PERAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI

Ellen Meilany Tuanakotta[1)], Natalia Paranoan[2)], Mira Labi Bandhaso[3)], Petrus Peleng Roreng[2)]

[1]Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus
[2]Prodi Akuntansi, Universitas Kristen Indonesia Paulus
[3]Prodi Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus

E-mail: natalia_paranoan@ukipaulus.ac.id

Abstrak

Studi ini dilakukan untuk mengkaji kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Jayapura. Kinerja pegawai menjadi penentu keberhasilan lembaga dalam menjalankan tugas dan fungsinya, terutama dalam menyelenggarakan pemilu yang transparan, profesional, dan akuntabel. Pendekatan yang dipakai adalah kuantitatif melalui survei terhadap seluruh pegawai KPU Kabupaten Jayapura, yang ditetapkan sebagai responden dengan teknik sampel jenuh. Data diperoleh dari kuesioner dan diolah menggunakan regresi linear berganda. Temuan memperlihatkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai, dan keduanya secara bersama-sama juga berpengaruh signifikan. Dengan demikian, penguatan motivasi dan penegakan disiplin yang konsisten dapat mendorong mutu kinerja pegawai dalam mengemban tugas lembaga.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Komisi Pemilihan Umum, Kabupaten Jayapura.

PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya merupakan penggerak utama setiap kegiatan organisasi dalam upaya meraih sasaran yang dirancang. Di sektor publik, mutu sumber daya manusia sangat menentukan karena langsung bersinggungan dengan layanan yang diterima masyarakat (Hasibuan, 2016).

Komisi Pemilihan Umum (KPU) termasuk lembaga negara yang berperan strategis dalam demokrasi Indonesia. Selaku penyelenggara pemilu, KPU bertanggung jawab menjamin pemilu berlangsung secara demokratis, jujur, adil, transparan, dan akuntabel.

Untuk menjalankan mandat tersebut, KPU membutuhkan pegawai berkinerja tinggi agar setiap tahapan pemilu terlaksana sesuai jadwal dan aturan yang berlaku.

Di tingkat daerah, termasuk KPU Kabupaten Jayapura, pegawai menopang terlaksananya beragam program dan kegiatan lembaga. Sebagai bagian dari penyelenggara pemilu, mereka diharapkan bekerja secara profesional, menjunjung

integritas, dan melayani masyarakat serta para pemangku kepentingan dengan baik. Karena itu, upaya mengoptimalkan kinerja pegawai merupakan kebutuhan mendasar bagi peningkatan efektivitas lembaga.

Motivasi kerja adalah faktor psikologis yang membentuk perilaku seseorang dalam bekerja. Pegawai dengan motivasi kuat umumnya antusias, proaktif menuntaskan pekerjaan, setia pada organisasi, dan mengejar hasil terbaik. Sebaliknya, pegawai bermotivasi rendah cenderung kurang bergairah, mudah bosan, pasif, dan kurang produktif (Lestaluhu dkk., 2023; Mangkunegara, 2017).

Pada instansi pemerintah, disiplin kerja berkaitan erat dengan akuntabilitas dan sikap profesional aparatur dalam melaksanakan tugas negara. Pegawai yang disiplin lebih mampu bekerja efektif dan efisien sehingga sasaran lembaga lebih mudah dicapai. Oleh sebab itu, lembaga perlu memiliki aturan disiplin yang tegas, konsisten, dan berkeadilan guna membangun budaya kerja yang positif (Yani & Andani, 2024).

Dalam konteks kepemiluan, disiplin kerja bersifat krusial sebab setiap tahapan memiliki tenggat dan target yang wajib dipenuhi tepat waktu. Pegawai KPU Kabupaten Jayapura karenanya dituntut berdisiplin tinggi agar seluruh program dan kegiatan berjalan sesuai rencana.

Dari fenomena yang lazim dijumpai pada organisasi publik, termasuk penyelenggara pemilu, motivasi dan disiplin kerja pegawai masih menjadi persoalan. Tingkat motivasi yang tidak merata antarpegawai berdampak pada mutu dan produktivitas kerja: sebagian pegawai tampak bersemangat dan berkontribusi maksimal, sedangkan sebagian lain keterlibatannya relatif rendah.

Sejumlah studi sebelumnya melaporkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Nurhalizah & Oktiani, 2024; Nurfadilah dkk., 2023; Pasaribu & Nurdjati, 2022; Uleng dkk., 2023). Hasil-hasil tersebut mengindikasikan bahwa kinerja meningkat seiring naiknya motivasi, dan meningkat pula seiring tingginya disiplin. Meski demikian, besarnya pengaruh dapat bervariasi menurut karakter organisasi, budaya kerja, dan kondisi lingkungan kerjanya.

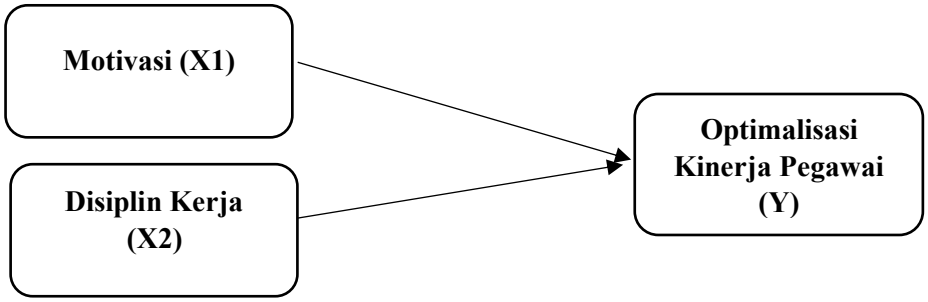
Kajian tentang motivasi dan disiplin kerja pada pegawai KPU Kabupaten Jayapura penting dilakukan mengingat peran strategis lembaga ini dalam menjalankan demokrasi di daerah. Keberhasilan lembaga menunaikan tugas dan fungsinya banyak ditentukan oleh kualitas kinerja pegawainya. Dengan demikian, diperlukan bukti empiris mengenai seberapa besar motivasi dan disiplin kerja berperan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.

Bertolak dari uraian tersebut, permasalahan yang dikaji adalah: 1) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja pegawai KPU Kabupaten

Jayapura; 2) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja pegawai KPU Kabupaten Jayapura; dan 3) apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja pegawai KPU Kabupaten Jayapura.

Sejalan dengan rumusan tersebut, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai KPU Kabupaten Jayapura.

Kerangka konseptual penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai KPU Kabupaten Jayapura.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai KPU Kabupaten Jayapura.

H3: Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, yang menekankan pengukuran objektif, instrumen terstandar, dan analisis statistik untuk menguji hipotesis atau menjelaskan suatu fenomena (Ghozali, 2021). Variabel-variabel yang diukur disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti.

Variabel bebas terdiri atas motivasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah optimalisasi kinerja pegawai. Setiap indikator diukur dengan skala Likert lima tingkat: 5 = Sangat Setuju, 4 = Setuju, 3 = Netral, 2 = Tidak Setuju, dan 1 = Sangat Tidak Setuju. Motivasi diukur melalui kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Disiplin kerja diukur melalui kehadiran, ketaatan pada aturan kerja, kepatuhan pada standar kerja, tanggung jawab kerja, dan etika kerja. Adapun kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan tanggung jawab.

Populasi merupakan keseluruhan objek yang memiliki ciri tertentu sesuai kebutuhan penelitian; dalam studi ini populasinya adalah pegawai Kantor KPU Kabupaten Jayapura. Sampel adalah sebagian anggota populasi yang dipilih untuk mewakilinya. Karena jumlah populasi kecil, seluruh anggotanya, yakni 32 orang, dijadikan sampel (sampel jenuh).

Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada pegawai Kantor KPU Kabupaten Jayapura.

Data dianalisis secara kuantitatif memakai regresi linear berganda dengan model persamaan berikut:

$$\mathbf{Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e}$$

Pengujian hipotesis dengan regresi berganda dilakukan setelah data melalui uji kualitas data dan uji asumsi klasik, dan hasilnya telah memenuhi persyaratan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan di Kantor KPU Kabupaten Jayapura dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai. Dari 32 kuesioner yang dibagikan, seluruhnya (100%) kembali dan layak dianalisis.

Hasil analisis regresi berganda tercantum pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	B	Standar Error	Beta	t	Sig
(Constant)	9.620	4.947		1.945	.062
Motivasi	.315	.125	.376	2.509	.018
Disiplin Kerja	.412	.129	.478	3.186	.003

Hasil regresi pada Tabel 1 menghasilkan persamaan berikut:

$$\mathbf{Y = 9{,}620 + 0{,}315\ X1 + 0{,}412\ X2 + e}$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa:

a. Konstanta sebesar 9,620 menunjukkan bahwa apabila motivasi dan disiplin kerja bernilai nol, maka optimalisasi kinerja pegawai berada pada angka 9,620.
b. Koefisien motivasi sebesar 0,315 mengandung arti bahwa setiap peningkatan motivasi pegawai diikuti peningkatan optimalisasi kinerja pegawai.

c. Koefisien disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,412, artinya semakin baik disiplin kerja, semakin meningkat pula optimalisasi kinerja pegawai.

Uji t memperlihatkan bahwa motivasi (t = 2,509; Sig. 0,018) dan disiplin kerja (t = 3,186; Sig. 0,003) sama-sama bernilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga masing-masing berpengaruh signifikan secara parsial terhadap optimalisasi kinerja pegawai. Uji F (ANOVA) menghasilkan F_{hitung} sebesar 20,842 dengan signifikansi 0,000, lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,09. Dengan demikian, kedua variabel bebas berpengaruh secara simultan.

Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,590 menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama menjelaskan 59% variasi optimalisasi kinerja pegawai Kantor KPU Kabupaten Jayapura, sedangkan 41% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil analisis regresi linear berganda terhadap 32 pegawai Kantor KPU Kabupaten Jayapura menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai.

Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama, bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai, terdukung. Motivasi yang tinggi menggerakkan pegawai bekerja lebih sungguh-sungguh, menaikkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta menuntaskan tugas dengan efektif sehingga kinerjanya semakin optimal.

Temuan ini konsisten dengan Ananda dkk. (2022) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy; studi tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja masing-masing meningkatkan kinerja secara parsial. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.

Di KPU Kabupaten Jayapura, semangat kerja pegawai dapat tumbuh melalui dukungan pimpinan, penghargaan atas prestasi, kesempatan pelatihan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi itu mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memperbaiki mutu pelayanan, dan memenuhi target lembaga sehingga kinerjanya lebih optimal. Hasil ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang memandang motivasi sebagai penentu produktivitas dan kinerja, serta mendukung teori kebutuhan Maslow bahwa terpenuhinya kebutuhan pegawai secara berjenjang menaikkan motivasi dan pada akhirnya kinerja. Karena itu, pimpinan perlu terus

menyusun strategi peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang menunjang agar kinerja pegawai tetap optimal.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai.

Hipotesis kedua, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai, juga terdukung. Pegawai yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, menaati peraturan, bekerja sesuai prosedur, dan bertanggung jawab atas tugasnya. Perilaku tersebut membuat pekerjaan berjalan lebih efektif dan efisien sehingga kinerja meningkat.

Hasil ini sejalan dengan Datu dkk. (2024) yang meneliti pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan, baik parsial maupun simultan, dan secara bersama-sama menjelaskan 68,8% variasi kinerja pegawai.

Di KPU Kabupaten Jayapura, disiplin kerja sangat penting karena setiap tahapan pemilu terikat jadwal ketat, prosedur jelas, dan tuntutan akuntabilitas tinggi. Pegawai yang disiplin lebih mampu memenuhi target, mengikuti standar operasional, menjaga ketepatan waktu, dan menekan kesalahan administratif maupun teknis, sehingga kinerja dan pencapaian tujuan lembaga meningkat. Temuan ini memperkuat teori MSDM yang menempatkan disiplin sebagai faktor penting efektivitas organisasi, serta teori disiplin kerja Hasibuan (2016) bahwa makin besar kesadaran dan kesediaan pegawai menaati aturan, makin tinggi kinerjanya. Pimpinan perlu terus memperkokoh budaya disiplin melalui penegakan aturan yang konsisten, keteladanan, pengawasan yang efektif, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil.

Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai.

Hipotesis ketiga, bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai, terdukung. Artinya, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai KPU Kabupaten Jayapura.

Insan dkk. (2024) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo juga mendapati bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik parsial maupun simultan, sehingga keduanya menjadi faktor penting peningkatan kinerja.

Dalam studi ini, motivasi menggerakkan pegawai untuk bekerja penuh semangat dan inisiatif demi mencapai target lembaga, sedangkan disiplin menjamin semangat itu tersalurkan lewat kepatuhan pada aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan standar

operasional. Perpaduan keduanya membentuk perilaku kerja produktif yang menghasilkan kinerja lebih optimal dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Keberhasilan KPU Kabupaten Jayapura menjalankan tugasnya bergantung pada pegawai yang termotivasi sekaligus disiplin pada setiap tahapan kerja. Motivasi mendorong pegawai memberi kinerja terbaik, sementara disiplin memastikan seluruh kegiatan sesuai prosedur, jadwal, dan ketentuan. Sinergi ini menunjang pelaksanaan tugas yang efektif, efisien, dan akuntabel, serta memperkuat teori kinerja Mangkunegara (2017) bahwa kinerja optimal lahir dari interaksi berbagai faktor yang memengaruhi perilaku kerja: motivasi memberi dorongan berprestasi, sedangkan disiplin mengarahkan perilaku agar selaras dengan aturan dan tujuan lembaga. Oleh karena itu, pimpinan perlu menerapkan strategi yang meningkatkan motivasi sekaligus memperkuat disiplin melalui penghargaan yang adil, pengembangan kompetensi, pembinaan berkelanjutan, dan penegakan aturan yang konsisten, agar kinerja pegawai terjaga dan terus meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Jayapura, diperoleh simpulan berikut:

1. Uji t menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap optimalisasi kinerja pegawai. Lembaga perlu memanfaatkan motivasi pegawai sebagai pendorong agar lebih disiplin, fokus, dan tepat waktu sehingga kinerja menjadi optimal.
2. Uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) juga berpengaruh positif terhadap optimalisasi kinerja pegawai.
3. Uji F (ANOVA) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai (Y). Artinya, pengelolaan motivasi dan disiplin yang efektif mampu mengoptimalkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Ananda, F., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan, 3*(3).

Datu, L., Saleh, H., & Jumarding, A. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Economy Business Development, 2*(1).

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Insan, K., Tarjo, T., & Hasdani, H. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Manajemen Kreatif Jurnal, 2*(3), 12–31.

Lestaluhu, K., Zacharias, T., & Irianto, L. B. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area, 11*(2), 100–111.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

Nurfadilah, N., Suwanti, S., & Amalia, A. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi dan Keuangan, 20*(4).

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 1*(3), 197–207.

Pasaribu, V. L. D., & Nurdjati, I. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis, 5*(2).

Uleng, A., Awaluddin, A., Achsanuddin, A., & Hasriwana, H. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 2*(1), 420–429.

Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 6*(1).