinerja Pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang ataupun kelompok orang ataupun organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum serta yang sesuai dengan moral serta etika (Putra, 2022). Kinerja ialah sesuatu guna motivasi serta kemampuan untuk melaksanakan tugas ataupun pekerjaan seorang sepatutnya mempunyai derajat kesediaan serta tingkatan keahlian tertentu (Apriani et al., 2022). Awang (2022) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berbentuk suatu yang maksimal. Sylvia (2019) bahwa indikator kinerja, adalah sebagai berikut:

- Kualitas kerja. Kualitas kerja merupakan seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang sepatutnya dikerjakan
- Kuantitas. Kuantitas kerja merupakan seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini bisa dilihat dari kecepatan kerja tiap pegawai itu tiap-tiap.
- Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan Tugas merupakan seberapa jauh pegawai sanggup melaksanakan pekerjaannya dengan akurat ataupun tidak terdapat kesalahan.
- Tanggung jawab
- Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan pemahaman hendak kewajiban pegawai buat melakukan pekerjaan yang diberikan industri.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Gambar diatas diasumsikan ada hubungan disiplin kerja dan motivasi dengan kinerja, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan diterapkannya disiplin kerja yang tinggi, motivasi yang baik maka akan semakin tinggi pula kinerja, dan sebaliknya jika motivasi dan disiplin kerja yang diterapkan kurang tepat maka akan semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, diduga ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kerangka pemikiran dalam rencana penelitian ini didasari oleh latar belakang, tujuan tertentu dan penelitian yang relevan.

Kinerja (Y) merupakan suatu efektivitas dan respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. peneliti di Cornell University mengembangkan JDI (Job Descriptive Index) untuk menilai kinerja seseorang dengan dimensi kerja sebagai berikut: pekerjaan, upah, promosi, rekan kerja, pengawasan. Motivasi (X₁) adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku untuk melakukan suatu pekerjaan yang dinyatakan dalam bentuk keras dan lemah. Pemberian Disiplin (X₂) kerja dapat bervariasi, dan biasanya berdasarkan pada pendapat pimpinan dan manajemen tentang penting tidaknya suatu bentuk Disiplin kerja harus diberikan kepada pegawai dan disesuaikan pula dengan kemampuan instansi yang bersangkutan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk kembalian finansial, jasa-jasa, tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dibuat untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Musi Banyuasin. Pada penelitian ini data yang didapatkan dengan menggunakan metode kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada para responden yang merupakan sumber data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Komisi Pemilihan Umum yang berada di kabupaten Musi Banyuasin sebanyak 30 Orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling*, dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Sugiyono (2017:78) mengemukakan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan adalah 30 orang pegawai atau dengan kata lain teknik pengambilan sampel adalah *sampling jenuh*.

Dalam melaksanakan pengumpulan informasi digunakan metode angket (*quisioner*) dengan memakai skala perilaku. Informasi yang diperlukan dari masing-masing pegawai

ditampung pada instrumen pengumpul informasi, berbentuk kuesioner, di mana isiannya diambil dari komponen di atas dengan skala pengukuran skala Likert dengan option selaku berikut:

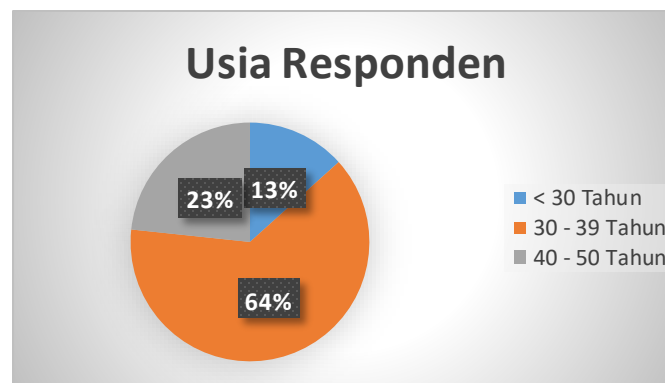
Sangat Setuju (SS)	: bobot 5
Setuju (S)	: bobot 4
Kurang setuju (KS)	: bobot 3
Tidak setuju (TS)	: bobot 2
Sangat Tidak setuju (STS)	: bobot 1

Metode analisis data yang digunakan dalam menjawab rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif serta statistik inferensial dengan teknik pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang menggunakan software lisrel sebagai pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

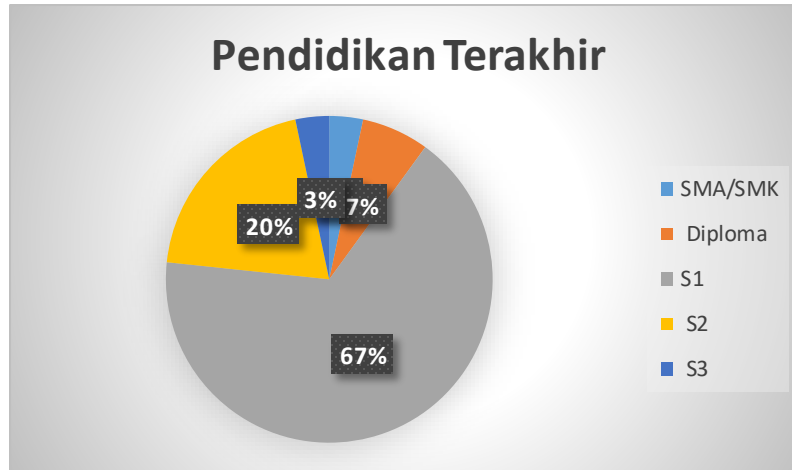
Dalam penelitian ini penulis melakukan analisis pada karakteristik responden. Karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan, usia dan tingkat pendidikan. Tujuan dari pengelompokkan responden ini adalah untuk mengetahui dengan jelas karakteristik responden sebagai objek penelitian. Berikut ini merupakan rincian profil responden:



Sumber : Zahara, 2022

Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambar 2. menunjukkan bahwa mayoritas usia responden dalam penelitian ini yaitu sekitar 30-39 tahun dengan persentase sebesar 64%, responden usia <30 tahun dengan persentase 13%, dan responden 40-50 tahun dengan persentase 23%.



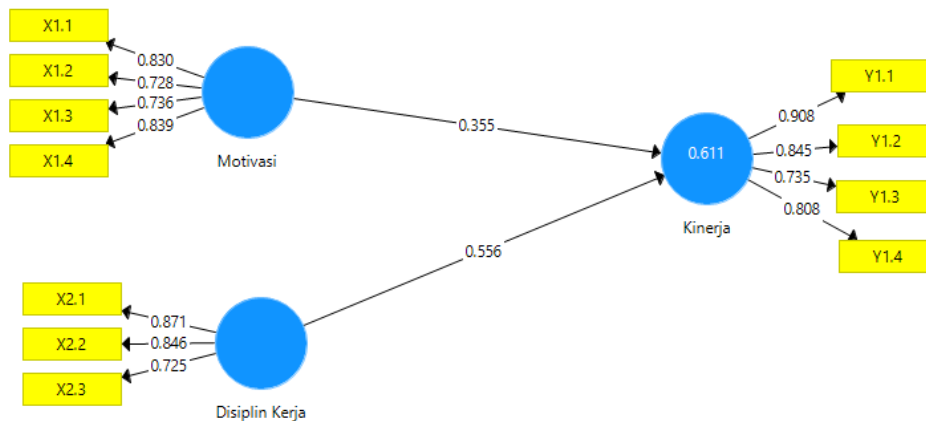
Sumber : Zahara, 2022

Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambar 3. menunjukkan bahwa sebagian besar responden 67 % memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1), 20% mempunyai tingkat pendidikan S2, 3% mempunyai jenjang pendidikan D3 dan 3% mempunyai pendidikan SMA/SMK dan S3. Dengan demikian bahwa sampel dalam penelitian ini paling banyak memiliki Pendidikan terakhir Strata 1 (S1).

Analisis Outer Model

Penelitian ini menggunakan program SmartPLS 3.0 dengan hasil sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah

Gambar 4. Output Model

Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara indikator dengan konstraknya. Ukuran reflektif individual dinyatakan ditinggi bila lebih dari 0,70. Dari Gambar 4.1. maka didapatkan bahwa *loading factor* akan ditunjukkan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Nilai Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor
Motivasi (X ₁)	X _{1.1}	0,830
	X _{1.2}	0,728
	X _{1.3}	0,736
	X _{1.4}	0,839
Disiplin (X ₂)	X _{2.1}	0,871
	X _{2.2}	0,846
	X _{2.3}	0,725
Kinerja (Y)	Y _{1.1}	0,908
	Y _{1.2}	0,845
	Y _{1.3}	0,735
	Y _{1.4}	0,808

Sumber: Data Diolah

Menurut Haryono (2016) untuk mengetahui apakah model yang dibuat telah fit pada smartPLS maka dapat diketahui melalui nilai loading faktor setiap indikator yang harus melebihi 0,70. Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua indikator pada semua variabel memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7. Hal ini berarti bahwa semua indikator pada semua variabel dalam penelitian ini telah valid dan model telah fit.

Discriminant Validity

Discriminant validity adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen. Dalam menguji *Discriminant validity* dapat dilakukan dengan melihat *cross loading*. *cross loading* pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 2. Nilai Cross Loading

Indikator	Motivasi (X ₁)	Disiplin Kerja (X ₂)	Kinerja (X ₁)
X _{1.1}	0,830	0,239	0,492
X _{1.2}	0,728	0,382	0,412
X _{1.3}	0,736	0,406	0,480
X _{1.4}	0,839	0,376	0,498
X _{2.1}	0,469	0,871	0,767
X _{2.2}	0,309	0,846	0,466
X _{2.3}	0,243	0,725	0,401
Y _{1.1}	0,445	0,694	0,908
Y _{1.2}	0,431	0,652	0,845
Y _{1.3}	0,483	0,447	0,735
Y _{1.4}	0,635	0,544	0,808

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai *cross loading* pada penelitian ini memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* indikator lainnya.

Pengujian lainnya dalam mengukur discriminant validity adalah nilai *square root of average variance extracted* (AVE). Nilai batas AVE untuk model yang baik yaitu diatas 0,5.

Pengujian selanjutnya yaitu *composite reliability*, suatu konstruk dikatakan reliable bila nilai *composite reliability* diatas 0,60. Kemudian dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dinyatakan reliable bila *cronbachs alpha* diatas 0,70. Tabel 4.5 menunjukkan nilai AVE, *composite reliability*, dan *cronbachs alpha* dari hasil analisis program SmartPLS.

Tabel 3. Construct Reliability and Validity

Variabel	Composite Reliability	AVE	Cronbach's Alpha
Motivasi (X ₁)	0,856	0,667	0,765
Disiplin (X ₂)	0,895	0,683	0,843
Kinerja (Y)	0,865	0,616	0,790

Sumber: Data Diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variable pada penelitian ini mempunyai nilai AVE>0,5. Hal ini berarti bahwa semua indikator pada penelitian telah reliabel sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap variabel memiliki discriminant validay yang tinggi. Selain itu, nilai composite reliability setiap variabel pada penelitian ini lebih dari 0,60 dan semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini telah reliable.

Analisis Inner Model

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil penelitian ini di program Smart PLS diperoleh nilai R square sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil R square

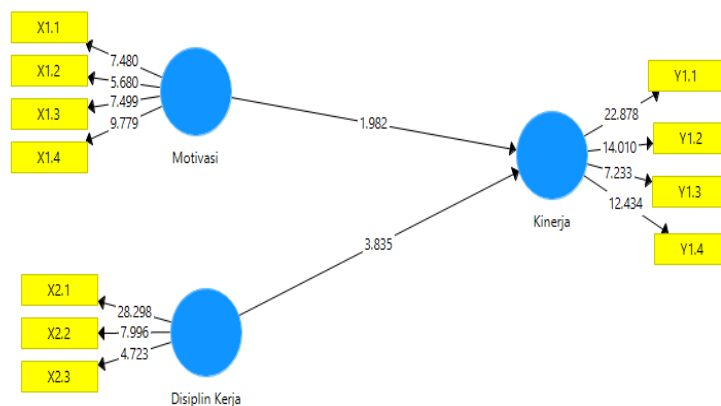
Variabel	Composite Reliability
Kinerja (Y)	0,611

Sumber: Data Diolah

Dari Tabel 4. dapat diketahui bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,611 atau 61,1 % terhadap kinerja. Hal ini berarti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 61,1 % terhadap kinerja dan 38,9% dipengaruhi variabel lain. Ini berarti bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja berpengaruh sedang.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)



Sumber: Data Diolah

Gambar 5. T-Value

Hasil t-value pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 4.7 Variabel dinyatakan signifikan atau berpengaruh positif secara statistik jika nilai t-value lebih dari 1,96 dan sebaliknya jika nilai t-value kurang dari 1,96 maka variabel tersebut tidak signifikan atau berpengaruh negatif.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh Variabel	T-Value	Ket
H ₁	Kinerja ← Motivasi	1,982	Signifikan
H ₂	Kinerja ← Disiplin Kerja	3,835	Signifikan

Sumber: Data Diolah

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (X₁) dan kinerja (Y) dengan nilai t-value sebesar 1,982 sehingga lebih besar 1,96 sebagai nilai batas jika variabel tersebut bernilai signifikan (diterima).

H₂ : Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X₂) dan kinerja (Y) dengan nilai T-value sebesar 3,835 dimana lebih dari 1,96 (diterima).

Uji Simultan (Uji F)

Nilai R-square pada penelitian ini didapatkan 0,611 dari hasil pada analisis menggunakan SmartPLS dengan dua variabel bebas (k) yaitu motivasi dan disiplin kerja sehingga k= 2. Total sampel (n) pada penelitian ini yaitu 30 dan taraf signifikan sebesar 5%. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa F-hitung (21,204) > F_{tabel} (3,354) yang berarti bahwa variabel motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan dan berkontribusi sebesar 61,1% terhadap variabel kinerja (Y) sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H₃) diterima.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan pada nilai T-value lebih besar dari 1,96 yaitu 1,982. Hal ini sesuai dengan penelitian Arinivita (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial. Motivasi berpengaruh positif dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai dorongan untuk memanfaatkan semua kemampuannya untuk bekerja sehingga kinerjanya juga akan semakin baik. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin akan mempengaruhi kinerja dari karyawannya. Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh pemimpin maka semakin baik kinerja karyawannya, begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi yang diberikan oleh pemimpin maka semakin rendah juga kinerja karyawannya. Motivasi kerja menggambarkan kekuatan potensial yang terdapat dalam diri seorang manusia, yang bisa pengaruhi hasil kinerja seorang secara positif maupun secara negatif. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam tutorial serta memusatkan seorang terhadap tingkah laku pekerjaannya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan T-value kurang dari 1,96 yaitu 3,835. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin baik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2009,87) disiplin karyawan yang baik akan meningkatkan tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menghalangi dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Fadillah (2022) dimana disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai karena merupakan wujud dari ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak manajemen. Pegawai yang tidak berdisiplin akan menghambat organisasi industri ataupun instansi menggapai hasil yang maksimal. Seorang Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang besar senantiasa bekerja dengan tekun meski tanpa diawasi oleh pimpinan, tidak mencuri waktu kerja dengan melaksanakan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, dan akan mentaati peraturan yang terdapat dalam organisasi kerja dengan pemahaman yang besar tanpa terdapat rasa paksaan. Semakin tinggi kedisiplinan pegawai akan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F-hitung (21,204) lebih tinggi daripada F-tabel (3,354) dan berkontribusi sebesar 61,1% (R-square). Sehingga semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja secara simultan maka semakin baik terhadap kinerja karyawan KPU Muba. Organisasi tidak akan berjalan dengan lancar bila pihak pimpinan tidak dapat mengelola pegawai dalam hal memotivasi dan kedisiplinan, hal ini akan menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pegawai. Apabila terjadi penurunan kinerja pegawai dapat menyebabkan rendahnya dorongan dalam diri pegawai untuk bekerja sama, bekerja efektif dalam mencapai tujuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh pemimpin maka semakin baik kinerja karyawannya, begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi yang diberikan oleh pemimpin maka semakin rendah juga kinerja karyawannya. Disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) sehingga semakin tinggi disiplin kerja maka akan memiliki pengaruh semakin baik terhadap kinerja karyawan. Motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini berarti motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian, peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan sehingga peneliti menyarankan: Penelitian ini hanya berfokus pada pegawai KPU Musi Banyuasin sehingga membutuhkan penelitian lebih lanjut untuk pegawai pada instansi lainnya. Bagi KPU Kabupaten Musi Banyuasin diharapkan untuk lebih meningkatkan kembali sikap motivasi dan disiplin kerja dilingkungan KPU Kabupaten Musi Banyuasin. Pemimpin memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan memberikan teguran yang tegas bagi pegawai yang melanggar aturan dan lambat dalam memberikan laporan pekerjaan.

REFERENSI

- Aika, Annajmi Mulki, Auzar Ali, Y. B. (2022). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada New Hollywood Hotel Pekanbaru. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(1), 90–101.
- Apriani, E., Hendri, M. I., & Si, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. 350–361.
- Awang, M. Y. A. F. G. Y. M. A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *Material Safety Data Sheet*, 33(1), 1–12. http://www2.warwick.ac.uk/fac/sci/whri/research/mushroomresearch/mushroomquality/fungienvironment%0Ahttps://us.vwr.com/assetsvc/asset/en_US/id/16490607/contents%0Ahttps://www.hse.gov.uk/pubns/indg373hp.pdf
- Ekonomi, G. S. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Program Studi Manajemen Universitas Palembang Fakultas Ekonomi.
- Fadillah, A. Z. J. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. 2(12), 3831–3836.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. the Univenus Serang. *JIP (Jurnal Inovasi Penelitian)*, 2(12), 3841–3848.
- Haedar, M., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK Tunas Jakasampurna. *Parameter*, 7(1), 41–56. <https://doi.org/10.37751/parameter.v7i1.186>
- Haryono, S. (2016). Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS, LISREL, PLS. In *Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama*.
- Manullang, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Mappatempo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Makassar. 8, 92–106.
- Masriah, I., Fauzi, dianti rini, & Kustini, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Adiperkasa Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 348–356. <https://core.ac.uk/download/pdf/337611764.pdf>
- Nuryatin, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Astron Optindo Industries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(6), 309. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i6.9832>
- Putley, Z., Lesnussa, Y. A., Wattimena, A. Z., & Matdoan, M. Y. (2021). Structural Equation Modeling (SEM) untuk Mengukur Pengaruh Pelayanan, Harga, dan Keselamatan terhadap Tingkat Kepuasan Pengguna Jasa Angkutan Umum Selama Pandemi Covid-19 di Kota Ambon. *Indonesian Journal of Applied Statistics*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.13057/ijas.v4i1.45784>
- Putra, F. S. (2022). “Analisis Faktor Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Al Muhtadin Kota Depok [Universitas Pakuan Bogor]. <https://repository-feb.unpak.ac.id/home/handle/123456789/5308%0Ahttps://repository-feb.unpak.ac.id/home/bitstream/handle/123456789/5308/2022> Farris Syah Putra 021118005.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ridha, M. (2020). Teori Motivasi McClelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.36088/palapa.v8i1.673>
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(10), 3357. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i10.559>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sylvia, V. S. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Supra Primatama Nusantara. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(2), 150.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Uma, S. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Yuliana Rahma, L., & Siswani, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alita Praya Mitra. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(2), 99–110. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i2.2252>
- Zandrah, F. S. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid – 19 Studi Kasus Pt Telekomunikasi Seluler (Grapari) Kota Makassar*).