



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR PANITIA PENGAWAS PEMILIHAN UMUM  
(PANWASLU) KECAMATAN TANJUNG BATU  
DI SUSUN OLEH :**

**NAMA : RENI SAPUTRI**

**NIM : 18.11.381**

**PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA**

---

***ABSTRACT***

Reni Saputri, 18.11.381, Year 2024. Title Implementation of the Influence of Motivation on Employee Performance at the Office of the General Election Supervisory Committee, Tanjung Batu District, Ogan Ilir Regency, majoring in State Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Mr. Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Si as Supervisor I and Rahmawati, S.H., M.Si as Supervisor II.

The purpose of this study is to determine the effect of motivation on performance at the Office of the General Election Supervisory Committee, Tanjung Batu District, Ogan Ilir Regency. This study has two variables, namely the independent variable (Work Motivation) and the dependent variable (Employee Performance). This study uses a quantitative research method with an associative approach.

The population of this study were employees at the Office of the General Election Supervisory Committee, Tanjung Batu District, Ogan Ilir Regency with a population of 32 people. The sampling technique used was total sampling with a total of 32 respondents. The data analysis technique used is the determination test and simple linear regression test with the help of SPSS software test tool version 25. The results of the study have been conducted on the Influence of Work Motivation on Employee Performance at the Panwaslu Office, Tanjung Batu District, Ogan Ilir Regency. Based on the regression calculation, there is a positive influence between the work discipline variable on the employee performance variable with the simple regression equation  $Y = 117.834 + 0.171X$ . This is supported by the results of the T test with a significant probability figure below 0.05 which indicates that there is a positive influence both together and separately. Based on the tests that have been carried out in the previous chapter, it can be seen that the magnitude of the correlation or relationship (R) value is 0.935, which means a strong correlation between discipline and employee performance. And an R Square of 0.632 is obtained



which means that the influence of the Work Motivation variable (X) on the Employee Performance variable (Y) is 63.2%. This means that the higher the motivation applied at the Panwaslu Office, Tanjung Batu District, Ogan Ilir Regency, the better. While the remaining 36.8% is influenced by other factors not examined in this study.

**Keywords:** *Work Motivation, Employee Performance, Panwaslu Office, Tanjung Batu District, Ogan Ilir*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pada suatu instansi diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan semangat yang tinggi sehingga nantinya mendapatkan hasil yang baik dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Adapun motivasi adalah kekuatan atau dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, berperilaku, atau mencapai tujuan tertentu. Ini adalah faktor yang memotivasi individu untuk melakukan suatu tindakan atau mencapai sesuatu yang dianggap bernilai. Dalam konteks ini, motivasi tidak bersifat umum, melainkan terkait dengan suatu target atau hasil yang konkret. Motivasi khusus pada Panitia Pengawas Pemilu dapat mencakup sejumlah faktor yang mendorong anggota Panwaslu untuk menjalankan

tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Panwaslu adalah lembaga independen yang bertugas mengawasi pelaksanaan pemilihan umum dan pemilihan kepala daerah. Tujuan instansi akan tercapai efektif dan efisien apabila pegawai sebagai pengelola memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan dalam menjalankan usahanya sehingga tercipta kinerja yang sangat baik. Di lain pihak instansi atau perusahaan untuk dapat memberikan balas jasa terhadap keahlian dan kemampuannya yang telah diberikan karyawan sehingga mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja. Motivasi menjadi masalah yang sangat menarik dan penting, karena jika mereka memiliki motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Panwaslu atau panitia pengawas pemilihan umum adalah sebutan lembaga atau kepanitiaan yang dibentuk khusus oleh Bawaslu Kabupaten/kota dalam rangka mengawasi penyelenggaraan pesta demokrasi Indonesia di wilayah kecamatan masing-masing. Adapun untuk panwaslu di setiap kecamatan terdapat Panwaslu kelurahan/desa yang bersifat ad hoc atau sementara yang dibentuk untuk pemilihan umum, artinya panwaslu kecamatan sebagai penyelenggara pemilu yang langsung bersentuhan dengan



penyelenggara dan peserta pemilu yang bekerja ditingkat bawah sekaligus sebagai garda terdepan dalam pengawasan tahapan pemilu. Pemerintah memperbaharui kembali peraturan Undang-undang mengenai Penyelenggaraan pemilu, dengan mengeluarkan Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilu. Diantara perubahan mendasar pada Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017 yaitu peningkatan status kelembagaan Pengawas Pemilu di tingkat Kabupaten/Kota yang semula berbentuk kepanitiaan menjadi bentuk Badan, dan penguatan kewenangan, pertama sebagai pengawas pemilu, kedua juga mengadili Pasal 1 ayat Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017 menyebutkan bahwa "Penyelenggara pemilu adalah lembaga yang menyelenggarakan pemilu yang terdiri atas Komisi Pemilihan Umum, Badan Pengawas Pemilu, dan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu sebagai satu kesatuan fungsi Penyelenggaraan Pemilu untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat, anggota Dewan Perwakilan Daerah, Presiden dan Wakil Presiden, dan untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Kabupaten, dan Kota secara langsung oleh rakyat.

Berdasarkan observasi sementara diketahui pada Kantor Panwaslu Kecamatan Tanjung Batu bahwasanya motivasi Pegawai tergolong rendah, adanya pegawai yang masih berhalangan datang ke kantor dengan berbagai alasan, masih ada pegawai meninggalkan pekerjaan untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja, pegawai yang bekerja di kantor pulang lebih awal

dari jam kerja yang telah ditetapkan sedangkan motivasi selalu berhubungan serta dengan Kinerja pegawai itu sendiri. Maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian "**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengawas Pemilihan Umum (Panwaslu) Kecamatan Tanjung Batu**"

### **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Panwaslu Kecamatan Tanjung Batu ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor panwaslu kecamatan tanjung batu.

### **D. Manfaat penelitian**

Penelitian ini mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara akademis dapat memperluas wawasan khususnya tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor panwaslu kecamatan tanjung batu.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk bahan evaluasi dan sebagai sumbangan pemikiran guna mahasiswa untuk penelitian selanjutnya.

### **E. Hipotesis**



Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H0 : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dikantor panwaslu kecamatan tanjung batu.

H1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dikantor panwaslu kecamatan tanjung batu.

#### **F. Kriteria Penguji Hipotesis**

Kriteria penguji menurut (Sugiyono, 2018:21), pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan t hitung dengan tabel. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini, untuk menghitung uji t digunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah data yang diteliti

Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan t hitung dengan tabel. Untuk menentukan apakah Ho diterima atau ditolak, maka dengan menggunakan uji rasio kritis diatas, maka : Jika t hitung > t table maka Ho diterima Jika t hitung < t table maka Ho ditolak Sedangkan untuk mengetahui daerah penerimaan dan penolakan dari hipotesis yang diajukan dapat dilihat pada pernyataan berikut : Kriteria pengujian dalam SPSS :

Ho diterima = Nilai Sig < 0,05

Ho ditolak = Nilai Sig > 0,05

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pengertian Motivasi Kerja**

Agar dapat mencapai tujuan instansi yang maksimal seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi yang tepat bagi pegawainya. Hal ini tentu saja tidaklah mudah untuk dilakukan karena setiap pegawainya mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mampu memahami dan mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan pegawainya agar semangat dan kinerjanya dapat meningkat.

#### **B. Indikator Motivasi**

Menurut Uno (2012:72) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang terlihat dari dimensi faktor internal dan dimensi faktor eksternal sebagai berikut:

1. Faktor Internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini timbul atau muncul disebabkan adanya keinginan individu untuk bisa/dapat memiliki prestasi serta juga tanggungjawab di dalam hidupnya. Faktor-faktor internal antara lain:
  - a. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja dengan pekerjaan yang baik.
  - b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
  - c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan



bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

- d. Keinginan untuk memperoleh posisi jabatan, keinginan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan lebih baik.
2. Faktor Eksternal merupakan faktor motivasi yang berasal luar diri seseorang. eksternal disebabkan adanya peran dari luar, seperti organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Faktor-faktor eksternal antara lain:
  - a. Kondisi Lingkungan Kerja.  
Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
  - b. Kompensasi Yang Memadai.  
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
  - c. Adanya Jaminan Kesehatan  
Setiap orang akan mau bekerja untuk mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan/instansi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan kesehatan yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
  - d. Status Dan Tanggung Jawab.  
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung

jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) mengemukakan Indikator Motivasi Kerja menurut dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab  
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja  
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju  
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja  
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang  
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

### C. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi perusahaan. Kinerja pegawai merupakan aspek penting bagi suatu perusahaan, karena akan menjadi penentu maju atau mundurnya suatu perusahaan. Kinerja pegawai ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut karyawan, upaya kerja (*work effort*) dengan dukungan organisasi. Kinerja dapat diukur melalui indikator-indikatornya seperti pengetahuan, prakarsa dan dedikasi kerja, keterampilan, hubungan antar manusia dan kejujuran.



#### **D.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2015:70), adalah sebagai berikut:

##### **1. Faktor Individu**

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integrasi yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau *Intelegensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan *Emotional Quotient* (EQ).

##### **2. Faktor Lingkungan**

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang. Pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relative memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang

menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat dirubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta pemacu motivasi.

#### **E. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

##### **1. Kuantitas hasil kerja**

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

##### **2. Kualitas hasil kerja**

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

##### **3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas**

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

##### **4. Disiplin kerja**

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

##### **5. Inisiatif**

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

##### **6. Ketelitian**

Tingkat kesesuaian hasil



pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

**F. Kerangka Berpikir**

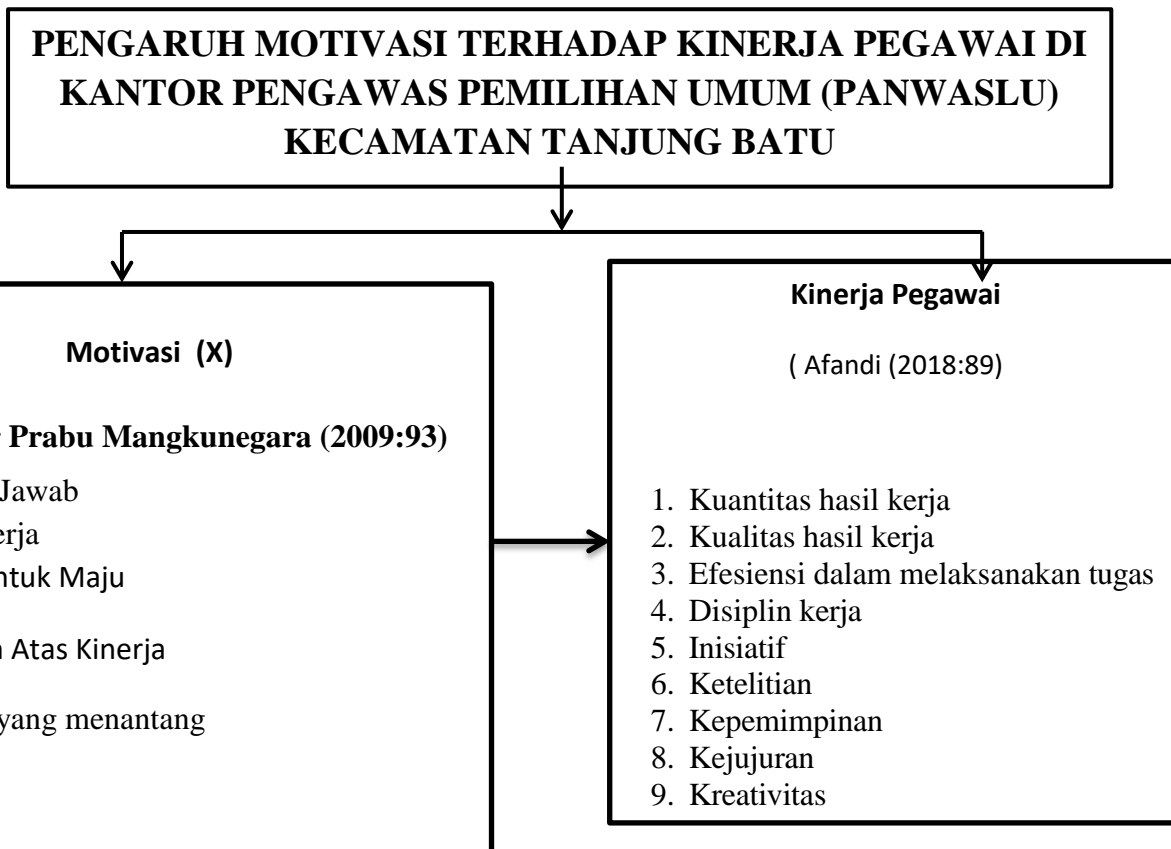
Menurut Uma Sekaran yang dikutip oleh Sugiyono (2012:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan

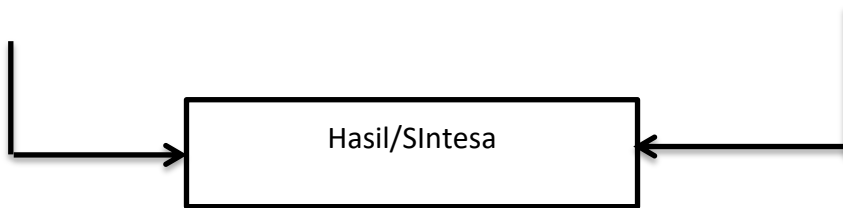
dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir dalam penelitian harus dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih.

aman, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Disiplin Kerja (X2) menurut hasibuan (2005:193) : tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Kinerja (Y) menurut (Kasmir, 2016) : Absensi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan, loyalitas, kepatuhan, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa. Dimana antara variabel bebas, motivasi kerja (X), dan kinerja pegawai (Y) tersebut memiliki hubungan satu sama lain.

**Gambar 1**

**Kerangka Berpikir**







### BAB III

## PROSEDUR PENELITIAN

### A. Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2012:1) merupakan pendekatan yang rasional yang memberikan kerangka pikir yang koheren dan logis sedangkan pendekatan empiris memberikan kerangka pengujian dalam memastikan suatu kebenaran. Adapun penulis melakukan penelitian ini bersifat kuantitatif adalah teknik yang digunakan untuk pengujian, pengukuran dan hipotesis berdasarkan perhitungan statistik antar dua variabel. Penulis akan menganalisis pengaruh Motivasi (X), terhadap Kinerja (Y), sesuai dengan strategi yang dipilih.

### B. Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek

yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu (Sigoyono, 2005:21)

Adapun variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut :

#### 1. Variabel independen (X)

Dalam penelitian ini variabel independen adalah adalah Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Panwaslu Kecamatan Tanjung Batu”.

#### 2. Variabel dependen (Y)

Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja Pegawai di Kantor Panwaslu Kecamatan Tanjung Batu”.

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Untuk mempermudah pelaksanaan operasional dalam penelitian ini, maka dibuat operasional variabel seperti yang dijabarkan pada tabel 2 :

Tabel 2

### Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran	Nomor Item Pertanyaan
Motivasi (X)	a. Tanggung Jawab	Bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan	Skala Likert	1
		Menerima umpan balik dan	Skala Likert	2

		mempelajari demi meningkatkan kinerja		
	b. Prestasi Kerja	Kualitas hasil kerja yang memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan.	Skala Likert	3
	c. Peluang Untuk Maju	Bersedia beradaptasi dengan perubahan dan peluang baru	Skala Likert	4
	d. Pengakuan atas kinerja	Dipuji atas pencapaian atas hasil yang luar biasa	Skala Likert	5
	e. Pekerjaan yang menantang	Jumlah dan tingkat tanggung jawab yang lebih berat diberikan kepada individu untuk dapat menyelesaikan tugas yang lebih berat	Skala Likert	
Kinerja Pegawai (y)	a. Kuantitas	Pekerjaan yang dihasilkan pegawai harus dilakukan tepat waktu	Skala Likert	6
	b. Kualitas	Hasil kerja yang diselesaikan memiliki kualitas yang baik	Skala Likert	7
	c. Efisien Dalam melaksanakan tugas	pembuat rencana kerja yang terstruktur dan terorganisir sebelum memulai suatu tugas dapat membantu menghindari pemborosan waktu dan sumber daya.	Skala Likert	8
	d. Disiplin Kerja	sikap dan perilaku karyawan dalam		9

		mematuhi aturan, norma, dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja.		
	e. Inisiatif	Mengambil tindakan atau langkah-langkah proaktif tanpa perlu diminta		10
	f. Ketelitian	Karyawan yang cermat akan menjalankan tugas dengan akurat, menghindari kesalahan yang dapat mempengaruhi pekerjaan.		11
	g. Kepemimpinan	Seorang pemimpin memiliki visi yang jelas dan tujuan yang dapat menginspirasi dan membimbing bawahnya		12
	h. Kejujuran	kemampuan dan kecenderungan seseorang untuk bersikap jujur, transparan, dan etis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya		13
	i. Kreativitas	Memberikan ide-ide untuk dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas		14

**BAB V  
HASIL PENELITIAN DAN  
PEMBAHASAN**

**A. Uji Linier sederhana**

Regresi Linier Sederhana adalah metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Akibatnya. Faktor penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya. Faktor penyebab pada umumnya

dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan Predictor, sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan Response. Regresi Linier Sederhana atau sering disingkat dengan SLR (Simple Linier Regression) juga merupakan salah satu Metode Statistik yang dipergunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun kuantitas.

**Tabel 25  
Uji Linier Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.706	4.257		4.629	.000
MOTIVASI	.171	.176	.081		

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Dikelolah oleh peneliti,2024

$$Y = 117.834 + 0,171$$

Berdasarkan tabel di atas artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 19.706 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi (x) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 19,706 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,171 (Positif) yaitu menunjukan pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi di tingkatkan maka akan

meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,081

**5.1.5. Uji Normalitas**

Uji Normalitas Kolmogorov smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dalam hal ini jika nilai signifikansi >0,05, Maka Nilai residual berdistribusi normal dan jika Nilai Signifikansi

**Tabel 26  
Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34048059
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.086
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Dikelolah oleh peneliti,2024

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai signifikansi dalam penelitian ini adalah 0,200 yang berarti lebih besar dari 0.05. Maka, data dalam penelitian ini berdistribusi Normal.

**Uji Hipotesis**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing

variabel independen terhadap variabel dependen (Widjarjono, 2010). Merumuskan Hipotesis H0:p = 0, artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. H1: ≠ 0, artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Jika nilai

signifikansi > daripada 0,05 maka H0 = (a/2;n-k-1)  
diterima dan H1ditolak dan Jika nilai = (0.05/2:32-2-1)  
signifikansi < daripada 0,05 maka H0 = ( 0.025 :29)  
ditolak dan H1 diterima. = 2.045  
Dengan Rumus :

**Tabel 27**

**Uji Hipotesis**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.706	4.257		4.629	.000
MOTIVASI	.171	.176	.175	.975	.008

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Dikelolah oleh peneliti,2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa dari hasil uji t (persial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh motivasi (x) terhadap kinerja pegawai (y) adalah  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $19.706 > t$  tabel  $2.045$  artinya terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai maka secara signifikan Hipotesis  $H_1 =$  Diterima tedapat pengaruh motivisi (x) terhadap kinerja pegawai (y)

**5.1.7 Uji Koefisien korelasi dan Determinasi**

Koefesien determinasi merupakan kuadrat dari koefesien korelasi sebagai ukuran untuk

mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan.Koefesien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$  ).Hal ini berarti bila  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.Bila adjusted  $R^2$  semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen,dan bila adjusted  $R^2$  semakin kecil bahkan mendekati 0,maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 28**

**Uji Hipotesis**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 <sup>a</sup>	.632	.618	3.396

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Sumber : Dikelolah oleh peneliti,2024

Berdasarkan pada table diatas dapat dilihat bahwa dari hasil Uji Koefisien Determinasi didapatkan nilai R Square sebesar  $0,618$  yang artinya pengaruh variabel motivasi kerja (x) terhadap kinerja pegawai (y) sebesar  $84,6\%$

$KD = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

kd =  $r^2 \times 100\%$   
=  $(.922)^2 \times 100\%$   
=  $0.632 \times 100$   
 $r^2 = 63,2\%$

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar  $63,2\%$  terhadap kinerja pegawai pada Kantro Panwaslu Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir dan  $36,8\%$  disebabkan oleh beberapa varibel lainnya.

**5.2 Pembahasan**

**5.1 Pembahasan**

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengawas

Pemilihan Umum (Panwaslu) Kecamatan Tanjung Batu. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengawas Pemilihan Umum (Panwaslu) Kecamatan Tanjung Batu. Adapun jumlah responden yang berada di kantor Panwaslu Kecamatan Tanjung Batu adalah 32 orang yang dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan. Sebagian besar responden merupakan 8 perempuan dengan persentase 25% dan 24 laki-laki 75%; usia yang paling mendominasi adalah 31-35 Tahun (31.3%); pendidikan SMA/SMK mendominasi adalah (78,1%).

Dari seluruh hasil penelitian diatas, maka pembahasannya dapat dijelaskan bahwa sampel yang diambil sebanyak 32 responden dengan rincian 6 pernyataan tentang motivasi kerja dan 6 pernyataan tentang kinerja pegawai, total keseluruhan pernyataan dari kedua variabel berjumlah 12 pernyataan yang disebarkan kepada 32 kuesioner dan telah terisi dengan baik dan dapat diolah melalui program SPSS Versi 23.0. Hasil dari data yang diolah menggunakan Uji Validitas  $r$  hitung dari masing-masing variabel  $> r$  tabel dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan dari masing-masing variabel dapat diketahui bahwa hasil seluruh pengujian instrumen variabel menyatakan nilai  $r$  hitung berada dibawah angka sig Didukung oleh Uji Koefisien Determinasi (menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan yang dilambangkan dengan (R) yaitu sebesar 0,922 yang berarti berkorelasi kuat antara disiplin terhadap kinerja anggota kepolisian. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,632 artinya bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Panwaslu Kabupaten Ogan Ilir adalah sebesar 63,2% Hasil dari Uji T dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung 2.045 dengan nilai signifikan 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variable Kinerja Pegawai(X). Dan didukung oleh teori

Mangkunegara (2015:75) yang mengatakan bahwa " Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka pada bab ini penulis menarik kesimpulan data pada Kantor Panwaslu Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir Adapun simpulan dari penelitian ini adalah: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Panwaslu Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan regresi terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja anggota kepolisian dengan persamaan regresi sederhananya  $Y = 117.834 + 0,171$  hal ini didukung oleh hasil uji T dengan angka probabilitas signifikan berada dibawah 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif baik secara bersama-sama maupun secara terpisah. Berdasarkan pengujian-pengujian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terlihat bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,935 yang berarti berkorelasi kuat antara disiplin terhadap kinerja anggota kepolisian. Dan diperoleh R Square sebesar 0,632 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 63,2%. Hal ini berarti bahwa semakin ketat Disiplin kerja yang diberlakukan pada Kantor Panwaslu Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir akan semakin baik. Sedangkan sisanya 36,8% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

#### **Saran**

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan diatas, saran peneliti terhadap Kantor Panwaslu Kecamatan Tanjung Batu diharapkan dapat meningkatkan kembali kegiatan rapat koordinasi secara rutin yang menekankan pentingnya disiplin kerja

dan dampaknya terhadap kinerja. kegiatan ini bisa mencakup simulasi situasi nyata di lapangan, pemberian penghargaan kepada anggota yang menunjukkan disiplin tinggi, serta penerapan sanksi yang konsisten bagi pelanggar disiplin.

Selain itu Melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap kinerja di Kantor Panitia Pengawas Pemilihan Umum Kecamatan Talang Batu . Penggunaan indikator kinerja yang jelas dan terukur dapat membantu mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan dan memastikan disiplin kerja diterapkan secara konsisten.