

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BAWASLU Riau Dengan Disiplin Kerja dan Komunikasi Sebagai Mediasi

Uria Gusfa^{1*}

¹Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru

** Penulis Korespondensi, email: uria@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengawas Pemilu Provinsi Riau dengan tujuan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai bawaslu riau dengan disiplin kerja dan komunikasi sebagai mediasi. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi berperan sebagai sampel, yakni aratur sipil negara yang ditempatkan di Badan Pengawasan Pemilu Provinsi Riau, sejumlah 54 orang. Analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Sctruktural Equational Model yang diproses dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa pada di Badan Pengawasan Pemilu Provinsi Riau, Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai; keinginan memberikan dorongan (motivasi) meningkatkan disiplin kerja; Dorongan (motivasi) yang tinggi untuk berhasil dalam karirnya, meningkatkan komunikasi organisasi; disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja; seemakin baik komunikasi yang terjalin baik secara internal maupun eksternal organisasi akan meningkatkan kinerja; motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja; dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui komunikasi.

Kata kunci: *Lingkungan, Stress Kerja, Motivasi, Kinerja Rumah Sakit*

PENDAHULUAN

Al Mehrzi & Singh (2016) memaparkan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Selanjutnya (Yang et al., 2016) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang karyawan lakukan atau jangan lakukan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya adalah motivasi. Penelitian tentang motivasi oleh Suhartini & Dyah (2019) menemukan adanya pengaruh motivasi layanan publik (PSM) pada kinerja karyawan pada 139 pegawai Pemerintah Kabupaten Sragen yang telah ditunjuk sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Ditemukan bahwa PSM secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian pula dengan Muhammad (2019) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan Katlhen & Rusdi (2018) menemukan kalau motivasi berpengaruh positif terhadap pejabat di Pemerintah Provinsi Maluku dan Dewan Kota Ambon. Sedangkan Indra (2016) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap pegawai

di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah disiplin kerja dan komunikasi. Helmi dalam Barnawi dan Arifin (2012) menyatakan kedisiplinan sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Selanjutnya Hasibuan (2006) dalam Barnawi & Arifin (2012) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Komunikasi organisasi umumnya memberi karyawan informasi dan peluang organisasi yang akurat untuk memengaruhi proses pengambilan keputusan organisasi (Lee et al., 2017). Komunikasi organisasi memungkinkan karyawan untuk menerima tugas yang tepat dan informasi organisasi dan meningkatkan pemahaman mereka tentang tugas-tugas mereka dan peran yang diharapkan, kebijakan dan praktik organisasi, dan alasan yang mendasari keputusan organisasi dan prosedur yang diberlakukan (Kernan & Hanges, 2002, dalam Lee, 2017). Oleh karena itu, Lee et al (2017) mengemukakan bahwa komunikasi yang tepat adalah kondisi yang diperlukan untuk praktik SDM untuk memiliki efek yang dimaksudkan pada karyawan. Harapan yang timbul adalah terjalin komunikasi yang efektif sehingga semua informasi yang disampaikan atau diterima dapat dipahami secara akurat dan jelas. Apabila informasi yang diterima tidak jelas, dan tidak akurat besar kemungkinannya tugas yang dikerjakan akan salah dan hasil yang tidak optimal. Hal ini bisa berdampak kepada individu bisa berupa stres terhadap pekerjaannya dengan pimpinan atau dengan organisasinya. Menurut Robbins & Judge (2019:231) meningkatkan komunikasi organisasi yang formal dengan para karyawan akan mengurangi ketidakpastian dan konflik karena komunikasi efektif akan mengurangi kedwivartian peran dan konflik peran karyawan.

Seperti yang diungkapkan oleh Siti & Suhartini (2015) dalam penelitiannya tentang pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan dari DPKY baik secara parsial maupun secara simultan, (2) Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai DPKY, baik secara parsial maupun secara simultan, (3) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPKY, (4) Ada perbedaan dalam kinerja tetapi tidak signifikan antara pegawai dengan status PNS dan status non-PNS ; dan (5) Pengaruh langsung (disiplin dan iklim komunikasi ke kinerja) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja). Namun demikian menurut hasil penelitian Indra (2016), mengatakan disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil; dan disiplin yang dimoderasi oleh pemberian insentif atau pemberian penghasilan tambahan memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja PNS di Sekretariat Kabupaten

Jayawijaya, Papua. Begitu pula dengan Elvie (2019) yang mengatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Malibu Provinsi Sumatera Utara.

Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) adalah lembaga penyelenggara Pemilu yang bertugas mengawasi penyelenggaraan Pemilu di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bawaslu diatur dalam Bab IV Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum. Cukup banyak prestasi yang dicapai oleh Bawaslu Republik Indonesia khususnya dalam pelaksanaan Pemilihan Presiden (Pilpres) dan Pemilihan Legislatif (Pileg) 2019 yang lalu. Seperti yang diraih oleh Bawaslu Provinsi Riau yang berhasil meraih juara pertama dalam kategori Inovasi Pengawasan Pemilu Terbaik se-Indonesia pada Bawaslu Award 2019 Bulan Oktober 2019. Untuk diketahui, Bawaslu Award adalah sebuah ajang pemberian penghargaan bergengsi pada pengawasan Pemilu di Indonesia yang diadakan Bawaslu RI setiap kali usai melaksanakan pengawasan Pemilu. Bawaslu Riau bahkan berhasil meraih dua penghargaan sekaligus dari 12 kategori yang diperebutkan, yaitu Juara Pertama pada kategori Inovasi Pengawasan Pemilu dan Juara ketiga kategori Kinerja Pengawasan Terbaik diraih oleh Bawaslu Kabupaten Kepulauan Meranti, Riau.

Namun dari berbagai prestasi cemerlang yang diraih Bawaslu Riau tersebut ada beberapa hal yang perlu dicermati dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga tersebut. Dari pengamatan lapangan yang penulis lakukan masih cukup banyak pegawai yang tidak disiplin. Secara data, tingkat kehadiran pegawai di Bawaslu Riau tersebut cukup baik, karena absensi dilakukan secara finger print. Namun setelah absen mereka kebanyakan keluar lagi dari kantor. Ada yang pergi sarapan atau keperluan lainnya. Sehingga di kantor pada jam kerja tidak terlalu banyak pegawai yang ada. Saat waktunya absen, kantor itu kembali akan ramai. Berikut rekap absensi per bulan pada Kantor Bawaslu Provinsi Riau:

Tabel 1. Rekap Absensi Badan Pengawas Pemilu Provinsi Riau Bulan Juli s/d Desember 2019

No	Bulan	Jabatan	Rata-Rata Hari Kerja (a)	Rata-Rata Dinas Luar (b)	Total	% (a)	% (b)
1	Juli	Komisioner	9	14	23	0,39	0,61
		PNS	12	8	20	0,60	0,40
		PPPNS	18	5	23	0,78	0,22
2	Agustus	Komisioner	9	14	23	0,39	0,61
		PNS	13	9	22	0,59	0,41

		PPPNS	17	5	23	0,74	0,22
		Komisioner	11	10	21	0,52	0,48
3	September	PNS	10	10	20	0,50	0,50
		PPPNS	17	3	20	0,85	0,15
		Komisioner	9	14	23	0,39	0,61
4	Oktober	PNS	12	10	22	0,55	0,45
		PPPNS	17	5	23	0,74	0,22
		Komisioner	8	13	21	0,38	0,62
5	November	PNS	8	11	19	0,42	0,58
		PPPNS	16	5	21	0,76	0,24
		Komisioner	11	9	21	0,52	0,43
6	Desember	PNS	12	7	19	0,63	0,37
		PPPNS	7	3	20	0,35	0,15

Sumber: Bawaslu Provinsi Riau, 2020

Tabel diatas menggambarkan bahwa selama enam bulan dari Juli hingga Desember 2019 untuk kehadiran komisioner Bawaslu rata-rata setiap bulannya lebih banyak berada di luar kota Pekanbaru (Dinas Luar/DL). Sedangkan PNS nya rata-rata 50% tugas luar (DL). Sedangkan PPPNS nya 80% waktunya ada di kantor. Dari rata-rata tingkat kehadiran, hasil wawancara penulis dengan salah satu pejabat di Bawaslu didapat keterangan bahwa selama masa sebelum dan sesudah Pemilihan Umum (Pemilihan Presiden dan Legislatif), intensitas DL baik para Komisioner, PNS, dan PPPNS meningkat tajam. DL tersebut demi menunjang pelaksanaan Pemilu. Namun sejak proses Pemilu berakhir, intensitas DL turun cukup tajam. Namun dari hasil pengamatan penulis, memang secara absensi baik-baik saja. Tapi jika diamati lebih dalam, maka bisa terlihat bahwa tidak jauh berbeda dengan instansi lainnya di pemerintahan. Bahwa tingkat kehadiran cukup baik karena sistem finger print mengharuskan para pegawai tersebut hadir tepat waktu. Namun setelah absen, maka kantor akan kembali sepi. Apalagi setelah musim Pemilu berakhir.

TINJAUAN PUSTAKA

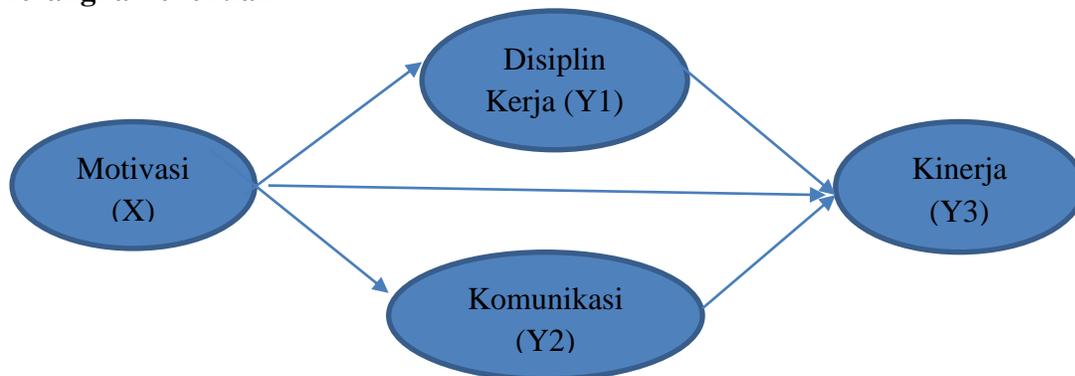
Motivasi kerja (X) menurut As'ad, 2008 dalam Elvie (2019) dikembangkan dari teori berprestasi dari McClelland adalah konstruksi yang mengukur semangat dan kemauan karyawan untuk bekerja, yang membantu kemajuan dan pengembangan mereka dalam

organisasi. Karyawan melaksanakan tugas khusus mereka berdasarkan motivasi mereka. Dengan indikator kebutuhan untuk pencapaian, yang menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan kuat untuk berhasil; persyaratan kekuatan adalah keinginan individu untuk memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh dan mengendalikan individu lain; dan kebutuhan akan hubungan sehingga individu dapat memperoleh hubungan sosial yang baik di lingkungan kerja mereka. Disiplin kerja (Y1) menurut Rivai (2005:444) dalam Muhammad (2018) adalah merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja diukur menggunakan indikator:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada aturan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan yang tinggi
- e. Bekerja etis

Komunikasi organisasi menurut De Vito (1997) dalam Lee et al, (2017) adalah komunikasi interpersonal yang terjadi diantara dua orang/sekelompok orang sehingga terbentuk suatu hubungan antar individu melalui proses menerima dan mengirim pesan dengan efek yang cepat dan umpan balik yang segera. Dimensi komunikasi antara lain adalah keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan. Kinerja pegawai menurut Moorhead dan Chung/Megginson dalam Rafsanjani (2017) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dipengaruhi oleh kualitas pekerjaan (*Quality of Work*), kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*), pengetahuan pekerjaan (*Job Knowledge*), kerjasama tim (*Teamwork*), kreatifitas (*Creativity*), dan inisiatif (*Initiative*).

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

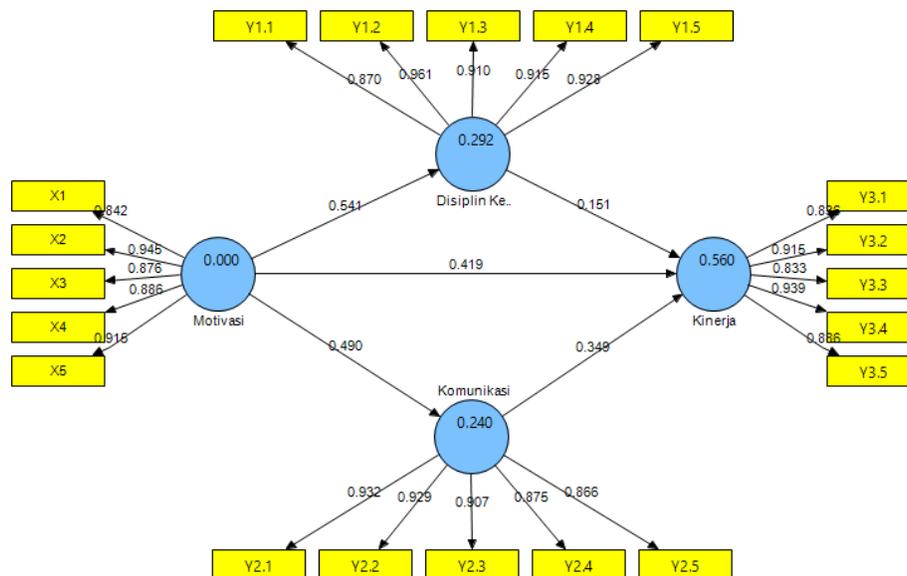
METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Riau dengan disiplin kerja dan komunikasi sebagai variabel mediasi. Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika, uji statistic Structural Equational Modelling (SEM) PLS (Uma Sekaran, 2006, dalam Handayani, 2020: 86).

Populasi adalah kumpulan dari unit sampling yang meliputi satu atau lebih unit unsur (Sekaran, 2006, dalam Handayani, 2020) menyatakan bahwa populasi merupakan suatu kondisi yang menyamakan suatu hal terhadap objek dan subjek membuatnya menjadi terukur dan memiliki ciri tertentu. Kemudian ditentukan oleh peneliti untuk ditelaah dan ditarik suatu kesimpulan. Berpedoman pada karakteristik tersebut maka populasi dianggap sebagai unit analisis yang memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi penelitian ini sekaligus dijadikan sampel, dengan jumlah 54 ASN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Motivasi	Disiplin Kerja	0.541	0.073	7.410
Motivasi	Komunikasi	0.490	0.065	7.577
Motivasi	Kinerja Pegawai	0.419	0.090	4.663
Disiplin	Kinerja Pegawai	0.151	0.074	2.038
Komunikasi	Kinerja Pegawai	0.349	0.081	4.294

1. Nilai T statistics hubungan antara motivasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 7.410 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap disiplin kerja.
2. Nilai T statistics hubungan antara motivasi terhadap komunikasi adalah sebesar 7.577 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap komunikasi.
3. Nilai T statistics hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 4.663 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai T statistics hubungan antara disiplin terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 2.038 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai.
5. Nilai T statistics hubungan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 4.294 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Tabel 2. Hasil Pengujian Tidak Langsung

Eksogen	Mediasi	Endogen	Indirect	Standard Error	T Statistics
Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	0.082	0.042	1.965
Motivasi	Komunikasi	Kinerja Pegawai	0.171	0.046	3.736

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja diperoleh nilai T statistics sebesar 1.965 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi

terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Oleh karena itu disiplin kerja nyatakan mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komunikasi organisasi diperoleh nilai T statistics sebesar $3.736 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komunikasi organisasi. Oleh karena itu komunikasi organisasi dinyatakan mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Konversi Diagram Jalur ke Dalam Model Struktural

Tabel 3. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Mediasi	Endogen	Direct	SE	Indirect	SE	T Statistics
Motivasi		Disiplin Kerja	0.541	0.073			
Motivasi		Komunikasi Organisasi	0.490	0.065			
Motivasi	Disiplin	Kinerja Pegawai	0.419	0.090	0.082	0.042	1.965
Motivasi	Komunikasi	Kinerja Pegawai			0.171	0.046	3.736
Disiplin		Kinerja Pegawai	0.151	0.074			
Komunikasi		Kinerja Pegawai	0.349	0.081			

Persamaan 1 : $Y_1 = 0.541X_1$

Persamaan 1 menginformasikan bahwa koefisien direct effect motivasi terhadap disiplin kerja sebesar 0.541 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka cenderung dapat meningkatkan disiplin kerja.

Persamaan 2 : $Y_2 = 0.490X_1$

Persamaan 2 menginformasikan bahwa koefisien direct effect motivasi terhadap komunikasi organisasi sebesar 0.490 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap komunikasi organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka cenderung dapat meningkatkan komunikasi organisasi.

$$\text{Persamaan 3 : } Y_3 = 0.419X_1 + 0.151Y_1 + 0.349Y_2$$

Persamaan 3 menginformasikan:

1. Koefisien direct effect motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.419 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Koefisien direct effect disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.151 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Koefisien direct effect komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.349 menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi komunikasi organisasi maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Koefisien indirect effect motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebesar 0.082 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang disebabkan oleh semakin tingginya disiplin kerja, cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
5. Koefisien indirect effect motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komunikasi organisasi sebesar 0.171 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komunikasi organisasi. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang disebabkan oleh semakin tingginya komunikasi organisasi, cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Efek Dominan

Tabel 4. Total Efek

Eksogen	Endogen	Total
Motivasi	Disiplin Kerja	0.541
Motivasi	Komunikasi	0.490
Motivasi	Kinerja Pegawai	0.672
Disiplin	Kinerja Pegawai	0.151
Komunikasi	Kinerja Pegawai	0.349

Variabel yang memiliki total efek terbesar terhadap kinerja pegawai adalah motivasi dengan total efek sebesar 0.672. Dengan demikian motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Motivasi adalah konstruksi yang mengukur semangat dan kemauan pegawai untuk bekerja, membantu kemajuan dan pengembangan mereka dalam organisasi. Sehingga motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Riau. Keinginan untuk mampu mempengaruhi sesama rekan kerja bahkan masyarakat, memberikan dorongan (motivasi) bagi pegawai Bawaslu Provinsi Riau untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Dorongan (motivasi) yang tinggi untuk berhasil dalam karirnya, menyebabkan pegawai Bawaslu Provinsi Riau meningkatkan komunikasi mereka baik secara internal maupun eksternal organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Bawaslu Provinsi Riau. Komunikasi terjadi diantara dua orang/sekelompok orang sehingga terbentuk suatu hubungan antar individu melalui proses menerima dan mengirim pesan dengan efek yang cepat dan umpan balik yang segera. Semakin baik komunikasi yang terjalin baik secara internal maupun eksternal organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Riau. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Riau melalui disiplin kerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Riau melalui komunikasi.

Untuk pengambil kebijakan, sebaiknya lebih memperhatikan (1). disiplin kerja pegawai. Temuan penelitian ini menyebutkan disiplin kerja menjadi variabel yang paling rendah pengaruh langsung dan tidak langsungnya terhadap kinerja pegawai dibandingkan motivasi dan komunikasi organisasi. Disiplin kerja seperti datang ke kantor tepat waktu, tidak keluar kantor/ke kantin setelah absensi sangat diperlukan mengingat Bawaslu adalah institusi yang langsung berhadapan dan melayani masyarakat. Sehingga ketika ada masyarakat datang, namun pegawai yang dituju tidak ditempat akan mengecewakan. Kemudian, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu juga menjadi salah satu dari disiplin kerja yang diharapkan oleh masyarakat; (2). Komunikasi organisasi yang dilakukan. Karena variabel ini pengaruh langsungnya masih kalah dibandingkan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di lembaga tersebut. Komunikasi yang tepat terhadap pegawai merupakan salah satu kunci peningkatan kinerja. Jika pimpinan memberi perintah dengan bahasa yang tidak dimengerti pegawainya tentu akan menjadi masalah. Pegawai tersebut tidak akan paham bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang diminta pimpinannya. Pegawai tersebut juga tidak akan mampu menjadi jembatan melakukan komunikasi dengan masyarakat. Karena tidak mungkin

pimpinan saja yang langsung menghadapi masyarakat. Sehingga memperbaiki komunikasi organisasi merupakan salah satu keniscayaan di Bawaslu.

Untuk peneliti selanjutnya, dianjurkan melakukan penelitian dengan mengambil lokus yang lebih luas. Karena diakui bahwa penelitian ini lokusnya masih kurang luas untuk menggambarkan seutuhnya tentang faktor-faktor yang menjadi penyebab meningkatnya kinerja pegawai.

REFERENSI

- Ardiwan, Aziz., & Bustari, Muchtar. 2016. "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi." *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, Volume 4 Nomor 1.
- Asaju, Kayode., & Emmanuel Yarie. 2016. "An Assessment of the Influence of Extrinsic on Intrinsic Motivation and Performance of Senior Non-Teaching Staff of Federal College of Education Zaria." *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* Vol. 6, No.4, December 2016.
- Den Hartog, D. N., Boon, C., Verburg, R. M., & Croon, M. A. (2013). HRM, communication, satisfaction, and perceived performance a cross-level test. *Journal of Management*, 39(6), 1637-1665.
- Dwi, Fatmawati., & Pribadi, Widyatmojo. 2018. "Communication moderate influences motivation and leadership, motivation, discipline work towards performance." *The 2nd International Conference on Technology, Education, and Social Science 2018 (The 2nd ICTESS 2018)*.
- Dwi, Yulianti. 2015. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah." *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 9, September 2015 hlm 68-77 ISSN: 2302-2019.
- Elvie, Maria. 2019. "The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation." *International Review of Management and Marketing*, (2019), 9 (5), 133-140. ISSN: 2146-4405 available at <http://www.econjournals.com>.
- Fatmawati, Dwi., & Widyatmodjo, Pribadi. 2018. "Communication moderate influences motivation and leadership, motivation, discipline work towards performance." *The 2nd International Conference on Technology, Education, and Social Science 2018 (The 2nd ICTESS 2018)*.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metode Penelitian Sosial*. TrussMedia Grafika, Bantul, DIY.
- Indra, Lestari Sumbung., Syaikul, Falah., & Alfiana, Antoh. 2016. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya)." *Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah*, Vol .2 No. 1, ISSN 2477-7838.
- Kathleen, Asyera Risakotta., & Rusdi, Akbar. 2018. "The Effect Of Internal and External Accountability, Job Motivation and Education On Local Government Official's Performance." *Journal of Indonesian Economy and Business* Volume 33, Number 3, 2018, 257 –272.

- Kernan, M. C., & Hanges, P. J. (2002). Survivor reactions to reorganization: Antecedents and consequences of procedural, interpersonal, and informational justice. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 916-928.
- Khairun, A. Roni., Anoesyirwan, Moein., & Nur, Ika Effendi. 2018. "Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Sekretariat of Kpu Se-Province Jambi." *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 72-77. ISSN: 2146-4405, available at <http://www.econjournals.com>.
- Lee, Gyeonghwan., Lee, Myeongju., & Sohn, Yoonhwan. 2017. "High-Performance Work Systems And Firm Performance: Moderating Effects Of Organizational Communication." *The Journal of Applied Business Research –September/October 2017* Volume 33, Number 5.
- Lilis, Karnita Soleha., Anton, Tirta Komara., & Yayu, Sudia. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indoneisa Daerah Jawa Barat." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurshi*, Vol. 6, No. 1, April 2012, 39-50 ISSN2443-063339.
- Miriti, Jenifer Karimi. 2013. "The Impact of Communication on employee Motivation in The Kenyan Public Service: A Case Study of Postal Corporation Of Kenyan. *Journal Univercity Nairobi*, November 2013.
- Muhammad, Denia. 2018. "Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.16 (1).
- Ni, Kadek Eni Juniari., Gede, Riana., & Made, Subudi. 2015. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali." ISSN : 2337-3067E-*Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.11(2015) : 823-840.
- Pratama, Regi., & Nurbudiawaty. 2016. "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut." *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik* Vol. 07; No. 02; 2016 Halaman 10-19.
- Rafsanjani, Hashemi. (2017). "Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Masyarakat di Kelurahan Bukit Pinang Kecamatan Samarinda Ulu. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2017, 5 (2): 873-886 ISSN 2477-2458 (online), ISSN 2477-2631 (cetak), ejournal.ip.fisip-unnmul.ac.id. © Copyright 2017.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Fundamentals of organizational behavior*(15thed.). Toronto: Pearson Prentice Canada.
- Robbins, P. Steppen., & Judge, Timoty A. 2019. "Perilaku Organisasi, Edisi I & II." Salemba Empat, 2019 (Edisi Bahasa Indonesia).
- Shakeela, Saleem., Wasim, Abbas Shaheen., & Rashada, Saleem. "The Impact Of Job Erichment and Job Enlargement on Employee Satisfaction Keeping Employee Performance as Intervening Variable: A Correlational Study Froim Pakistan." *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* Vol. 1, No.9; May 2012.
- Siahaan, E., Gultom, P., Lumbanraja, P. 2016. "Improvement of employee banking performance based on competency improvement and placement working through career development (case study in Indonesia)". *International Business Management*, 10(3), 255-261.

- Setyo, Riyanto., Ady, Sutrisno., & Hapzi, Ali. "The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange." *International Review of Management and Marketing*. ISSN: 2146-4405. available at <http://www.econjournals.com>. *International Review of Management and Marketing*, 2017, 7(3), 342-348.
- Siti, Hidayah., & Kukuh, Pribadi. "Analisis Pengaruh disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang)." <https://www.academia.edu/22537428/>.
- Siti, Noer Istiqomah., & Suhartini, Suhartini. 2015. "Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening." *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 19 No 1.
- Solimun., Fernandes, Adji Rahmad Rinaldo., Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariate Permodelan Persamaan Struktural (SEM), Pendekatan WarpPLS*. Cetakan Kedua, UB Press, Malang.
- Sugeng, Sutrisno. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah)." *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1 No. 1 April 2013 ISSN: 2337-6082.
- Suhartini., & Dyah, Elsiyana Nurlita. 2019. "The Effect of Public Service Motivation on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction as its Intervening Variables." *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 8, Supplementary Issue 4.
- Syamsu, Alam. 2014. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan." *e-Jurnal Katalogis*, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014 hlm 135-145 ISSN: 2302-2019