

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, DISCIPLINE, AND COMMUNICATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE GENERAL ELECTION COMMISSION OF TAKALAR REGENCY

Zulhajir¹, Syamsul Bahri², Andi Sugeng Sapta Aji³

¹Manajemen, STIE Indonesia Makassar, Indonesia, E-mail: zulhajir14032000@gmail.com

²Manajemen, STIE Indonesia Makassar, Indonesia, E-mail: syamsul.bahri@stieindonesia-stikimks.ac.id

³ Manajemen, STIE Indonesia Makassar, Indonesia, E-mail: sugeng@stieindonesia-stikimks.ac.id

Abstract: *The good performance of the General Election Commission (KPU) employees in Takalar Regency will provide optimal contribution to the achievement of the implementation of the Presidential/Vice Presidential Election, the Election of Regional Heads at the Provincial and Regency Levels, and the Election of DPR/DPD Legislative Members at the Central/Regional Levels I and II. Therefore, as KPU employees, they are required to carry out their duties with full responsibility for the election implementation process. The purpose of this study is to determine (1) the influence of motivation on the performance of KPU employees (2) to determine the influence of discipline on the performance of KPU employees (3) to determine the influence of communication on the performance of KPU employees (4) to determine the influence of motivation, work discipline and communication together on the performance of KPU employees. The study used a quantitative method. The sampling technique used saturated sampling with 35 respondents. The data collection method was observation and questionnaires. The results of this study indicate that based on the results of the regression analysis there is a positive influence of the variables of motivation, discipline and communication on employee performance, both partially and simultaneously (together).*

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Communication, Performance, and General Election Commission.*

Abstrak : Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Takalar yang baik akan memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian pelaksanaan kegiatan Pemilihan Umum Presiden/Wakil Presiden, Pemilihan Kepala Daerah Tingkat Provinsi dan Kabupaten, serta Pemilihan Anggota Legislatif DPR/DPD Tingkat Pusat/Daerah TK I dan II. Untuk itu selaku pegawai KPU dituntut melaksanakan tugasnya dengan bertanggung jawab penuh terhadap proses pelaksanaan Pemilu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh antara motivasi, terhadap kinerja pegawai KPU (2) untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai KPU (3) untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai KPU (4) untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai KPU. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sebanyak 35 orang responden. Metode pengambilan data yaitu observasi, dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi terdapat pengaruh positif variabel motivasi, disiplin dan komunikasi, terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama).

Kata Kunci : *Motivasi, Disiplin kerja, Komunikasi, Kinerja, dan Komisi Pemilihan Umum*

1. Pendahuluan

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

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu instansi, karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (Management Science) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan.

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada didalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Jadi yang dimaksud dengan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik seseorang dalam berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Menurut (Kristanti, 2019:35) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat dan menilai karyawannya. Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk menilai perilaku dan hasil kerja karyawan. Karyawan harus mampu memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menurut (Suryani, 2020:87) faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah konflik, stres, komunikasi, motivasi, training, kompetensi, disiplin, kepemimpinan (servant leadership), kepuasan kerja, karakteristik individu dan sistem informasi SDM.

Pada dasarnya dampak kinerja bagi organisasi yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak utama kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai.

Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejahterakan karyawannya.

Hal yang di penting dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan Waktu tingkat aktivitas di selesaikan padaawal waktu yang di tentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan.

Menurut (Rivai, 2017) disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut (A. Sutrisno, 2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan ataupun budaya organisasi yang mendukung tegaknya disiplin, diciptakan komitmen organisasi yang mendukung tegaknya disiplin.

Setiap organisasi memerlukan data yang bersifat riil dari setiap tingkatan manajemennya. Data tersebut disusun dan dikelola dalam sebuah sistem informasi. Salah satu sistem informasi terpenting pada perusahaan adalah mengenai Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. Dalam kegiatannya, mengelola dan menjalankan sistem administrasi SDM mulai dari perekrutan dan penerimaan, pendidikan dan pelatihan, manajemen data sampai dengan pemberhentian dan administrasi tunjangan.

Pegawai harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian target yang diberikan Komisi Pemilihan Umum. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh tunjangan dan disiplin kerja serta efeknya pada motivasi kerja pegawai. Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga Penyelenggara Pemilu yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Demikian halnya dengan KPU Kabupaten Kabupaten Takalar sebagai penyelenggara Pemilu di Kabupaten Takalar. Wilayah kerja KPU meliputi seluruh wilayah Kabupaten Takalar Provinsi Sulawesi Selatan. KPU menjalankan tugasnya secara berkesinambungan dan dalam menyelenggarakan Pemilu, KPU bebas dari pengaruh pihak manapun berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan wewenangnya. KPU Kabupaten Takalar berkedudukan di ibu kota Kabupaten Takalar

Pemilu merupakan sarana pelaksanaan kedaulatan rakyat yang diselenggarakan secara demokratis, LUBER, JURDIL dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Pemilu dilaksanakan untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dan DPRD Kabupaten Takalar serta memilih Presiden dan Wakil Presiden, Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Takalar. Untuk melaksanakan pemilihan, dibutuhkan penyelenggara agar pelaksanaan pemilu berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan yang diberikan mandat oleh UUD 1945 untuk menyelenggarakan Pemilu adalah lembaga negara yang disebut Komisi Pemilihan Umum.

Sebagai lembaga negara yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri, Komisi Pemilihan Umum berada di tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota. Berdasarkan Undang-Undang No. 22 Tahun 2007, yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilu bahwa dalam menjalankan tugasnya KPU dibantu oleh sekretariat yang berasal dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta memiliki pengetahuan yang memadai tentang kepartaian, sistem dan proses penyelenggaraan Pemilihan Umum, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Masih rendahnya kinerja pegawai KPU disebabkan oleh antara lain beberapa pegawai belum sesuai dengan kompetensinya, struktur tugas yang tidak jelas, jadwal kerja yang timpang tindih. Seorang pegawai KPU harus memiliki persyaratan-persyaratan khusus, mengetahui landasan pekerjaan yang akan dijalankan oleh KPU. Maka pegawai diharapkan mampu untuk mentransformasikan informasi tentang pelaksanaan Pemilu yang jujur kepada semua unsur lapisan masyarakat. Oleh karena itu pegawai diharapkan kemampuan untuk menemukan sendiri dan belajar sendiri dianggap dapat dipelajari (Kaliri, 2008).

Kinerja pegawai KPU yang baik akan memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan pelaksanaan Pemilu, untuk itu selaku pegawai dituntut melaksanakan tugasnya dengan bertanggung jawab terhadap proses kegiatan pemilu. Kinerja pegawai KPU merupakan hasil kerja secara kualitas dengan kuantitas yang ingin dilakukan oleh kantor KPU dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya selaku pegawai, seorang pegawai harus menunaikan tugasnya dengan semaksimal mungkin mengerjakan tugasnya tanpa mengenal kata menyerah dalam pelaksanaan tugasnya (Nurfadilah, 2021).

Kinerja juga diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai keberhasilan kerja dari seseorang, namun prestasi yang dimaksud bukanlah prestasi yang berkaitan dengan banyaknya kejuaraan yang diperoleh oleh pegawai tersebut melainkan keberhasilan yang salah satunya tampak dari suatu proses belajar mengajar. Keberhasilan kinerja pegawai juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang dalam bidang tersebut (Lailatussaadah, 2015). Kualitas kinerja Pegawai KPU Kabupaten Takalar menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan mendukung pelaksanaan kerja kantor KPU. Untuk itu, sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di lembaga KPU Kabupaten Takalar. Faktor-faktor tersebut termasuk motivasi, komunikasi, dan kedisiplinan kerja.

Tanpa adanya motivasi kerja tentu kinerja pegawai tidak akan berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Sebagaimana menurut Kristiawan, M., dan Rahmat, N. (2018) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja sangat membantu dalam aktivitas kerja guru sehari-hari seperti misalnya adanya bantuan dana pelaksanaan kegiatan

Pemilu. Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Motivasi kerja pegawai merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan (Fathurrohman, 2015).

Komunikasi kerja merupakan cara pegawai untuk memberikan dan menerima informasi terkait masalah pembelajaran atau administrasi lainnya dengan anggota sekolah yang lain (Azizah, 2015). Buruknya komunikasi kerja akan membuat pegawai tidak mendapatkan informasi yang salah sehingga terjadi kesalah pahaman terhadap suatu informasi (Lembong et al., 2015). Keadaan ini akan memengaruhi kinerja yang dimiliki seorang pegawai. Pegawai sering menjadi tidak betah berada di kantor KPU. Hal ini berdampak pada tugas pegawai yang hanya sekedarnya dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayanan publik (Djazilan dan Darmawan, 2022).

Disamping itu, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di KPU, Hal ini terbukti dengan hanya Sebagian kecil pegawai KPU yang memperoleh kenaikan pangkat pilihan, penghargaan, maupun promosi jabatan secara fair dikarenakan kurangnya disiplin dari pegawai KPU (Hasbi et.al, 2021). Penegakan disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah (Utari dan Rasto, 2019).

Disiplin sebagai proses mengarahkan atau mengendalikan kepentingan yang digerakan demi mencapai tujuan yang mengarah pada tindakan yang lebih baik (Tumilaar, 2015). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan (Wardoyo, 2015). Sebagai prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan (Utari dan Rasto, 2019).

Selain itu, beberapa alasan peneliti melakukan penelitian di KPU Kabupaten Takalar karena saat ini keadaan pegawai yang masih memerlukan dorongan bagi pegawai KPU untuk dapat berkinerja tinggi dalam memberikan pelayanan pelaksanaan pemilu pada beberapa waktu yang lalu tentang pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Di samping itu, adanya kesediaan dari pihak KPU Kabupaten Takalar untuk dijadikan sebagai tempat penelitian dapat memudahkan peneliti mengambil data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Takalar selama tiga bulan, yaitu Juni sampai Agustus 2025. Populasi penelitian berjumlah 35 pegawai KPU, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan survei melalui kuesioner berskala Likert serta observasi langsung. Jenis data terdiri atas data kuantitatif dan kualitatif, dengan sumber data primer yang diperoleh langsung dari responden serta data sekunder dari dokumen KPU Kabupaten Takalar.

Analisis data dilakukan secara kuantitatif deskriptif menggunakan program SPSS dengan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh motivasi (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2). Definisi operasional variabel mengacu pada teori para ahli, di mana motivasi mencakup faktor intrinsik dan ekstrinsik, komunikasi mencerminkan pemahaman dan hubungan kerja, disiplin kerja mencakup kepatuhan dan tanggung jawab, sedangkan kinerja pegawai diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

3. Hasil Penelitian

3.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi product moment (bivariate Pearson) dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel sebesar 0,361. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel motivasi, disiplin kerja, komunikasi, dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas 0,60, yaitu motivasi sebesar 0,808, disiplin kerja 0,678, komunikasi 0,816, dan kinerja pegawai 0,691, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengujian selanjutnya.

3.2. Analisis Asumsi Klasik

Analisis deskriptif menyajikan profil responden dan statistik variabel (rerata, simpangan baku) per dimensi, dalam penelitian ini analisis deskriptif dilakukan berdasarkan persentase tanggapan responden pada tiap variabel dengan menjelaskan secara keseluruhan nilai rata - rata indikator yang digunakan.

Tabel 1. Uji Normalitas

	Asymp.Sig	Kriteria	Keterangan
1,329	0,200	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Olahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 1 menunjukan bahwa nilai yang dihasilkan pada Kolmogorov-Smirnov sebesar 1,329 yang dapat dikatakan nilai asymp.sig 0,195 lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji linearitas

Variabel	Deviation From Linearity	T sig	Keterangan
Motivasi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)	0,302	>0,05	Linier
Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)	0,755	>0,05	Linier

Komunikasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)	0,924	>0,05	Linier
---	-------	-------	--------

Sumber : Olahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan oleh variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan komunikasi (X3) memiliki hubungan yang linear terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena nilai yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Maka dapat diasumsikan untuk uji linearitas bisa terpenuhi.

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi	0,225	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,758	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komunikasi	0,073	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Olahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil pengujian pada variabel motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja memiliki nilai sig lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,962	1,040	Tidak multikolimieritas
Disiplin Kerja	0,945	1,059	Tidak multikolinieritas
Komunikasi	0,912	1.097	Tidak multikolinieritas

Sumber : Olahan Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil Tabel 4 menunjukkan bahwa baik motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi memiliki nilai tolerance kurang dari 1 dan VIF memiliki nilai kurang dari 10 maka dapat dikatakan data tidak mengalami multikolinieritas.

3.3. Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Koefisien β	Standar Error
Konstanta	17,253	0,282
Motivasi	0,164	0,030
Disiplin Kerja	0,073	0,026
Komunikasi	0,146	0,021

Sumber : Olahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 17,253 + 0,164X_1 + 0,073X_2 + 0,146X_3 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

- Jika motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai nol maka kinerja pegawai memiliki nilai 17,253 satuan.
- Koefisiensi regresi linier variabel motivasi sebesar 0,164 bertanda positif artinya variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika motivasi meningkat 1 satuan sedangkan variabel disiplin kerja dan komunikasi adalah konstan/tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,164 satuan. Semakin optimal motivasi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Koefisiensi regresi linear variabel disiplin kerja sebesar 0,073 bertanda positif artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, jika variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan sedangkan variabel motivasi dan komunikasi adalah konstan/tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel disiplin kerja sebesar 0,073 satuan. Semakin optimal disiplin kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Koefisiensi regresi linear variabel komunikasi sebesar 0,146 bertanda positif artinya variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, jika variabel komunikasi meningkat 1 satuan sedangkan variabel motivasi dan disiplin kerja adalah konstan/tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,146. Semakin optimal komunikasi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan ketiga variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi yang memiliki koefisiensi regresi yang paling besar yaitu motivasi, sehingga motivasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

3.4. Uji Hipotesis

Tabel 6. Uji Hipotesis

Variabel	T hitung	Sig	Keterangan
Motivasi	5,518	0,001	Signifikan
Disiplin Kerja	2,842	0,006	Signifikan
Komunikasi	6,877	0,001	Signifikan
F hitung	23,999	R	0,700
F sig	0,001	R square	0,490

Sumber : Olahan Data Primer, 2025

- Pengujian Signifikan secara parsial (Uji T)

Hipotesis satu yang akan diuji yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,518 > t \text{ tabel } 1,992$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan kebenarannya.

Hipotesis dua yang akan diuji yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,006 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,842 > t$ tabel $1,992$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Hipotesis tiga yang akan diuji yaitu komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji diketahui nilai sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,877 > t$ tabel $1,992$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan kebenarannya.

b. Pengujian signifikansi secara simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas secara simultan yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan komunikasi (X3) secara simultan berkaitan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil yang didapat dalam penelitian ini yaitu dapat dilihat dari tabel 4.12 dapat dilihat nilai F hitung $23,999$ dengan F sig. $0,001$ dimana F sig. $0,001$ lebih kecil daripada $0,05$ maka H4 diterima. Dapat diartikan bahwa secara simultan motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan komunikasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Koefisien Korelasi (R2)

Koefisien korelasi (R2) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai R square sebesar $0,490$ ($49,0\%$) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model motivasi (X1), disiplin kerja (X2), komunikasi (X3) menerangkan variasi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $49,0\%$ dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar $51,0\%$.

4. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah suatu dorongan untuk memberikan stimulus kepada seseorang, motivasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan hasil kegiatan kerja. Berdasarkan dari hasil uji parsial pada variabel motivasi (X1) diperoleh hasil thitung $5,518 > t$ tabel $1,992$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa thitung berpengaruh secara signifikan, maka hipotesis pada Ha(1) yang menyatakan "Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai". (diterima dan terbukti kebenarannya) apabila motivasi baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa motivasi di Kantor KPU Kabupaten Takalar sudah dalam kategori sangat baik dengan rata-rata jawaban 35 responden sebesar ($83,33\%$).

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji parsial pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh hasil thitung 2,842 > Ttabel 1,992 dan nilai signifikansi 0,006 > dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa thitung berpengaruh secara signifikan, maka hipotesis pada Ha(2) yang menyatakan bahwa “ Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai”. (diterima dan terbukti kebenarannya) apabila disiplin kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa disiplin kerja di Kantor KPU Kabupaten Takalar sudah dalam kategori sangat baik dengan rata-rata jawaban 35 responden sebesar (86,58%).

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji parsial pada variabel motivasi (X3) diperoleh hasil thitung 6,877 > ttabel 1,992 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa thitung signifikan, maka hipotesis pada Ha (3) yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai”. (diterima dan terbukti kebenarannya) apabila komunikasi baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Penilaian variabel komunikasi dalam penelitian ini diukur dengan kesenangan, sikap, hubungan antar pegawai dan tindakan dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, diketahui bahwa komunikasi di Kantor KPU Kabupaten Takalar sudah dalam kategori baik dengan rata-rata jawaban 35 responden.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor KPU Kabupaten Takalar. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program IBM SPSS 27.0 for windows diperoleh persamaan regresi linear berganda menunjukan persamaan

$$Y = 17,253 + 0,164X_1 + 0,073X_2 + 0,146X_3.$$

Persamaan tersebut menunjukkan nilai konstanta dari persamaan regresi berganda adalah 17,253 dan bernilai positif, artinya apabila motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi mempunyai nilai 0 maka kinerja pegawai memiliki nilai 17,253 satuan. Koefisiensi regresi linier berganda motivasi sebesar 0,164 bertanda positif artinya jika variabel motivasi meningkat 1 satuan sedangkan variabel disiplin kerja dan komunikasi adalah konstan/tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,164 satuan. Koefisiensi regresi linier berganda disiplin kerja sebesar 0,073 bertanda positif artinya jika variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan sedangkan variabel motivasi dan komunikasi adalah konstan/tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,073 satuan. Koefisiensi regresi linier berganda komunikasi sebesar 0,146 bertanda positif artinya jika variabel komunikasi meningkat 1 satuan sedangkan variabel motivasi dan disiplin kerja adalah konstan/tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,146 satuan.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil signifikansi pada uji (F) diperoleh hasil nilai Fhitung sebesar 23,999 > Ftabel 2,726 dan nilai sig 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi) secara simultan benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dengan kata

lain dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada H4 dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor KPU Kabupaten Takalar”, dinyatakan diterima (terbukti kebenarannya).

5. Conclusion

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan mengenai motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor KPU Kabupaten Takalar maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada hasil regresi dimana nilai koefisien regresinya sebesar 5,518 dan uji hipotesis diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,518 > t$ tabel 1,992, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 secara positif dan signifikan terhadap Y.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada hasil regresi dimana nilai koefisien regresinya sebesar 2,842 dan uji hipotesis. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,006 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,842 > t$ tabel 1,992, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 secara positif tetapi signifikan terhadap Y.
3. Variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada hasil regresi dimana nilai koefisien regresinya sebesar 6,877 dan uji hipotesis. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,877 > t$ tabel 1.992, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 secara positif dan signifikan terhadap Y.
4. Variabel motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada hasil regresi dimana nilai koefisien regresinya sebesar 17,253 dan uji hipotesis. diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai f hitung $23,999 > f$ tabel 2,726, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2, X3 secara simultan dan signifikan terhadap Y.
5. Koefisiensi korelasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai R Square sebesar 0,490 (49,0%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model motivasi (X1), disiplin kerja (X2), komunikasi (X3) menerangkan variasi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 49,0% dan sisanya dipengaruhi variabel independent lainnya sebesar 51,0%.

Daftar Pustaka

Arikunto(2000). Teknik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif (Technique Of Quantitative research). Journal Article, 86-100.

- Azizah, 2. (2022). Komunikasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Motivasi dan Kinerja Guru. article, Volume 4 Nomor 2 Tahun 2022.
- Bangun. (2012). Pengaruh Komunikasi, Displin, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai MAN 1 Kota Semarang. Article journal, 17.
- Darmawan, D. d. (2022). Komunikasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Motivasi dan Kinerja Guru. article, 14311437.
- Dimiyati. Mudjiono. (2013). Hubungan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Ipa Siswa Kelas V sdn 231 Inpres Kapunrengan Kecamatan Mangarabombang Kabupaten takalar. JKPD (Jurnal Kajian Pendidikan Dasar), 531.
- Muslimawati, M. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Pada PT BCA Finance Parepare. YUME: Journal of Management, 7(3), 1566-1575.
- Handoko. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). Journal Of Management, 1-12.
- Hasibuan. (2006). Pengaruh Minat Belajar Siswa dan Persepsi atas Upaya Guru dalam Memotivasi Belajar Siswa terhadap Prestasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa SMP di Depok. Article jurnal, 212.
- Hasbi et.al. (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Disiplin Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Soppeng. article, 1-7.
- kaliri. (2008). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada sma negeri di kabupaten pemalang tesis. artikel, 21-27.
- Kristiawan, M. &. (2020). article. Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru, 9.
- Lembong et al., 2. (2022). Komunikasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Motivasi dan Kinerja Guru. article, 4.
- Mangkumanegara. (2013). Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja keuangan Pada Pt Herfinta Farmand Plantation. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, 52.
- Mora. Bela. (2012). Pengaruh Komunikasi, Displin, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai MAN 1 Kota Semarang. Journal Article, 21-22.
- Nurfadilah. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso. artikel, 1-6.
- Rasto, U. d. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. article, 238.
- Rivai. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dyandra Promosindo. Jurnal Article, 53.
- Rudiana. (2018). pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada sma mekarwangi lembang kabupaten bandung barat. tesis, 2-4.
- Rudiana, (. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja Guru. tesis, 2-4.
- Ruliana. (2016). Pengaruh Komunikasi, Displin, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai MAN 1 Kota Semarang. Journal Article, 16.
- Siagian dalam elqadri, w. d. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. article, 239.

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:.. Quanta, 44-51.
- Suharsimi. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. Jurnal Magister Manajemen, 103.
- Sumidjo. (1994). Menyoal Kembali Keterlibatan Pengambilan Keputusan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Komunikasi, 286.
- Tumilar. (2023). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. article, 92.
- Widjaja. (2008). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dyandra Promosindo. Jurnal Ekonomi dan Industri, 56.