

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan

Armand Andika¹, Djamaluddin Bijaang^{2*}, Mapparenta³, Etik Prihatin⁴, Ajmal A⁵
armndandka@gmail.com¹, jamalbijaang@umi.ac.id^{2*}, mapparenta.mapparenta@umi.ac.id³
etik.prihatin@umi.ac.id⁴, ajmal.as'ad@umi.ac.id⁵

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2*,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai komisi pemilihan umum provinsi sulawesi-selatan. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi berganda, uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinansi (*R Square*), dan hipotesis (uji *t* & uji *F*). Perhitungannya menggunakan *Software Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi (*R*²) sebesar 0,803 atau 80,3%. Besarnya koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Motivasi (*X*₁), Disiplin Kerja (*X*₂) dan Komitmen organisasi (*X*₃) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (*Y*) sebesar 80,3% sedangkan sisanya 19.7% di jelaskan Oleh Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, yang ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua fungsi yang ada pada organisasi tersebut. Maju tidaknya suatu organisasi tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya, sehingga organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya untuk tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kualitas kerja tetapi juga dituntut untuk memiliki sikap dan moral yang baik. Untuk itu, perusahaan perlu menerapkan disiplin kerja yang baik agar para karyawan memiliki kemauan untuk mengubah perilakunya sesuai dengan peraturan perusahaan. Kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan karyawan agar dapat meminimalisir ketidakhadiran karyawan. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga Penyelenggara Pemilu yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota adalah Penyelenggara Pemilu di Provinsi dan Kabupaten/Kota. Wilayah kerja KPU meliputi seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. KPU menjalankan tugasnya secara berkesinambungan dan dalam menyelenggarakan Pemilu, KPU bebas dari pengaruh pihak manapun berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan wewenangnya. KPU berkedudukan di ibu kota negara Republik Indonesia, KPU Provinsi berkedudukan di ibu kota provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota berkedudukan di ibu kota kabupaten/kota.

Terlaksananya Pemilu yang jujur dan adil tersebut merupakan faktor penting bagi terpilihnya wakil rakyat yang lebih berkualitas, dan mampu menyuarakan aspirasi rakyat. Sebagai anggota KPU, integritas moral sebagai pelaksana pemilu sangat penting, selain menjadi motor penggerak KPU juga membuat KPU lebih kredibel di mata masyarakat karena didukung oleh personal yang jujur dan adil.

KPU sebagai penyelenggara Pemilu tentu saja mempunyai kebutuhan yang berbeda setiap pelaksanaannya. Hal ini karena tuntutan dari masyarakat pun semakin beragam agar terwujudnya kedaulatan rakyat.

Metode Analisis

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hartono (2011:85) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika. Waktu yang direncanakan dimulai dari penyusunan usulan penelitian terlaksana laporan penelitian ini, yakni pada bulan Juni 2022 sampai bulan Juli 2022. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan yang masih tercatat di struktur organisasi. Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, Merupakan data data yang diperoleh dari objek yang akan diteliti dan tidak melalui media perantara. Pengumpulan data tersebut secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti. Data primer diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan yang terdaftar pada Struktur organisasi Kantor.

2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara. Data sekunder pada penelitian ini adalah buku, literatur, artikel, dan jurnal yang mendukung penelitian. Dalam penelitian ini, populasinya adalah pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan jumlah peserta 68 pegawai yang terdaftar di struktur organisasi. Proses analisis data menggunakan metode regresi linear berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja
a	: Konstanta
b ₁	: Koefisien Regresi Variabel X ₁
b ₂	: Koefisien Regresi Variabel X ₂
b ₃	: Koefisien Regresi Variabel X ₃
X ₁	: Motivasi Kerja (variabel bebas)
X ₂	: Disiplin Kerja (variabel bebas)
X ₃	: Komitmen Organisasi (variabel bebas)
e	: Error

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Variabel Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Komitmen Organisasi (X₃) dan Kinerja Pegawai (Y) masing-masing memiliki nilai r hitung > r tabel (0,2012) Sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah valid dan mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

Variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja(X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Kinerja pegawai (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach's alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel serta dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,803 atau 80,3%. Besarnya koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komitmen organisasi(X3) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y) sebesar 80,3% sedangkan sisanya 19.7% di jelaskan Oleh Variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (uji t)

Variabel Motivasi memiliki nilai t-hitung (1,275) < t- tabel (0,67811) dan nilai sig. 0,207 > 0,05, artinya Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t-hitung (6,356) > t-tabel (0,67811) dan nilai sig. 0,000< 0,05, artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai t-hitung (3,832) < t- tabel (0,67811) dan nilai sig. 0,000 < 0,05, artinya Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Uji Hipotesis (uji F)

Nilai F hitung (206,195) > F tabel (3,99) dan nilai sig. (0,000) < 0,05 sehingga dapatdisimpulkan bahwa Motivasi (X1),Disiplin Kerja (X2) dan Komitmen organisas (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y).

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.718	5.593		1.275	.207
Motivasi Kerja	.90	.236	.324	6.356	.000
Disiplin Kerja	.928	.247	.348	2.105	.044
Komitmen Organisasi	.449	.365	.576	3.832	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 10,718 + 0,90X_1 + 0,928X_2 + 0,449X_3 + e$$

Koefisien regresi Variabel Motivasi 0,90 berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja akan meningkat jika variabel Motivasi juga meningkat. Maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,90% dengan asumsi nilai Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi konstan. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,928 berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja akan meningkat jika variabel Disiplin Kerja juga meningkat. Maka Kinerja akan meningkat sebesar 92,8% dengan asumsi nilai Motivasi dan Komitmen Organisasi konstan. Sedangkan, koefisien regresi Variabel Komitmen Organisasi 0,449 berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini

menunjukkan bahwa Kinerja akan meningkat jika variabel Komitmen organisasi juga meningkat. Maka Kinerja akan meningkat sebesar 44,9% dengan asumsi nilai Motivasi dan Disiplin Kerja Konstan.

Simpulan dan Saran

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mencari tau apakah Motivasi(X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komitmen organisasi(X3) apakah berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y). Ada beberapa kesimpulan yang dapat diperoleh, yaitu sebagai berikut: (1) Motivasi(X1) tidak pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai(Y). Ini menunjukkan bahwa Motivasi(X1) tidak memiliki peran yang tinggi dalam meningkatkan Kinerja pegawai (Y); (2) Disiplin Kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y); (3) Komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai(Y).

Adapun saran yang dapat diberikan, berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan hasil yang memuaskan, untuk Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi selatan. Kinerja Para pegawai nya harus bisa lebih baik dari sebelumnya, dan Saran bagi peneliti selanjutnya agar menambah kajian, dimana secara fokus tidak hanya melakukan penelitian pada satu objek penelitian saja melainkan melakukan perbandingan dengan beberapa objek penelitian lainnya. Dan secara fokus menambah variabel lainnya untuk kajian ilmiah berikutnya.

Referensi

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Christina & Maren, S. 2010. Exporting Service Succsesfully : Antedecents and Performance Implications of Customer Relationships. Journal of International Marketing.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi." Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Darojat, Achmad Tubagus. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. PT. Refika Aditama. Bandung
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 4, No. 2, 2013. pp: 103-114. Kalimantan Timur: Fakultas Ekonomi- Universitas Mulawarman Kalimantan Timur. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Pada PT. XL AXIATA Tbk. Dan PT. INDOSAT Tbk", Jurnal EMBA, 63 IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit
- Hartono, Jogiyanto. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kencanawati, Anak Agung Ayu Mirah, 2013, "Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar", Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 9. No. 1. Maret 2013. Hal. 47 – 55. Bali: Politeknik Negeri Bali.

- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muhtarom. (2022). The Mediating Role of Task Commitments on The Influence of Leaders Integrity on Job Performance: Study at Tax Office in South Tangerang City. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(2), 357–366. <https://doi.org/10.33096/jmb.v9i2.361>
- Murti dan Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. Human Capital Management. Jakarta: In Media
- Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Shaleh Mahadin, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, 2018, (Makasar: Aksara Timur)
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja. Kencana: Jakarta.
- Steers, RM dan Porter, L. W, 2011. Motivation and Work Behaviour. New York Accademic Press.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Sutrisno, Edy. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Syahyuti. 2010. Definisi, Variabel, Indikator dan pengukuran dalam ilmu sosial.
- Triatna, Cepi (2016), Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.