

**PERAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN JAYAPURA**

TUGAS AKHIR



ELLEN MEILANY TUANAKOTTA

8160302251004

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA PAULUS
MAKASSAR**

2026

**PERAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN JAYAPURA**



ELLEN MEILANY TUANAKOTTA
8160302251004

Pembimbing 1,

Pembimbing 2,

(Prof. Dr. Natalia Paranoan, S.E., M.Si., Ak. CA.)

(Prof. Dr. Petrus Peleng Roreng, S.E., M.Si.)

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Prof. Dr. H. Baharuddin, S.E., M.Si.)

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN JAYAPURA



Prof. Dr. Natalia Paranoan, S.E., M.Si. Ak. CA.

Prof. Dr. Petrus P. Roreng, S.E., M.Si.

**Direktur
Pascasarjana,**

**Ketua
Program Studi,**

Prof. Dr. Ir. Yoel Pasae, S.T., M.T.

Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Si.

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN HASIL

Judul Tugas Akhir : **Peran Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura.**

Nama Mahasiswa : Ellen Meilany Tuanakotta

NIM 8160302251004

Program Studi : Magister Manajemen

Bidang Konsentrasi : Manajemen SDM

Nama Pembimbing : 1. Prof. Dr. Natalia Paranoan, SE., M.Si. Ak. CA
2. Prof. Dr. Petrus Peleng Roreng, S.E., M.Si.

Tanggal Seminar : Seminar Hasil, Juli 2026

Pembimbing 1 : Prof. Dr. Natalia Paranoan, SE., M.Si. Ak. CA. ()

Pembimbing 2 : Prof. Dr. Petrus Peleng Roreng, S.E., M.Si. ()

**Mengetahui,
Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**

Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Si.

PERNYATAAN ORIGINALITAS TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ellen Meilany Tuanakotta
Nomor Induk Mahasiswa : 8160302251004
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Keuangan

Menyatakan bahwa Tugas Akhir dengan judul **“Peran Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura”** adalah hasil tulisan saya sendiri.

Selanjutnya dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat sebagian atau keseluruhan tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan terhadap penulis aslinya.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik Tugas Akhir ini yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri.

Dengan demikian, berarti bahwa gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar dibatalkan.

Makassar, 04 Juli 2026

Yang membuat pernyataan,

Meterai

Ellen Meilany Tuanakotta
NIM. 8160302251004

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi dan disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi, khususnya dalam penyelenggaraan pemilihan umum yang transparan, profesional, dan akuntabel. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian sebanyak 32 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi.

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

ABSTRACT

This research aims to analyze the role of motivation and work discipline in optimizing employee performance at the Jayapura Regency General Election Commission. Employee performance is an important factor in supporting the effectiveness of the implementation of organizational tasks and functions, especially in the conduct of transparent, professional, and accountable elections. The research uses a quantitative approach with a survey method. The research population consists of all employees of the Jayapura Regency General Election Commission. The sampling technique used was saturated sampling, so all members of the population were made respondents in the study, totaling 32 people. Data were collected thru the distribution of questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The research results show that motivation has a positive and significant effect on the optimization of employee performance. Work discipline also has a positive and significant effect on the optimization of employee performance. Simultaneously, work motivation and work discipline have a significant effect on the optimization of employee performance. These findings indicate that increasing motivation and consistently applying work discipline can enhance the quality of employee performance in carrying out organizational tasks.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Optimization, Employee Performance, Jayapura Regency General Election Commission.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan karya ilmiah berupa Tesis/Tugas Akhir yang berjudul **“Peran Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura”** dengan baik.

Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar akademik pada jenjang pendidikan Magister Manajemen. Penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Agus Salim, S.H., M.H. selaku Rektor Universitas Kristen Indonesia Paulus.
2. Prof. Dr. Ir. Yoel Pasae, S.T., M.T. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia Paulus.
3. Prof. Dr. H. Baharuddin, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Kristen Indonesia Paulus.
4. Prof. Dr. Natalia Paranoan, SE., M.Si. Ak. CA. selaku Pembimbing I.
5. Prof. Dr. Petrus Peleng Roreng, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II.
6. Dosen penguji dan dosen pengajar Program Studi Magister Manajemen Universitas Kristen Indonesia Paulus.
7. Seluruh pegawai dan staf Program Studi Magister Manajemen Universitas Kristen Indonesia Paulus.
8. Segenap unsur pimpinan, pegawai dan staf di Kantor Kantor Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura, yang telah mendukung penulis dalam perkuliahan di Program Studi Magister Manajemen Universitas Kristen Indonesia Paulus.

9. Suami tercinta Yosua Rivan D. Nussy, S.Kom., M.Si. dan anak-anak terkasih Carmelita Joevanca Nussy dan Kenzie Yoel Nussy yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
10. Semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan karya ilmiah ini di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber daya Manusia, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Jayapura, 04 Juli 2026

Ellen Meilany Tuanakotta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS NASKAH	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

10.1 Latar Belakang	1
10.2 Rumusan Masalah	9
10.3 Tujuan Penelitian	9
10.4 Manfaat Penelitian	10

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori MSDM.....	11
2.2 Motivasi	13
2.3 Disiplin Kerja.....	14

2.4	Optimalisasi Kinerja Pegawai.....	15
2.5	Penelitian Terdahulu	16
2.6	Kerangka Konseptual.....	18
2.7	Pengembangan Hipotesis	18
2.7.1	Motivasi Berpengaruh terhadap Optimalisasi Kinerja . Pegawai	19
2.7.2	Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai	20
2.7.3	Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai	21

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	22
3.2	Definisi Operasional Variabel	23
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.4	Teknik Pengumpulan Data	24
3.5	Teknik Analisis Data	25
3.6	Instrumen Penelitian	26
2.6.1	Uji Kualitas Data	26
2.6.2	Uji Asumsi Klasik	27

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Tempat Penelitian	30
4.2	Karakteristik Profil Responden	30
4.3	Temuan Hasil Penelitian	33
4.3.1	Hasil Uji Statistik Deskriptif	33
4.4	Hasil Uji Kualitas Data	34
4.4.1	Hasil Uji Validitas	34
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	36

4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik	36
4.5.1	Hasil Uji Normalitas	36
4.5.2	Hasil Uji Multikorelinearitas	38
4.5.3	Hasil Uji Heteroskedastis	39
4.6	Pengujian Hipotesis	40
4.6.1	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	40
4.6.2	Hasil Uji t	41
4.6.3	Hasil Uji Anova	43
4.6.4	Hasil Uji Koefisien Determinasi	44
4.7	Pembahasan	45
4.7.1	Motivasi Berpengaruh terhadap Optimalisasi	
	Kinerja pegawai	45
4.7.2	Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Optimalisasi	
	Kinerja pegawai	46
4.7.3	Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap	
	Optimalisasi Kinerja Pegawai	48

BAB V. PENUTUP

5.1	Kesimpulan	51
5.2	Saran	52

DAFTAR PUSTAKA	53
-----------------------------	----

LAMPIRAN	55
-----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	23
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner	30
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia	31
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	32
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	32
Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif	33
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	35
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	36
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	37
Tabel 4.10 Hasil Uji Tabel <i>P-Plot</i>	37
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	39
Tabel 4.12 <i>Scatterplot</i>	40
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	40
Tabel 4.14 Hasil Uji F	43
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	18
--------------------------------------	----

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	53
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam suatu organisasi karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, kompeten, serta mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Mangkunegara, 2017).

Pada organisasi sektor publik, kualitas sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi publik dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi, integritas, motivasi kerja yang tinggi, serta disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, berbagai program dan kebijakan yang dirancang oleh organisasi tidak akan dapat dilaksanakan secara optimal (Mahsum, 2021).

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama yang digunakan untuk menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat efektivitas pelaksanaan program kerja dan menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Dalam konteks organisasi publik, peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu agenda penting yang terus diupayakan oleh pemerintah melalui berbagai kebijakan reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, berkinerja tinggi, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Salah satu fokus utama reformasi birokrasi adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur melalui penguatan sistem manajemen kinerja, pengembangan kompetensi, serta peningkatan motivasi dan disiplin kerja pegawai.

Salah satu lembaga negara yang memiliki peran strategis dalam sistem demokrasi Indonesia adalah Komisi Pemilihan Umum. Sebagai lembaga penyelenggara pemilihan umum, Komisi Pemilihan Umum memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat penting dalam memastikan terlaksananya pemilu yang demokratis, jujur, adil, transparan, dan akuntabel. Keberhasilan penyelenggaraan pemilu tidak hanya ditentukan oleh kualitas regulasi dan sistem yang diterapkan,

tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan tugas-tugas organisasi.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Komisi Pemilihan Umum memerlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi agar seluruh tahapan pemilu dapat berjalan sesuai dengan jadwal dan ketentuan yang telah ditetapkan. Setiap tahapan pemilu, mulai dari perencanaan program, penyusunan daftar pemilih, sosialisasi, pengadaan logistik, pemungutan suara, hingga penetapan hasil pemilu, memerlukan dukungan sumber daya manusia yang profesional dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci dalam keberhasilan penyelenggaraan pemilu.

Pada tingkat daerah, termasuk Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura, pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pelaksanaan berbagai program dan kegiatan organisasi. Sebagai bagian dari lembaga penyelenggara pemilu, pegawai dituntut untuk mampu melaksanakan tugas secara profesional, menjaga integritas, serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat dan para pemangku kepentingan. Tingginya tuntutan pekerjaan yang dihadapi memerlukan kesiapan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki motivasi dan disiplin kerja yang baik. Optimalisasi kinerja pegawai menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi. Optimalisasi kinerja dapat diartikan sebagai upaya memaksimalkan kemampuan, potensi, dan produktivitas pegawai sehingga mampu menghasilkan kinerja yang sesuai atau bahkan melampaui target

yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal tercermin dari kualitas pekerjaan yang baik, kuantitas pekerjaan yang sesuai target, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas penggunaan sumber daya, serta tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.

Dalam praktiknya, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Faktor internal meliputi kemampuan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, sikap kerja, motivasi, dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor eksternal mencakup kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, serta disiplin kerja. Di antara berbagai faktor tersebut, motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan sekitarnya yang menyebabkan individu melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong yang membuat pegawai bersedia mengerahkan kemampuan, tenaga, dan pikirannya untuk mencapai tujuan organisasi (Ulum dan Wasman, 2023).

Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki

komitmen terhadap organisasi, dan berusaha mencapai hasil kerja yang terbaik. Sebaliknya, pegawai yang memiliki motivasi rendah biasanya kurang bersemangat dalam bekerja, mudah merasa jenuh, tidak memiliki inisiatif, dan menunjukkan produktivitas yang rendah. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kebutuhan ekonomi, keamanan kerja, hubungan sosial, penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta peluang untuk mengaktualisasikan diri. Organisasi perlu memahami kebutuhan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong munculnya motivasi kerja yang tinggi. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan mengikuti pelatihan, promosi jabatan yang adil, serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai merupakan beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan kesediaan seseorang untuk menaati berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi, baik yang berkaitan dengan waktu kerja, prosedur kerja, maupun norma-norma yang berlaku dalam lingkungan organisasi.

Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang tertib, teratur, dan produktif. Pegawai yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, mematuhi aturan organisasi, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dan

bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, meningkatnya tingkat absensi, rendahnya produktivitas, serta menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Yani, 2024).

Dalam organisasi publik, disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting karena berkaitan dengan akuntabilitas dan profesionalisme aparatur dalam menjalankan tugas negara. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan sistem disiplin yang jelas, konsisten, dan adil untuk mendorong terciptanya budaya kerja yang positif.

Berkaitan dengan penyelenggaraan pemilu, disiplin kerja menjadi faktor yang sangat krusial karena setiap tahapan pemilu memiliki jadwal dan target yang harus dipenuhi secara tepat waktu. Keterlambatan atau ketidakpatuhan terhadap prosedur dapat berdampak pada terganggunya pelaksanaan tahapan pemilu secara keseluruhan. Oleh karena itu, pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi agar setiap program dan kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai rencana.

Berdasarkan fenomena yang sering ditemukan dalam berbagai organisasi publik, termasuk lembaga penyelenggara pemilu, masih terdapat sejumlah tantangan yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja pegawai. Perbedaan tingkat motivasi antarpegawai dapat mempengaruhi kualitas dan produktivitas

kerja. Sebagian pegawai menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, sementara sebagian lainnya menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang relatif rendah.

Di sisi lain, aspek disiplin kerja juga masih menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia. Keterlambatan hadir, kurang optimalnya pemanfaatan waktu kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja merupakan beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. Apabila kondisi tersebut tidak ditangani secara tepat, maka dapat berdampak pada menurunnya kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024), Pasaribu, V. L. D., & Nurdjati, I. (2022) Ulen, A. dkk (2023)). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Demikian pula dengan disiplin kerja, semakin tinggi tingkat disiplin pegawai maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Namun demikian, pengaruh kedua variabel tersebut dapat berbeda-beda tergantung pada karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang ada.

Penelitian mengenai motivasi dan disiplin kerja pada pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura menjadi penting dilakukan karena lembaga ini memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan demokrasi di tingkat daerah.

Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawai yang dimiliki. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan disiplin kerja berperan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.

Selain memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi organisasi. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia, baik melalui program peningkatan motivasi kerja maupun penguatan disiplin kerja pegawai.

Penelitian ini juga relevan dengan upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan melalui reformasi birokrasi. Salah satu indikator keberhasilan reformasi birokrasi adalah meningkatnya kinerja aparatur yang ditunjukkan melalui produktivitas kerja, kualitas pelayanan, dan akuntabilitas organisasi. Dalam konteks tersebut, motivasi dan disiplin kerja menjadi faktor yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi publik.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang memiliki potensi besar dalam meningkatkan optimalisasi kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang optimal akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penelitian

mengenai “**Peran Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura**” menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antara ketiga variabel tersebut serta memberikan rekomendasi yang dapat digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Seperti yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, ada banyak faktor yang berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah sehingga perlu dilakukan pengujian lebih lanjut. Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura.

2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dalam bidang akuntansi sektor publik dan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura dalam menyusun kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM),

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu teori yang menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh pengelolaan manusia sebagai aset utama organisasi secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2017).

Dalam perspektif MSDM, pegawai tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi sebagai sumber daya strategis yang harus dikelola melalui perencanaan, pengembangan, pemberian motivasi, pengawasan, serta penegakan disiplin kerja agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Teori ini kemudian ditopang oleh tiga teori utama (*middle-range theory*) sebagai berikut:

1. Teori Motivasi (Abraham Maslow)

Teori motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Teori Maslow yang menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan yang tersusun secara hierarkis, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan keamanan
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan penghargaan

- e) Kebutuhan aktualisasi diri

Jika kebutuhan pegawai terpenuhi, maka motivasi kerja meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

2. Teori Disiplin Kerja (Malayu S.P. Hasibuan)

Teori disiplin kerja mengacu pada Malayu S.P. Hasibuan yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi.

Indikator disiplin kerja meliputi:

- a) Kehadiran
- b) Ketaatan terhadap peraturan
- c) Kepatuhan terhadap standar kerja (SOP)
- d) Tanggung jawab
- e) Etika kerja

Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula tingkat keteraturan, efisiensi, dan kualitas kinerja yang dihasilkan.

3. Teori Kinerja Pegawai (Anwar Prabu Mangkunegara)

Teori kinerja dalam penelitian ini mengacu pada Anwar Prabu Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Indikator kinerja meliputi:

- a) Kualitas kerja

- b) Kuantitas kerja
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektivitas kerja
- e) Tanggung jawab

2.2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata dasar "motif" yang berarti dorongan atau daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan, semangat, dan kemauan kepada pegawai agar mereka bersedia mengeluarkan seluruh kemampuan, tenaga, dan pikiran yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam Yani (2024): “Motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan”

Jusmaliani (2014) dalam Pasaribu (2022) mengemukakan bahwa: “Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya. Sedangkan menurut Robbins (2002:55) motivasi adalah: “Kemauan untuk meningkatkan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan syarat hasil upaya tadi akan memuaskan sebagian kebutuhan individu”

Perilaku seseorang sebenarnya hanyalah cerminan paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia seseorang sesuai dengan tujuan organisasi maka harus ada perpaduan antara motivasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan permintaan organisasi. Motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran (Arifin dan Muhammad, 2016:19).

2.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mematuhi semua norma, peraturan dan standar operasional yang berlaku demi mencapai tujuan organisasi. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2016:193), Kedisiplinan adalah:“Fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.” Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi

agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

2.4. Optimalisasi Kinerja Pegawai

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan kunci dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua Pegawai. Kinerja Pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.”. Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pemaparan di atas kinerja dapat disimpulkan sebagai sebuah prestasi kerja dan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. Dalam konteks pendidikan kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi, dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan seperti merencanakan

pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

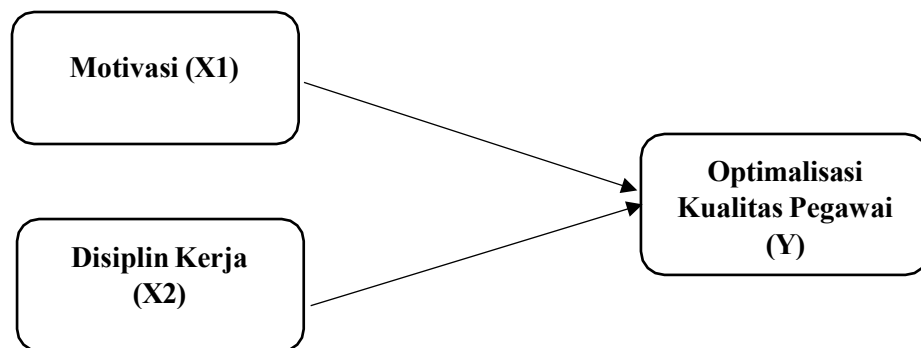
No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	Ananda, F., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
2	Datu, L., Saleh, H., & Jumarding, A. (2024)	Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan secara simultan ketiga variabel menjelaskan 68,8% variasi kinerja pegawai.

3	Insan, K., Tarjo, T., & Hasdani, H. (2024)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, sehingga kedua variabel tersebut menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai.
4	Lestaluhu, K., Zacharias, T., & Irianto, L. B. (2023).	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual.	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, dengan motivasi sebagai variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual
5	Nurfadilah, N., Suwanti, S., & Amalia, A. (2023)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, sehingga kedua variabel tersebut menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Sumber: Data diolah (2026)

2.6. Kerangka Konseptual

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Jayapura ditunjukkan pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.7. Pengembangan Hipotesis

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting organisasi yang harus dikelola secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai. Manajemen SDM mencakup berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan, motivasi, kedisiplinan, dan kinerja pegawai sehingga organisasi dapat berjalan secara optimal.

2.4.1. Motivasi Berpengaruh Signifikan terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya. Dalam lingkungan kerja, motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan (Insan dkk, 2024; Prsetyo dan Ali, 2024).

Dalam perspektif SDM, motivasi merupakan faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Teori motivasi seperti Abraham Maslow dan Frederick Herzberg menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dan pemberian faktor pendorong kerja akan meningkatkan semangat serta produktivitas pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik harus mampu memberikan motivasi melalui penghargaan, pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, dan kepemimpinan yang efektif.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura.

2.4.2. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta menjaga kualitas hasil pekerjaan. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik dapat mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen SDM karena berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja organisasi. Teori SDM memandang disiplin sebagai alat untuk mengarahkan perilaku pegawai agar bekerja secara tertib, bertanggung jawab, dan efisien. Semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin mudah organisasi mencapai target dan mempertahankan kualitas pelayanan maupun hasil kerja (Hasibuan, 2016; Lestahulu dkk, 2023).

Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura.

2.4.3. Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai

Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai aturan dan target yang telah ditetapkan. Kombinasi keduanya diyakini mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja pegawai (Yani dkk, 2024; Ulang dll, 2023).

Berdasarkan teori SDM, motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi memberikan dorongan internal maupun eksternal untuk bekerja lebih baik, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai aturan dan target yang telah ditetapkan. Ketika motivasi dan disiplin kerja tinggi, pegawai cenderung bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil, sehingga kinerja dapat dioptimalkan.

Berdasarkan hal tersebut, hipotesis berikut diajukan:

H3: Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis data numerik atau angka untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pendekatan ini fokus pada pengukuran yang objektif, penggunaan instrumen yang terstandar, dan analisis statistik untuk menguji hipotesis atau menjelaskan fenomena. (Ghozali, 2021). Penelitian ini menggunakan variabel yang akan diukur untuk menjawab masalah penelitian.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen adalah optimalisasi kinerja pegawai. Pengukuran dari masing-masing indikator diukur dengan skala likert yaitu 5=Sangat Setuju, 4=Setuju, 3= Netral, 2=Tidak Setuju, 1=Sangat Tidak Setuju.

Berikut definisi operasional dan indikator penelitian masing-masing variabel sebagai berikut.

Tabel 3.1.

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Motivasi	Motivasi adalah dorongan, keinginan, atau kekuatan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang membuatnya mau bertindak, bekerja, dan berusaha mencapai tujuan tertentu.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri
2	Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah sikap, kesadaran, dan kesediaan seseorang untuk menaati serta melaksanakan semua peraturan, prosedur, dan norma kerja yang berlaku dalam suatu organisasi.	1. Kehadiran 2. Taat pada aturan kerja 3. Patuh terhadap standar kerja 4. Tanggungjawab kerja 5. Etika kerja
3	Optimalisasi Kinerja Pegawai	Optimalisasi kinerja pegawai adalah upaya untuk meningkatkan dan memaksimalkan kemampuan, produktivitas, efektivitas, serta efisiensi kerja pegawai agar hasil kerja yang dicapai sesuai atau melebihi target yang	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas kerja 5. Tanggungjawab

		telah ditetapkan oleh organisasi.	
--	--	-----------------------------------	--

Sumber: data diolah, 2026

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Komisi pemilihan Umum Kabupaten Jayapura.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian atau studi. Dalam penelitian ini populasi sama dengan sampel yaitu 32 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di Knator Komisi pemilihan Umum Kabupaten Jayapura. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.

Untuk data tambahan, peneliti juga melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung catatan dan dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini. Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara tanya jawab kepada pegawai KPU. Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan terhadap dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang berkaitan dengan penelitian ini, misalnya jurnal, dokumen anggaran, dokumen pegawai, dan lain-lain.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan metode Regresi Linier Berganda. Regresi Linier Berganda dilakukan jika memiliki lebih dari satu variabel independen (variable X). Model persamaan adalah sebagai berikut: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan:

Y = Optimalisasi Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

e = *error terms*

3.6. Instrumen Penelitian

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan metode analisis Regresi Berganda, di mana harus memenuhi asumsi melalui uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

3.6.1. Uji Kualitas Data Penelitian

1) Uji Validitas

Validitas mempunyai arti yang sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata lain suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukurannya tersebut (Ghozali, 2021).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang terjadi dalam kuesioner mampu mengungkap dengan pasti apa yang akan diteliti. Kuesioner baru dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan untuk itu dilakukan analisis item dengan metode korelasi *product moment pearson*. Uji validitas dengan metode ini dengan cara mengorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan. Instrumen dikatakan valid jika nilai korelasi hasil perhitungan ($r\text{-hitung}$) > $r\text{-tabel}$.

2) Uji Reliabilitas

Selain harus valid, suatu instrument juga harus reliabel (dapat diandalkan) instrument dikatakan reliabel jika alat tersebut menghasilkan yang konsisten bila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji reliabilitas konsistensi dengan menggunakan koefisien *Cronbach*

alpha. Suatu instrument dapat disebut reliabel apabila *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian dengan model analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik terhadap data. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heterokedastisitas.

1) Uji Normalitas

Untuk keperluan analisis data selanjutnya maka akan lebih mudah jika variabel-variabel yang diteliti mengikuti distribusi tertentu. Menurut teori kemungkinan apabila populasi yang diteliti berdistribusi normal maka konklusi bisa diterima, tetapi apabila populasi tidak berdistribusi normal maka konklusi berdasarkan teori tidak berlaku. Oleh sebab itu, sebelum mengambil keputusan berdasarkan teori tersebut perlu diperiksa terlebih dahulu normalitas distribusinya pada taraf signifikansi 5%. Pengujian normalitas data dimasukkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi penelitian masing-masing variabel penelitian. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnof*. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas adalah untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan linear di antara variabel-variabel independen. Uji multikolinearitas

dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai Tolerance di atas 1.00 dan nilai VIF kurang dari 10 dapat diasumsikan model terbatas dari masalah.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual, untuk dapat mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari variabel masing-masing independen terhadap variabel dependen, maka nilai signifikannya dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima. Demikian pula sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak. Bila H_a diterima dan H_o ditolak berarti ada hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.6.4. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini variabel tekanan waktu, konflik peran, dan kualitas audit. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika *probability value (p-value)* $< 0,05$, maka H_a diterima dan jika *p-value* $> 0,05$, maka H_a ditolak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura. Data dikumpulkan melalui penyebaran langsung kuesioner kepada para pegawai di Kantor KPU Kabupaten Jayapura. Kuesioner yang disebar sebanyak 32 eksemplar dan kuesioner yang terkumpul dan dapat digunakan juga sebanyak 32 kuesioner atau 100%. Sebaran terkait data sampel penelitian akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 1.
Penyebaran Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	32
2.	Jumlah kuesioner yang kembali	32
3.	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	32 (100%)

Sumber: Data primer diolah, 2026

4.2 Karakteristik Profil Responden

Karakteristik responden menunjukkan persentase jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Data mengenai responden disajikan dalam tabel berikut:

a. Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam table 4.2 berikut:

Tabel 4.2.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah
1.	Laki-laki	16
2.	Perempuan	16
3.	Jumlah	32

Sumber: Data primer diolah, 2026

b. Usia

Responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 3.

Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah
1.	< 30 tahun	11
2.	30 tahun – 45 tahun	15
3	>45 tahun	6
3.	Jumlah	32

Sumber: Data primer diolah, 2026

c. Tingkat Pendidikan

Responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 4.
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah
1.	SMA dan sederajat	7
2	D3	2
3.	S1	20
4	S2	3
	Jumlah	32

Sumber: Data primer diolah, 2026

d. Lama Bekerja

Responden berdasarkan masa kerja disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 5.
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Keterangan	Jumlah
1.	> 5 th	0
2.	5-10 th	19
3	10 <	13
	Jumlah	32

Sumber: Data primer diolah, 2026

4.3. Temuan Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Dalam uji statistik deskriptif dapat diberikan interpretasi terkait gambaran atau deskripsi dari suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), nilai minimal, nilai maksimal dan standar deviasi. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, serta optimalisasi kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang.

Tabel 4.6

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif					
	N	<i>Mean</i>	Minimal	Maksimal	Standar Deviasi
Motivasi	32	44.41	37	50	3.435
Disiplin Kerja	32	43.28	36	48	3.333
Optimalisasi Kinerja Pegawai	32	41.44	35	47	2.873
Valid N (listwise)	32				

Sumber: Data primer diolah, 2026

Pada tabel 4.6 dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi mempunyai jawaban minimum responden sebesar 37 dan maksimum sebesar 50 dengan rata-rata 44,41 dan standar deviasi sebesar 3,435. Standar deviasi menjelaskan bahwa terdapat penyimpangan sebesar 3,435 dari nilai rata-rata sebesar 44,41 yang terdapat pada jawaban responden atas pertanyaan terkait variable motivasi.

Variabel Disiplin kerja mempunyai jawaban minimum responden sebesar 36 dan maksimum sebesar 48 dengan rata-rata 43,28 dan standar deviasi sebesar 3,333. Standar deviasi menjelaskan bahwa terdapat penyimpangan sebesar 3,333 dari nilai rata-rata sebesar 43,28 yang terdapat pada jawaban responden atas pertanyaan terkait variabel disiplin kerja.

Variabel Optimalisasi Kinerja Pegawai mempunyai jawaban minimum responden sebesar 35 dan maksimum sebesar 47 dengan rata-rata 41,44 dan standar deviasi sebesar 2,873. Standar deviasi menjelaskan bahwa terdapat penyimpangan sebesar 2,873 dari nilai rata-rata sebesar 41,44 yang terdapat pada jawaban responden atas pertanyaan terkait variabel Optimalisasi Kinerja Pegawai.

4.4. Hasil Uji Kualitas Data

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2021). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Dari perhitungan yang dilakukan, akan diperoleh *output* dari hasil penyebaran kuesioner tersebut. Pengujian validitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan nilai *Pearson Correlation* (*r* hitung). Suatu pernyataan dikatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif. Atau dapat dilihat dari

nilai signifikansi (*2-tailed*). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.7.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator kuesioner dinyatakan valid. Karena nilai r hitung $> r$ tabel. Nilai r table dalam penelitian ini adalah sebesar 0,349 maka seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak dijadikan instrumen dalam penelitian ini. Selain itu, nilai signifikansi adalah 0.000.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas

		Correlations			
		Motivasi X1	Disiplin Kerja X2	Optimalisasi Kinerja Pegawai Y	Total
Motivasi X1	Pearson Correlation	1	.610**	.668**	.871**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32
Disiplin Kerja X2	Pearson Correlation	.610**	1	.708**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32
Optimalisasi Kinerja Pegawai Y	Pearson Correlation	.668**	.708**	1	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32
Total	Pearson Correlation	.871**	.880**	.888**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4.4.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban yang diberikan oleh responden atas pernyataan yang diberikan dalam kuesioner konsisten dan stabil. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan program SPSS versi 26 dengan *Cronbach's Alpha* > 0,60. Penggunaan teknik *Cronbach's Alpha* akan menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan reliabel atau handal bila memiliki koefisien reliabilitas atau *alpha* sebesar 0,60 atau lebih. Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat dalam tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,849	3

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa untuk mengukur variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, Dimana 0,849 > 0,60. Sehingga seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas

yang memiliki *mean* dan standar deviasi yang sama dengan data yang ada. Uji normalitas menjadi penting karena data yang disajikan harus berdistribusi normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
x1	.122	32	.200*	.961	32	.285
x2	.148	32	.073	.938	32	.066
Y	.223	32	.060	.885	32	.063

*. This is a lower bound of the true significance.

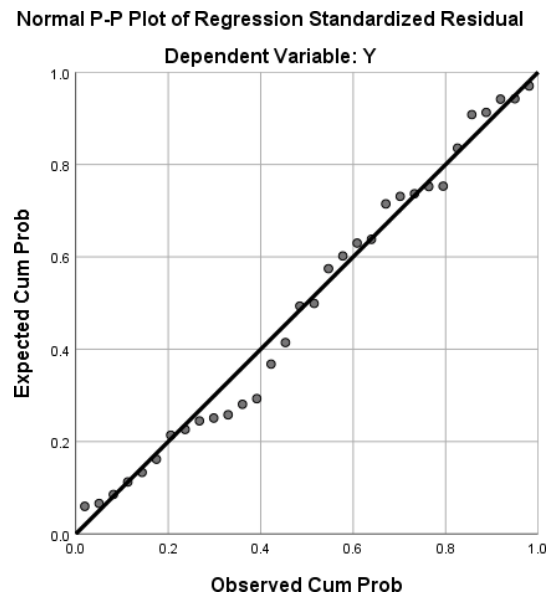
a. Lilliefors Significance Correction

Dari tabel 4.9 dapat dilihat hasil *kolmogorov-smirnov test* setiap variabel adalah lebih besar dari angka 0,05, maka data penelitian di atas berdistribusi normal, sehingga layak untuk menggunakan model regresi dalam pengujian hipotesis.

Normalitas data juga dapat ditunjukkan melalui Tabel P-Plot berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Tabel *P-Plot*



Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik tersebut tersebar mendekati garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa regresi ini telah memenuhi asumsi normalitas. Sehingga model data di atas layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) atau tidak. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga bisa dilakukan ke pengujian selanjutnya.

2) Jika $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas.

3) Nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1

Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 yang menunjukkan variabel motivasi nilai VIF sebesar 1,591, dan disiplin kerja sebesar 1,591, semua lebih kecil dari 10. Di samping itu nilai *tolerance* > dari 0.1. Dalam penelitian ini nilai *tolerance* motivasi 0,628, dan disiplin kerja sebesar 0,628. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.620	4.947		1.945	.062		
	Motivasi X1	.315	.125	.376	2.509	.018	.628	1.591
	Disiplin Kerja X2	.412	.129	.478	3.186	.003	.628	1.591

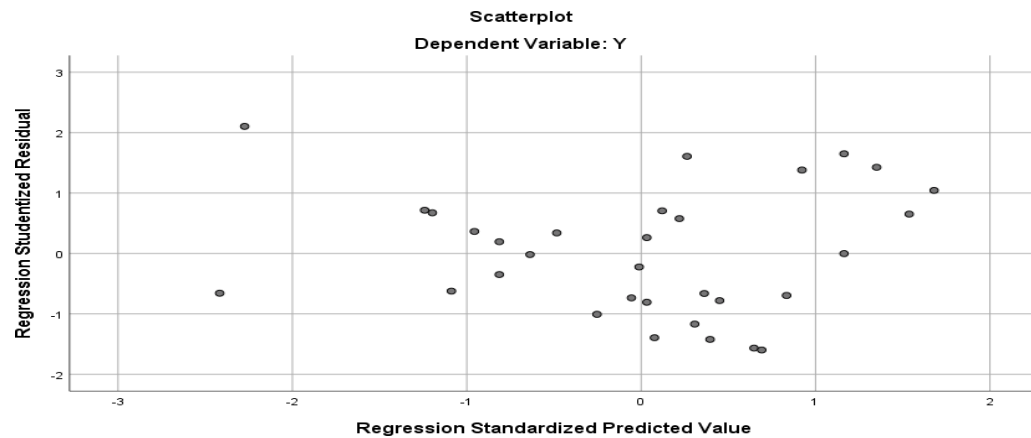
a. Dependent Variable: Y

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap. Jika *variance* dari residual pengamatan yang lain tetap disebut homokedastistas, dan jika berbeda disebut heterokedastistas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *scatterplot*.

Tabel 4.12

Scatterplot



4.6. Pengujian Hipotesis

4.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada table 4.13.

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.620	4.947		1.945	.062
	Motivasi X1	.315	.125	.376	2.509	.018
	Disiplin Kerja X2	.412	.129	.478	3.186	.003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil regresi pada tabel di atas, dapat disimpulkan persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 9,620 + 0,315 X_1 + 0,412 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 9,620 berarti jika variabel motivasi dan disiplin kerja bernilai 0, maka optimalisasi kinerja pegawai nilainya sebesar 9,620.
- b. Koefisien regresi untuk variabel motivasi, bernilai 0,315, artinya semakin tinggi motivasi diterapkan oleh organisasi maka optimalisasi kinerja pegawai meningkat.
- c. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja bernilai positif 0,412 artinya semakin tinggi disiplin kerja maka optimalisasi kinerja pegawai semakin meningkat.

4.6.2 Uji Hipotesis (Uji t)

1. Pengaruh Motivasi terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,315 yang menunjukkan pengaruh positif dan kuat. Nilai signifikansi sebesar 0,018 (< 0.05) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi semakin tinggi pula optimalisasi

kinerja pegawai. Dalam konteks penelitian ini, variabel motivasi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan optimalisasi kinerja pegawai. Selain itu, motivasi memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,509 > 2,037$ maka hipotesis yang menyatakan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai Kantor KPU Kabupaten Jayapura diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel di atas, variabel disiplin kerja memiliki koefisien sebesar 0,412 yang menunjukkan pengaruh positif dan kuat. Nilai signifikansi sebesar 0.003 (< 0.05), berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap optimalisasi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin baik pula kinerjanya. Disiplin kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,186 > 2,037$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini berada di batas nilai signifikansi yaitu 0,05. Selain itu, nilai t hitung lebih besar dari t table maka hipotesis yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai Kantor KPU Kabupaten Jayapura diterima.

4.6.3 Uji Anova (F)

Tabel 4.14

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.894	2	75.447	20.842	.000 ^b
	Residual	104.981	29	3.620		
	Total	255.875	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 20,842 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 20,842 >$ dari $F_{tabel} = 2,09$. Ini berarti bahwa variable independen yang terdiri dari motivasi dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu optimalisasi kinerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Jayapura. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima.

4.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768 ^a	.590	.561	1.903	1.955

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi pada tabel 4.15, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) diperoleh sebesar 0,590 atau 59 %. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja pegawai Kantor KPU Kabupaten Jayapura sebesar 59% sedangkan sisanya 41%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.7. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap 32 pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Jayapura, maka hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu motivasi dan disiplin kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Jayapura.

4.7.1. Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta menyelesaikan tugas secara efektif sehingga kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ananda, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan pada 56 karyawan PT. Garuda Muthia Shandy tersebut membuktikan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara parsial. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam upaya mengoptimalkan kinerja pegawai.

Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura, motivasi yang diberikan melalui dukungan pimpinan, pengakuan atas prestasi, kesempatan mengikuti pelatihan, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, meningkatkan kualitas pelayanan, serta melaksanakan tugas sesuai target organisasi sehingga kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori MSDM yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Selain itu, temuan ini juga mendukung teori kebutuhan Maslow bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai secara bertahap akan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada optimalisasi kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura perlu terus mengembangkan strategi peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, komunikasi yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja pegawai tetap optimal.

4.7.2. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung datang tepat waktu, mematuhi aturan, menyelesaikan tugas sesuai prosedur, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sikap disiplin tersebut membantu pegawai bekerja lebih efektif dan efisien sehingga kinerjanya menjadi lebih baik.

Oleh sebab itu disiplin kerja yang baik mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan organisasi, menggunakan waktu kerja secara efektif,

dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan optimalisasi kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Datu, Saleh, dan Jumarding (2024) yang meneliti pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan secara simultan ketiga variabel menjelaskan 68,8% variasi kinerja pegawai.

Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura, disiplin kerja menjadi faktor yang sangat penting mengingat setiap tahapan penyelenggaraan pemilihan umum memiliki jadwal yang ketat, prosedur yang jelas, dan tuntutan akuntabilitas yang tinggi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, mematuhi standar operasional, menjaga ketepatan waktu dalam setiap tahapan pekerjaan, serta meminimalkan kesalahan administratif maupun teknis. Kondisi ini berkontribusi terhadap optimalisasi kinerja pegawai dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori MSDM yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam

meningkatkan efektivitas organisasi dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung teori disiplin kerja Hasibuan bahwa semakin tinggi tingkat kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati peraturan organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, pimpinan Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura perlu terus memperkuat budaya disiplin melalui penegakan peraturan secara konsisten, pemberian keteladanan oleh pimpinan, pengawasan yang efektif, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil untuk mendorong optimalisasi kinerja pegawai.

4.7.3. Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa variable independen yang terdiri dari motivasi dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu optimalisasi kinerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Jayapura.

Penelitian Insan, dkk. (2024) melakukan penelitian pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, sehingga kedua variabel tersebut menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, motivasi mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat, berinisiatif, dan berupaya mencapai target organisasi. Di sisi lain, disiplin kerja memastikan bahwa semangat tersebut diwujudkan melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Kombinasi kedua faktor tersebut menciptakan perilaku kerja yang produktif sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas pekerjaan.

Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura, keberhasilan pelaksanaan tugas sangat bergantung pada pegawai yang memiliki motivasi tinggi sekaligus disiplin dalam menjalankan setiap tahapan pekerjaan. Pegawai yang termotivasi akan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa seluruh aktivitas dilaksanakan sesuai prosedur, jadwal, dan ketentuan yang berlaku. Sinergi antara motivasi dan disiplin tersebut mendukung penyelenggaraan tugas organisasi secara efektif, efisien, dan akuntabel.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori kinerja Mangkunegara yang menjelaskan bahwa pencapaian kinerja optimal merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang memengaruhi perilaku

kerja pegawai. Motivasi memberikan dorongan untuk berprestasi, sedangkan disiplin mengarahkan perilaku pegawai agar tetap sesuai dengan aturan dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, pimpinan Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura perlu menerapkan strategi yang mampu meningkatkan motivasi sekaligus memperkuat disiplin kerja melalui sistem penghargaan yang adil, pengembangan kompetensi, pembinaan yang berkelanjutan, serta penegakan aturan secara konsisten. Dengan langkah tersebut, optimalisasi kinerja pegawai dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jayapura, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi 0.018 (< 0.05) dengan koefisien regresi positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi dapat meningkatkan optimalisasi kinerja pegawai, dalam hal ini organisasi harus mampu memanfaatkan motivasi pegawai sebagai pemicu untuk bekerja lebih disiplin, fokus, dan tepat waktu sehingga berdampak pada meningkatnya optimalisasi kinerja pegawai.
2. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0.003 (< 0.05) dengan koefisien regresi positif. Hasil ini menyatakan bahwa peningkatan disiplin kerja (X2) menyebabkan optimalisasi kinerja pegawai juga meningkat/positif.
3. Berdasarkan hasil uji F (ANOVA), diperoleh nilai F sebesar 20,842 dengan signifikansi 0.000 (< 0.05). Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai (X3). Dengan kata lain penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai dapat mengelola motivasi dan disiplin secara efektif sehingga kedua variabel mampu meningkatkan optimalisasi kinerja pegawai yang dihasilkan.

4. Model ini mampu menjelaskan 59% variable motivasi dan disiplin kerja berpengaruh pada optimalisasi kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti independensi, pengalaman, kompetensi, atau lingkungan kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan data dalam penelitian ini, dapat mengembangkan hasil penelitian di masa mendatang. Berikut saran yang bisa dipertimbangkan bagi peneliti mendatang:

1. Dapat memperluas populasi penelitian serta penyebaran kuesioner kepada pegawai di Kabupaten Papua sehingga memperoleh data yang lebih akurat.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi optimalisasi 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).
- Bastian, I. (2018). *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- 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.
- Mahsun, M. (2021). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Minto Prasetyo, D. E., & Ali, H. (2024). Determinasi beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 174–183.

- 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).
- Ulung, 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.
- Ulum, A. S., & Wasman, W. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1).
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(1).

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Bersama ini saya memohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner yang berisi informasi. Informasi yang saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya sampaikan terimakasih.

Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi sebenarnya dengan memberi tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban.

Skala Penilaian

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :
 - () Laki-laki
 - () Perempuan
2. Usia :
 - () < 25 Tahun
 - () 25–35 Tahun
 - () 36–45 Tahun
 - () > 45 Tahun

3. Pendidikan Terakhir :

- () SMA/SMK
- () Diploma
- () S1
- () S2
- () S3

4. Masa Kerja :

- () < 5 Tahun
- () 5–10 Tahun
- () 11–15 Tahun
- () > 15 Tahun

B. KUESIONER PENELITIAN

Variabel X1: Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Lingkungan kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
3	Saya merasa aman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.					
4	Instansi memberikan jaminan perlindungan terhadap pegawai.					
5	Saya mudah bekerja sama dengan sesama pegawai.					
6	Pimpinan menciptakan hubungan kerja yang harmonis.					
7	Prestasi kerja saya mendapatkan pengakuan dari pimpinan.					

8	Instansi memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.					
9	Instansi memberikan kesempatan mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi.					
10	Saya diberikan kesempatan menyampaikan ide dan inovasi dalam pekerjaan.					

Variabel X2: Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu hadir sesuai jadwal kerja yang ditentukan.					
2	Saya datang tepat waktu setiap hari kerja.					
3	Saya mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di instansi.					
4	Saya melaksanakan instruksi pimpinan dengan baik.					
5	Saya bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP).					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.					
7	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya.					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.					

9	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan pimpinan.					
10	Saya menunjukkan sikap profesional dalam bekerja.					

Variabel Y: Optimalisasi Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.					
2	Saya bekerja dengan teliti dan minim kesalahan.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
4	Produktivitas kerja saya tergolong tinggi.					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
6	Saya mampu mengatur waktu kerja secara efektif.					
7	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara optimal.					
8	Saya menggunakan fasilitas kerja secara efektif.					
9	Saya melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.					
10	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik.					

Terimakasih