



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Kantor Bawaslu Kabupaten Mamuju

Tamin

Email :taminbarca20@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju

Abstrak

Penelitian ini bertujuan dampak disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap pelaksanaan melalui motivasi kerja di kantor Bawaslu Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat. Pemeriksaan ini diarahkan menggunakan metodologi kuantitatif yang diharapkan dapat memperjelas situasi faktor-faktor yang dipertimbangkan dan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Populasi dalam tinjauan ini adalah sampel Bawaslu Mamuju dan 8 Panwascam di Kabupaten Mamuju, hingga 100 orang. Instrumen pengujian yang digunakan adalah cara investigasi dengan menggunakan program SmartPLS 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Disiplin kerja memiliki hasil konstruktif yang kritis pada pelaksanaan yang representatif. 2). Motivasi kerja memiliki hasil penting yang bermanfaat pada pelaksanaan representatif. 3) Pemenuhan Pekerjaan tidak memiliki hasil konstruktif yang kritis pada . 4). Pekerjaan Pemenuhan tidak memiliki hasil yang bermanfaat besar pada motivasi. 5). Motivasi kerja memiliki hasil yang sangat bermanfaat pada pelaksanaan representatif. 6). Disiplin Kerja pada MKinerja melalui motivasi pekerja menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hasil yang sangat bermanfaat dalam pelaksanaan bila di sela oleh motivasi. 7). Eksekusi melalui motivasi menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berdampak positif dan ngawur terhadap pelaksanaan setiap kali diintervensi oleh ilham di Kantor Bawaslu Mamuju Wilayah Sulawesi Barat.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja pegawai.

The Effect of Work Discipline and Job Satisfaction on Performance Through Motivation at the Bawaslu Office Mamuju District

Abstrac

This study aims at the impact of work discipline, job satisfaction on implementation through work motivation at the Bawaslu office, Mamuju Regency, West Sulawesi. This examination is directed to use a quantitative methodology which is expected to clarify the situation of the factors considered and the relationship between one variable and another. The population in this review is the Mamuju Bawaslu sample and 8 Panwascam in Mamuju District, up to 100 people. The testing test instrument used is an investigative method using the SmartPLS 3.2.9 program. The research results show that 1). Work discipline has a critical constructive outcome on representative practices. 2). Work motivation has important results that are useful in representative execution. 3) Fulfillment Work did not have a critical constructive outcome on . 4). Fulfillment work did not have major beneficial results on motivation. 5). Work motivation has very beneficial results in representative execution. 6). Work Discipline in MPerformance through worker motivation shows that work discipline has very beneficial results in implementation when interrupted by motivation. 7). Execution through motivation shows that work discipline has a positive and inconsequential impact on implementation every time it is intervened by inspiration at the Mamuju Bawaslu Office, West Sulawesi Region.

Keywords: Work Discipline; Job satisfaction; Work motivation; employee performance

Latar Belakang

Pemimpin adalah seseorang yang mengkoordinir suatu gerakan yang ada dalam suatu perkumpulan atau kantor dan memiliki tanggung jawab terhadap bawahan dan aset organisasinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan sehingga motivasi merupakan sesuatu yang penting untuk diketahui oleh setiap perintis, dalam suatu jabatan perintis kemungkinan besar tidak akan mampu bekerja sendiri untuk mencapai tujuan. tujuan namun Pemimpin harus memiliki pilihan untuk membimbing bawahannya untuk berfungsi dengan baik sesuai dengan bentuk. Motivasi adalah dukungan kepada sampel untuk memiliki pilihan untuk bekerja lebih rajin dengan tulus tanpa paksaan. Seseorang perlu bekerja karena motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri dan dari orang lain, maka seorang perintis secara konsisten berusaha menemukan cara untuk mendorong sampel.

Dalam memberikan motivasi kepada para wakil untuk memiliki pilihan untuk menyelesaikan kewajibannya secara produktif dan produktif dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi karena motivasi erat kaitannya dengan tingkat usaha yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah disusun dan perlu dicapai secara ideal.

Disiplin di kantor dapat dilaksanakan jika sebagian besar pedoman dipatuhi oleh sebagian besar pekerja di dalam serikat pekerja dapat tercapai. Menjunjung tinggi disiplin sangat penting dalam sebuah organisasi mengingat dengan disiplin sangat wajar jika sebagian besar aturan dipatuhi oleh sebagian besar sampel, dengan disiplin ini tidak jarang pekerjaan akan meningkat. . Disiplin yang besar mencerminkan ukuran perasaan kewajiban sampel terhadap usaha yang diserahkan kepada pekerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan individu adalah rekanan, kapasitas, manajemen, pedoman organisasi, motivasi dan persiapan. Unsur-unsur yang dapat mempengaruhi pelaksanaan representatif antara lain motivasi kerja, disiplin, dan pemenuhan jabatan. Untuk situasi ini, bagaimana menghadapi motivasi sampel untuk menggarap pamerannya.

Eksekusi kerja yang dikembangkan lebih lanjut dilakukan oleh orang-orang yang dinamis, imajinatif dan terbuka, namun tetap mendasar dan menerima pemikiran dan perubahan yang inovatif. Seorang pekerja yang berguna adalah seorang wakil yang muncul dan dapat memahami pekerjaannya secara nyata dan dapat dilihat dari konsekuensi laporan yang telah ditentukan dan waktu yang lebih terbatas, sehingga pada akhirnya ia dapat mencapai tingkat pelaksanaan sampel yang layak dan efektif.

Suatu gambaran jika suatu perkumpulan hanya menitikberatkan pada pengajaran, bakat dan inovasi tanpa memperhatikan disiplin dan motivasi kerja para wakil, bahkan sekolah menengah atas, kemampuan dan inovasi tidak akan memberikan hasil yang maksimal, dengan alasan individu yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara konsisten. dan memiliki disiplin kerja yang tulus. yang tinggi. Dengan demikian, perluasan motivasi, disiplin dan pemenuhan jabatan merupakan faktor-faktor yang harus diperhatikan dengan tujuan akhir untuk mencapai elit, yang dijunjung oleh administrasi dalam memperluas motivasi kerja.

Disiplin kerja di kantor Bawaslu Kabupaten Mamuju dan Panwaslu Camat Mamuju Peraturan masih rendah mempengaruhi pelaksanaan sehingga diperlukan motivasi kerja dari komponen inisiatif kepada pekerja agar lebih berpengaruh dalam melakukan tugas sehingga pekerjaan pemenuhannya dapat dirasakan baik dari komponen sampel maupun dari komponen administrasi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka sangat penting dan dianggap penting untuk mengarahkan suatu penelitian dan penyusunan makalah sebagai upaya terakhir dengan judul "Dampak Disiplin Kerja, Motivasi Pada Pelaksanaan Melalui Pemenuhan Jabatan di Bawaslu Kantor Pemerintahan Mamuju"

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Hipotesis motivasi menurut para ahli adalah: Maslow (hipotesis kebutuhan sistem progresif), McClelland (hipotesis motivasi pencapaian), McGregor (hipotesis X dan Y), hipotesis Herzberg tentang motivasi, dan Hipotesis ERG Aldefefer. Berikut penjelasannya: 1. Hipotesis Motivasi Maslow Hipotesis Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996), membagi kebutuhan manusia sebagai a). Kebutuhan fisiologis adalah sistem progresif paling mendasar dari kebutuhan manusia yang harus memiliki pilihan untuk hidup seperti makan, minum, penginapan, oksigen, istirahat. dan seterusnya b) Kebutuhan Kesejahteraan Dengan asumsi kebutuhan fisiologis terpenuhi secara moderat, muncul kebutuhan berikutnya, khususnya kebutuhan akan rasa aman. Persyaratan keamanan ini mencakup keamanan untuk asuransi dari risiko kecelakaan kerja, memastikan koherensi pekerjaan mereka dan sertifikasi untuk usia lanjut mereka ketika mereka selesai bekerja. sosial, khususnya kebutuhan akan persekutuan, pergaulan dan kerjasama yang lebih erat dengan orang lain. Dalam pergaulan akan diidentifikasi dengan kebutuhan untuk kelompok kerja minimal, manajemen yang hebat, pengalihan bersama, dll. d) Kebutuhan akan Penghargaan Kebutuhan ini mencakup kebutuhan akan kerinduan untuk dihargai, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan penguasaan dan kecukupan pekerjaan seseorang. e). Kebutuhan Penyempurnaan Diri Realisasi diri adalah rantai kepentingan paling penting dari Maslow. Penyempurnaan diri diidentifikasi dengan cara paling umum untuk mengembangkan kemampuan asli seorang individu. Kebutuhan untuk menunjukkan kapasitas, kemampuan dan potensi diri. Memang, persyaratan untuk penyelesaian diri memiliki kecenderungan yang diharapkan untuk meningkat ketika individu menyadari perilaku mereka. Seorang individu yang diliputi oleh kebutuhan untuk realisasi diri menghargai tugas yang menantang kapasitas dan kemampuan mereka.

Hipotesis Maslow menerima bahwa individu yang berkuasa memenuhi persyaratan yang lebih penting (fisiologis) sebelum memandu perilaku untuk mengatasi masalah yang lebih tinggi (pengakuan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi, misalnya, pemenuhan diri mulai membangun kembali perilaku seseorang. Poin penting dalam pemikiran Maslow adalah bahwa kebutuhan yang terpenuhi mengmotivasi.

Jika seseorang menyimpulkan bahwa dia mendapat cukup uang untuk pekerjaannya dari perusahaan tempat dia bekerja, maka, pada saat itu, uang tidak lagi memiliki kekuatan. Jadi ketika suatu kebutuhan tiba di puncaknya, itu akan berhenti menjadi motivasi utama untuk perilaku. Kemudian, pada saat itu, kebutuhan berikutnya menjadi aturan, tetapi meskipun kebutuhan telah terpenuhi, itu sebenarnya mempengaruhi perilaku kurang signifikan.

Hipotesis Motivasi Pencapaian dari Mc. Clelland Satu lagi ide penting dari hipotesis motivasi yang tergantung pada kualitas yang ada pada orang adalah motivasi prestasi seperti yang ditunjukkan oleh McClelland seseorang dianggap memiliki jika dia ingin berprestasi lebih baik daripada orang lain sering Mc. Clelland mendukung tiga kebutuhan sebagaimana dikemukakan oleh Reksohadiprojo dan Handoko (1996:85), lebih spesifiknya: a). Persyaratan untuk pencapaian tercermin dalam keinginan untuk mengambil usaha yang dapat dengan dan dengan bertanggung jawab untuk kegiatan mereka. Dia menjabarkan tujuan yang masuk akal yang dapat mempertimbangkan bahaya dan dia mencoba melakukan hal-hal secara imajinatif dan inventif. b) Kebutuhan akan pergaulan, kebutuhan ini cenderung ramah. c) Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang perlu memiliki pengaruh terhadap orang lain, ia peka terhadap konstruksi pengaruh relasional dan ia berusaha untuk mengendalikan orang lain dengan mengarahkan perilakunya dan menarik orang lain bersamanya, dan terus-menerus mengikutinya. dengan kedudukan dan posisinya.

Teori X dan Y dari Mc. Gregor Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor. Dia telah merumuskan dua perbedaan mendasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori-teori tradisional mengenai kehidupan organisasi sebagian besar diarahkan dan dikendalikan berdasarkan teori X. Asumsi-asumsi yang mendasari teori X menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996: 87): a). Rata-

rata pekerja itu malas. , tidak suka bekerja dan jika mungkin akan menghindarinya. b) Karena mereka pada dasarnya tidak suka bekerja, mereka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. C) Rata-rata pekerja lebih suka dibimbing, mencoba menghindari tanggung jawab, memiliki sedikit ambisi, mampu untuk dirinya sendiri di atas segalanya. Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena manajer percaya bahwa asumsi ini benar dan banyak sifat yang diamati dalam perilaku manusia. Menurut asumsi ini, teori ini tidak dapat menjawab semua pertanyaan yang terjadi dalam organisasi. Oleh karena itu, Mc Gregor menjawab dengan teori berdasarkan kenyataan. Asumsi dasar Teori Y adalah : 1. Usaha fisik dan mental yang dilakukan manusia sama dengan bermain atau istirahat. 2. Rata-rata manusia mau belajar di bawah kondisi yang tepat, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab. 3. Adanya kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kualitas dan imajinasi untuk memecahkan masalah organisasi yang tersebar luas ke seluruh karyawan. 4. Kontrol dari hukuman luar bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan pencapaian tujuan organisasi.

Teori Motivasi Herzberg Teori motivasi dikemukakan oleh Herzberg dan kelompoknya. Teori ini sering disebut sebagai M-H atau teori dua faktor. bagaimana administrator dapat menangani elemen-elemen yang dapat menyebabkan pemenuhan pekerjaan atau kekecewaan pekerjaan. Berdasarkan penelitian, dua kelompok variabel yang mempengaruhi individu dalam asosiasi telah diusulkan, untuk menjadi "motivasi" tertentu. Dirujuk bahwa motivasi asli sebagai penyebab pemenuhan pekerjaan.

Berdasarkan gambaran di atas, maka dapat dimaklumi bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong utama yang dapat menghasilkan energi kerja dengan cara memproduksi, mengkoordinasikan, dan bertindak kerja serta mengkonsumsi suatu derajat kerja untuk membuat komitmen terbaik terhadap pencapaian asosiasi. dalam mencapai tujuannya.

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2011) disiplin adalah metodologi yang merevisi atau menolak bawahan karena mengabaikan aturan atau teknik. Adapun perilaku yang tidak pantas, gangguan atau presentasinya tidak dapat diterima dalam pergaulan. Disiplin adalah perilaku yang tenang dan terkoordinasi dari sampel dan menunjukkan kehadiran kelompok kerja yang tulus dalam asosiasi.

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan keinginan individu untuk tunduk pada semua pedoman organisasi dan standar yang sesuai. Mindfulness adalah mentalitas seseorang yang dengan sengaja mematuhi setiap standar dan mengetahui kewajiban dan kewajibannya, sehingga ia akan mematuhi/melaksanakan setiap tanggung jawabnya dengan baik, tidak diintimidasi. Sedangkan yang dimaksud dengan keinginan adalah mentalitas, perilaku dan aktivitas individu sesuai dengan pedoman organisasi, jika disusun.

Disiplin kerja pada dasarnya secara konsisten diharapkan dapat menggambarkan setiap aset manusia dalam berserikat, mengingat dengan disiplin hirarkis akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja berdampak pada pelaksanaan pekerja. Sampel yang fokus bekerja sejak berangkat, saat bekerja dan saat pulang kerja serta sesuai prinsip di tempat kerja, biasanya akan memiliki eksekusi yang baik. Cenderung tertutup, semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi presentasi sampel. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan kegiatan yang sesuai dengan pedoman baik yang tersusun maupun yang tidak tertulis, dan apabila dilanggar akan dikenakan sanksi atas pelanggaran.

Unsur-unsur yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Ada banyak unsur yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu disiplin kerja dalam suatu perkumpulan. Sebagaimana dikemukakan oleh Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011) Komponen-komponen tersebut meliputi: a). Besarnya upah. Sampel akan menyetujui setiap pedoman materi tunggal jika mereka merasa bahwa mereka dijamin kompensasi yang setara dengan pameran yang mereka tempati organisasi. A). Terlepas dari apakah ada administrasi yang baik dalam organisasi Pekerjaan otoritas terpuji sangat penting dalam organisasi

karena Pemimpin adalah contoh yang baik dalam sebuah organisasi. C). Terlepas dari apakah ada standar tegas yang dapat dimanfaatkan sebagai ajudan. Pekerja akan benar-benar ingin mengajar jika ada pedoman yang jelas dan dididik kepada sampel d). Ketangguhan kewenangan dalam melakukan tindakan Jika ada sampel yang menyalahgunakan disiplin, maka pada saat itu harus ada keberanian dari pihak yang berwenang untuk melakukan tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. e). Terlepas dari apakah ada pengawasan inisiatif Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh organisasi harus ada seseorang yang memandu sampel untuk melakukan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang masih belum terjawab. F). Terlepas dari apakah ada pertimbangan mengenai sampel pekerja yang berpuasa dengan penerimaan gaji yang tinggi, namun juga membutuhkan pertimbangan yang lebih menonjol dari pada perintis. G). Kebiasaan yang dijadikan landasan disiplin, Kecenderungan positif antara lain: 1. Saling menghargai, saat bertemu di tempat kerja. 2. Beri pujian sesuai waktu dan tempat, sehingga sampel juga akan merasa senang atas pujian tersebut. 3. Sering melibatkan pekerja dalam pertemuan, jika pertemuan diidentifikasi dengan bantuan pemerintah mereka. 4. Namun, menasihati saat meninggalkan lingkungan kerja, dengan cara menerangi, kemana dan untuk apa bahkan kepada bawahan. pemenuhan pekerjaan Seperti yang ditunjukkan oleh Handoko (2001: 193) pemenuhan pekerjaan adalah keadaan bergairah yang menyenangkan atau mengecewakan yang dengannya sampel melihat pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (2010:202) pemenuhan pekerjaan adalah sikap bergairah yang memesona dan memuja pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari rasa percaya diri, disiplin, dan eksekusi kerja. Pemenuhan pekerjaan dalam pekerjaan adalah pemenuhan pekerjaan yang dihargai bekerja dengan memperoleh pengakuan atas pekerjaan, pengaturan, perawatan, perangkat keras dan tempat kerja yang layak. Sampel yang suka menghargai pemenuhan pekerjaan di tempat kerja akan lebih fokus pada pekerjaannya daripada kompensasi meskipun kompensasi itu signifikan. Variabel yang mempengaruhi pemenuhan eksekusi Ada banyak elemen yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan representatif. Sampel bekerja secara menguntungkan atau tidak bergantung pada pemenuhan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Berikutnya adalah 5 sudut pandang yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan pekerja menurut Levi: 2002, untuk lebih spesifik: 1. Pekerjaan yang sebenarnya Ini menyiratkan bahwa setiap pekerjaan memerlukan keahlian khusus sesuai bidangnya masing-masing. Masalah pekerjaan hanya sebagai kecenderungan individu bahwa kemampuannya diperlukan dalam melakukan pekerjaan, akan menambah atau mengurangi pemenuhan pekerjaan. 2. Seorang manajer yang baik menyiratkan bahwa dia perlu menghargai yang dibuat oleh bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/pendamping sama seperti atasan. 3. Rekanan adalah faktor-faktor yang diidentikkan dengan hubungan antara sampel dan atasannya dan dengan sampel yang berbeda, baik yang setara maupun berbagai jenis pekerjaan. 4. Kemajuan adalah faktor yang diidentikkan dengan ada atau tidaknya peluang untuk sukses profesional saat bekerja. 5. Gaji/kompensasi merupakan faktor dalam memenuhi persyaratan pekerja yang dipandang terpuji atau tidak. (Wikipedia, 2011). Pemahaman tentang variabel-variabel yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan pekerja sangat penting, mengingat kapasitas staf kemudian akan dapat memilih faktor-faktor yang sesuai dengan keadaan tertentu. Sebagaimana ditunjukkan oleh Hasibuan (2010:203) hal-hal yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan sampel adalah sebagai berikut: 1. Pemenuhan Pekerjaan dan Disiplin Pemenuhan pekerjaan mempengaruhi derajat disiplin sampel, yang berarti bahwa dalam hal pemenuhan diperoleh dari pekerjaan, disiplin pekerja dapat diterima. Kemudian lagi, dengan asumsi pemenuhan posisi tidak tercapai dari pekerjaan, disiplin pekerja rendah. 2. Pemenuhan Pekerjaan dan Usia Sampel Usia pekerja mempengaruhi pemenuhan pekerjaan. Pekerja muda memiliki permintaan pemenuhan pekerjaan yang tinggi, sementara sampel yang lebih berpengalaman umumnya memiliki permintaan pemenuhan pekerjaan yang rendah. 4. Pemenuhan Pekerjaan dan Asosiasi Ukuran asosiasi mempengaruhi pemenuhan pekerjaan yang representatif. Semakin besar asosiasi, pemenuhan pekerjaan pekerja semakin berkurang karena pekerjaan mereka semakin sederhana dalam mencapai tujuan. Dalam asosiasi kecil, pemenuhan pekerjaan pekerja akan lebih

menonjol karena pekerjaan mereka semakin besar dalam mencapai tujuan. 5. Pemenuhan Jabatan dalam Kewenangan Pemenuhan jabatan cukup dipengaruhi oleh mentalitas para cikal bakal dalam pemerintahannya. Otoritas partisipatif memberikan pemenuhan pekerjaan kepada sampel karena pekerja secara efektif dikaitkan dengan menawarkan sudut pandang mereka untuk memutuskan strategi organisasi. Inisiatif tiran menghasilkan pemenuhan pekerjaan pekerja yang rendah.

Kinerja Pengawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan pekerjaan yang kontras dengan hasil potensial yang berbeda, misalnya, pedoman kerja, target atau atau model yang tidak benar-benar ditetapkan sebelumnya dan telah ditetapkan secara umum. atas (Rivai, 2004:14).

Seperti yang diungkapkan oleh Maharjan (2012), eksekusi adalah hasil yang dicapai dengan alasan bahwa mereka termotivasi oleh pekerjaan mereka dan senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Setiap individu pada umumnya akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin belum lama ini diharapkan selama waktu yang dihabiskan untuk memenuhi persyaratan ideal sehingga melalui pengembangan kerja dan pengalaman, individu akan memperoleh landasan dalam hidupnya.

Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa ujian presentasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh asosiasi untuk menilai atau mengevaluasi pencapaian pekerja dalam melakukan kewajibannya. Penilaian harus dimungkinkan dengan membandingkan pekerjaan yang dilakukan oleh sampel dan norma pekerjaan. Dalam hal hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melampaui norma kerja, dapat dikatakan bahwa penyajian seorang wakil dikenang untuk klasifikasi besar. Selanjutnya, sebaliknya, seorang wakil dikenang untuk klasifikasi besar. Kemudian lagi, seorang sampel yang hasil kerjanya tidak sesuai dengan norma kerja dikenang karena penampilan yang buruk atau eksekusi yang rendah.

Mathis dan Jackson (2009:378) mengemukakan bahwa pameran merupakan spesialisasi karyawan atau tidak dilakukan. Eksekusi representatif yang normal untuk sebagian besar posisi menggabungkan komponen yang menyertainya: (a) jumlah hasil, (b) sifat hasil, (c) kepraktisan dan hasil, (d) partisipasi dan (e) kapasitas untuk bekerja sama.

Tucunan (2014) mengemukakan bahwa pameran merupakan efek samping dari sebuah siklus atau karya. Setiap wakil dituntut memiliki kemampuan, khususnya kesanggupan atau kesanggupan untuk menyelesaikan usaha atau pekerjaan yang menjadi kewajibannya atau yang dianugerahkannya. Dalam setiap tugas atau pekerjaan ada gerakan untuk mengukur atau mengubah masukan (kontribusi) suatu (hasil) yang telah menambah harga diri sebagai item atau akibat kerja.

Dilihat dari pengertian pelaksanaan sampel yang telah digambarkan oleh tenaga ahli, maka cenderung dapat dikemukakan bahwa pelaksanaan tenaga kerja merupakan pelaksanaan pekerjaan sampel atas kewajiban dan tenaga ahli yang telah diberikan oleh organisasi sesuai dengan kapasitas dan keterampilan organisasi. pekerja baik dalam jumlah maupun kualitas untuk mencapai tujuan, visi dan misi.

Metode Penelitian

Rencana tinjauan ini disusun untuk menguji hubungan antar faktor. Konfigurasi eksplorasi ini mengingat penelitian untuk hubungan antar faktor, yaitu pemeriksaan khusus yang diarahkan untuk memutuskan hubungan antar faktor. Faktor-faktor yang digunakan adalah motivasi, disiplin, pemenuhan pekerjaan dan pelaksanaan yang dituangkan dalam teori-teori tersendiri yang akan dijabarkan dalam petunjuk-petunjuk yang pas dan kemudian dikurangi untuk membahas hal-hal dalam instrumen penyelidikan. Tinjauan ini akan memberikan klarifikasi tentang hubungan sebab akibat dari faktor-faktor yang diperiksa melalui pengujian spekulasi. Strategi berwawasan yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah pengujian jalan menggunakan program SmartPLS. Penjelajahan dipimpin di

kantor Bawaslu Kabupaten Mamuju yang terletak di Pengayoman Mamuju. Eksplorasi dilakukan dari Juli 2020 hingga Agustus 2020. Penduduk adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari barang-barang atau subyek-subyek yang memiliki jumlah dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh para analis untuk dikonsentrasikan dan kemudian dibuat penentuannya (Sugiyono, 2009). Instrumen eksplorasi menggunakan polling yang diberikan kepada 23 sampel Bawaslu Perda Mamuju dan 10 pekerja di 8 Lokal Panwaslu Perda Mamuju. Objek eksplorasi diambil dari kantor Bawaslu Peraturan Mamuju. keteladanan sangat penting untuk jumlah dan kualitas yang digerakkan oleh penduduk (Sugiyono, 2009) keteladanan adalah bagian atau delegasi dari penduduk yang diteliti. pengujian dengan tujuan agar contoh mutlaknya adalah 100 Skala estimasi yang digunakan untuk mengukur faktor motivasi, disiplin, dan pemenuhan pekerjaan adalah skala Likert.

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan model analisis jalur (path Analysis). Model analisis jalur (Path Analisis) dimasukkan untuk menguji pengaruh tiga variable independen terhadap suatu variable dependen. Cara pemeriksaan merupakan perluasan dari berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung, atau cara pemeriksaan adalah pemanfaatan pemeriksaan kekambuhan untuk menilai hubungan kausalitas antara faktor-faktor (model relaks) yang masih mengudara tergantung pada hipotesis (Ghozali, 2011).

Dalam membedah informasi, para ilmuwan mengumpulkan, mengatur, memeriksa, dan menguraikan informasi untuk memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang sedang dipertimbangkan. Strategi logis yang digunakan dalam tinjauan ini adalah: 1. Pemeriksaan grafis, yang digunakan untuk membedah informasi dengan menggambarkan informasi yang dikumpulkan apa adanya tanpa bermaksud membuat tujuan umum atau spekulasi. (Siregar, 2012). 2. Uji kualitas informasi (legitimasi dan ketergantungan). Untuk menguji sifat informasi, uji legitimasi dan kualitas yang tak tergoyahkan diselesaikan dengan menggunakan pemrograman SmartPLS. Uji legitimasi informasi digunakan untuk mengukur keabsahan atau legitimasi suatu hal dalam survei (Siregar, 2012). Sebuah jajak pendapat dikatakan sah jika pertanyaan dalam survei dapat mengungkap sesuatu yang akan diperkirakan dengan menggunakan uji legitimasi terpadu.

Uji legitimasi adalah pemeriksaan terhadap suatu tindakan yang menunjukkan derajat legitimasi suatu survei. Menurut Siregar (2012) legitimasi menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau kegiatan mengukur apa yang seharusnya diukur. Outer loading factor menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Kolerasi dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai $> 0,5$. Uji realibilitas menjadi standar pengukuran konsistensi suatu polling yang merupakan penanda suatu variabel atau berkembang. Sebuah survei seharusnya solid atau dapat diandalkan jika respons individu terhadap penyelidikan dapat diprediksi atau stabil setelah beberapa waktu. Sebuah variabel dianggap solid jika memberikan alpha Cronbach senilai 0,60. Sugiyono, (2016). Uji ketergantungan juga dapat diperkirakan dengan uji terukur Alpha Cronbach.

Strategi ilmiah yang digunakan adalah teknik investigasi jalan. Digunakan untuk menyelidiki contoh hubungan antar faktor. Model ini adalah untuk memutuskan dampak langsung atau backhanded dari sekelompok faktor otonom (eksogen) pada variabel terikat (endogen). Sugiyono, (2016). Selain itu, menurut Sugiyono (2016) bahwa koefisien cara adalah koefisien kekambuhan yang dinormalisasi, khususnya koefisien kekambuhan yang ditentukan dari kumpulan data yang telah ditetapkan dalam angka standar (Z-score). Mengingat tujuan eksplorasi, rencana uji spekulasi yang dapat dibuat adalah rencana uji teori dalam tinjauan ini yang diperkenalkan tergantung pada target pemeriksaan. Derajat kepastian yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat akurasi atau kendala ketidaktepatan adalah $(\alpha) = 5\% = 0,05$ (p esteem). Terlebih lagi, menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,96 (Ghozali, 2006).

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan kalkulasi *bootstrapping* untuk uji hipotesis menggunakan dengan Smart PLS 3.2.9 untuk melihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (mediasi) dapat disimak sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil analisis data sesuai dengan metode yang digunakan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Outer Loadings

	Original Sampl...	Sample Mean (M)	Standard Devia...	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1.1 <- Disiplin	0.785	0.781	0.050	15.843	0.000
X1.2 <- Disiplin	0.842	0.843	0.032	25.973	0.000
X1.3 <- Disiplin	0.808	0.794	0.073	11.069	0.000
X1.4 <- Disiplin	0.795	0.778	0.070	11.381	0.000
X1.5 <- Disiplin	0.725	0.697	0.109	6.647	0.000
X2.1 <- Kepuasan	0.642	0.610	0.249	2.581	0.010
X2.2 <- Kepuasan	0.717	0.670	0.203	3.541	0.000
X2.3 <- Kepuasan	0.792	0.706	0.185	4.286	0.000
X2.4 <- Kepuasan	0.801	0.702	0.257	3.119	0.002
X2.5 <- Kepuasan	0.709	0.630	0.227	3.126	0.002
Y1.1 <- Motivasi	0.755	0.746	0.060	12.686	0.000
Y1.2 <- Motivasi	0.737	0.717	0.094	7.845	0.000
Y1.3 <- Motivasi	0.815	0.809	0.045	18.040	0.000
Y1.4 <- Motivasi	0.794	0.788	0.058	13.754	0.000
Y1.5 <- Motivasi	0.680	0.672	0.090	7.532	0.000
Y2.1 <- Kinerja	0.789	0.783	0.052	15.313	0.000
Y2.2 <- Kinerja	0.839	0.835	0.048	17.363	0.000
Y2.3 <- Kinerja	0.798	0.794	0.045	17.852	0.000
Y2.4 <- Kinerja	0.865	0.859	0.032	27.044	0.000
Y2.5 <- Kinerja	0.761	0.752	0.066	11.547	0.000

Sumber: Hasil olah data oleh SmartPLS

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel gaya Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja pegawai masing-masing telah memiliki nilai loading (original sampel) faktor diatas 0,5 dan dikategorikan sudah sangat baik(valid) untuk selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

Setelah semua indikator di ketahui valid maka selanjutnya untuk mengetahui setiap variabel apakah reliabel atau tidak dalam penelitian ini, dapat di uji melalui pengujian reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil pengujian Uji Reliabilitas Setiap Variabel

Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Disiplin -> Kinerja	0.436	0.429	0.141	3.100	0.002
Disiplin -> Motivasi	0.357	0.362	0.131	2.721	0.007
Kepuasan -> Kinerja	0.020	0.037	0.109	0.186	0.853
Kepuasan -> Motivasi	0.147	0.156	0.186	0.791	0.429
Motivasi -> Kinerja	0.492	0.473	0.124	3.959	0.000

Sumber: Hasil olah data SmartPLS2020

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing Cronbach alfa variabel penelitian yang terdiri dari variabel Disiplin sebesar 0.852, Kepuasan sebesar 0,796, Motivasi sebesar 0.814 dan Kinerja sebesar 0.870. Kesemua variabel memiliki nilai cronbach's alfa yang lebih besar dari 0,7 sehingga kontrak dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* atau sah.

Tabel 3. Hasil pengujian Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Specific Indirect Effects

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Disiplin -> Motivasi -> Kinerja	0.176	0.172	0.082	2.143	0.033
Kepuasan -> Motivasi -> Kinerja	0.072	0.075	0.086	0.837	0.403

Sumber Hasil olah data SmartPLS2020

Tabel 4. Hasil pengujian Uji Hipotesis Pengaruh tidak Langsung

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliab...	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin	0.852	0.860	0.894	0.627
Kepuasan	0.796	0.841	0.854	0.540
Kinerja	0.870	0.877	0.906	0.658
Motivasi	0.814	0.820	0.870	0.574

Sumber Hasil olah data SmartPLS2020

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Mamuju

Berdasarkan hasil analisis ditemukan fakta empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Secara umum tanggapan untuk kedua variabel beserta indikatornya masuk kategori tinggi maupun

sangat tinggi sehingga Hipotesis diterima, Sanksi hukuman atau teguran diberikan kepada pegawai yang tidak menjalankan *standar operational procedure* memberikan efek yang sangat baik sehingga visi dan misi Bawaslu dapat diterapkan. Komisioner Bawaslu harus berani mengambil Tindakan yang tegas bagi pegawai yang melakukan Tindakan yang tidak disiplin agar terjadi harmonisasi antar pegawai karena tidak melakukan pilih kasih. Tanggapan responden untuk kedua variabel beserta indikatornya masuk kategori tinggi atau baik. Signifikannya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bawaslu Mamuju ini tidak terlepas dari Komisioner yang mampu menerapkan disiplin kerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawab pegawai.

Seperti yang ditunjukkan oleh Simamora (2011) disiplin adalah metode yang menyesuaikan atau menolak bawahan untuk menyalahgunakan aturan atau teknik. Tentang perbuatan yang tidak patut, mengganggu atau pamerannya tidak memuaskan perkumpulan. Disiplin adalah pengendalian dan perilaku terkoordinasi dari sampel dan menunjukkan kehadiran kelompok kerja yang tulus dalam asosiasi.

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesiapan individu untuk tunduk pada semua pedoman organisasi dan standar yang sesuai. Kewaspadaan adalah sikap seseorang yang dengan sengaja tunduk pada setiap prinsip dan mengetahui kewajiban dan kewajibannya, sehingga ia akan mematuhi/melaksanakan setiap tanggung jawabnya dengan baik, tidak diintimidasi. Sedangkan yang dimaksud dengan keinginan adalah mentalitas, perilaku dan aktivitas individu sesuai dengan pedoman organisasi, jika disusun. Disiplin kerja pada dasarnya secara konsisten diharapkan dapat menggambarkan setiap aset manusia dalam berserikat, karena dengan disiplin berwujud akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja berdampak pada pelaksanaan pekerja. Sampel yang fokus bekerja sejak berangkat, saat bekerja dan saat pulang kerja dan sesuai prinsip di tempat kerja, biasanya akan memiliki eksekusi yang baik. Itu cenderung selesai, semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pameran sampel. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan kegiatan yang sesuai dengan pedoman, baik yang tersusun maupun yang tidak tertulis, dan bila disalahgunakan akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Bawaslu Mamuju

Berdasarkan hasil analisis ditemukan fakta empiris bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Secara umum tanggapan untuk kedua variabel beserta indikatornya masuk kategori tinggi maupun sangat tinggi sehingga Hipotesis diterima. Pegawai akan termotivasi apabila tercipta suasana harmonis antar pegawai dilingkungan kerja. Selalu terjalin kerja sama yang baik antara rekan kerja, staf dan pemimpin. Fasilitas kantor yang tersedia adalah sebagai penunjang kebutuhan dalam melaksanakan tugas. Tanggapan responden untuk kedua variabel beserta indikatornya masuk kategori tinggi atau baik. Signifikannya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada kantor Bawaslu Mamuju ini tidak terlepas dari Komisioner yang mampu menerapkan disiplin kerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawab pegawai sehingga tercipta suasana yang harmonis baik antara pegawai maupun terhadap Komisioner.

Teori Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut: "1. Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. 2. Kebutuhan Rasa Aman, Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. Kebutuhan Sosial, Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu .kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya. 4. Kebutuhan Penghargaan Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas

kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang. 1.Kebutuhan Aktualisasi diri Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang.”

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Mamuju.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan fakta empiris bahwa “Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Mamuju Provinsi Sulawesi Barat”. Meskipun secara umum tanggapan untuk kedua variabel beserta indikatornya masuk kategori tinggi maupun sangat tinggi namun jika dikaitkan, Kepuasan Kerja pada Kantor Bawaslu Mamuju ini belum mampu meningkatkan kinerja secara signifikan sehingga Hipotesis ditolak.

Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah mentalitas antusias yang memesonakan dan menghargai pekerjaannya. Disposisi ini tercermin dari kepercayaan diri, disiplin, dan pelaksanaan kerja. Pemenuhan pekerjaan dalam pekerjaan adalah pemenuhan pekerjaan yang dihargai bekerja dengan memperoleh pujian atas pekerjaan, jabatan, perlakuan, perlengkapan dan ruang kerja yang layak. Sampel yang suka menghargai pemenuhan pekerjaan di tempat kerja akan lebih fokus pada pekerjaannya daripada kompensasi meskipun kompensasi itu signifikan.

Dampak Pemenuhan Jabatan Terhadap Motivasi Kerja di Kantor Bawaslu Mamuju

Mengingat konsekuensi investigasi mendapatkan kenyataan eksperimental bahwa pemenuhan jabatan berdampak positif dan immaterial terhadap motivasi kerja di Kantor Bawaslu Mamuju Wilayah Sulawesi Barat. Meskipun secara umum tanggapan untuk kedua variabel beserta indikatornya masuk kategori tinggi maupun sangat tinggi namun jika dikaitkan, Kepuasan Kerja pada Kantor Bawaslu Mamuju ini belum mampu meningkatkan kinerja secara signifikan sehingga hipotesis di tolak. Meskipun penilaian mengenai Kepuasan kerja sudah masuk kategori baik namun belum mampu memaksimalkan pengaruh positif terhadap kualitas pelayanan. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada faktor lain yang dapat memberi pengaruh terhadap Motivasi pada instansi pemerintahan ini. Adanya penempatan posisi atau jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian masing-masing pegawai harus tetap menjadi perhatian khusus bagi tataran komisioner Bawaslu Mamuju.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiry (2003:138), Mendefinisikan bahwa “Penempatan pegawai yaitu untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”. Sedangkan menurut Melayu S.P. Hasibuan (2008:32), Mengemukakan bahwa “penempatan pegawai yaitu tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut”. Kemudian menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:198) “Penempatan yaitu penugasan kembali seorang pegawai kepada pekerjaan barunya”. Setiap instansi harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan fakta empiris bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Secara umum tanggapan untuk kedua variabel beserta indikatornya masuk kategori tinggi maupun sangat tinggi sehingga Hipotesis diterima, Motivasi Kerja pada Kantor Bawaslu Mamuju ini meningkatkan kinerja secara signifikan. Adanya penempatan posisi atau jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian masing-masing pegawai. Saya mampu menyelesaikan masalah yang timbul saat bekerja ditempat kerja yang bersih dan nyaman yang dilengkapi dengan sarana penunjang. Pemimpin perlu memberikan semangat kepada pegawai dalam mengerjakan pekerjaan. Dalam sebuah instansi bukan

hanya Komisioner tidak hanya memberikan motivasi terhadap staf tapi perlu juga mencita-citakan suasana yang bersih beserta fasilitas yang memadai guna menunjang kegiatan staf.

Menurut Yuwono: 2008 Sarana Perjanjian adalah segala sesuatu yang dapat atau dapat digunakan sebagai perangkat keras/instrumen untuk mencapai tujuan atau alasan yang telah ditentukan sebelumnya. Prasarana adalah sebuah gadget yang digunakan sebagai pendukung utama dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Sesuai Bafadal: 2011 Kantor adalah peralatan yang terdiri dari berbagai perangkat keras yang digunakan sebagai bahan atau furnitur yang dapat digunakan secara langsung dalam latihan atau latihan. Sudut pandang Grigg: 1988. Kerangka adalah jenis semua komponen aktual penting dari ruang, iklim, kota atau distrik yang dapat memberdayakan ruang untuk bekerja sebagaimana mestinya.

Sebagaimana dikemukakan oleh Daryanto : 2005 Yayasan adalah suatu perangkat yang digunakan yang secara tersirat mendukung untuk mencapai suatu tujuan dari suatu organisasi atau kantor pemerintahan . Jadi, kantor adalah suatu alat atau sesuatu yang biasanya digunakan untuk mencapai suatu tujuan yang tidak pasti, sedangkan pondasi adalah segala sesuatu yang biasanya digunakan sebagai tumpuan prinsip dalam pelaksanaan suatu ciptaan. atau sebaliknya dapat juga dikatakan bahwa kantor adalah sesuatu yang dapat bergerak sedangkan rangka adalah sesuatu yang tidak dapat bergerak. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kinerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Mamuju

Berdasarkan analisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja jika dimediasi oleh Motivasi pada Kantor Bawaslu Mamuju Provinsi Sulawesi Barat sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian diterima.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang disutradarai oleh Susanti dan Susila. (2012), memimpin konsentrat “Pengaruh Motivasi dan Pemenuhan Jabatan Terhadap Disiplin Kerja dan Pelaksanaan Sampel Dinas Keriawanan Kota Surakarta” dan konsekuensi dari investigasi ini ditemukan bahwa motivasi berdampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan dan jabatan pekerja pemenuhan jabatan, dampak langsung pemenuhan jabatan terhadap pelaksanaan pekerja dengan mengintervensi disiplin kerja sehingga dampak pemenuhan jabatan terhadap pelaksanaan sampel lebih diperhatikan daripada dampak motivasi terhadap pelaksanaan sampel, untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pekerja secara lebih memadai melalui pemenuhan pekerjaan.

Pemeriksaan sesuai Anggraeni (2011) dalam review berjudul “Dampak Kapasitas dan Motivasi Terhadap Eksekusi Tenaga Kerja di Sekolah Ekspresif Indonesia (STSI) Bandung. Hasil review ini menunjukkan bahwa kapasitas dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi presentasi sampel oleh 86% sedangkan kelebihan 14% adalah dampak yang diberikan kapasitas dan motivasi masa lalu. Namun, sampai batas tertentu disadari bahwa dampak motivasi lebih dominan daripada kapasitas, hal ini karena setiap penanda motivasi digunakan sebagai sudut pandang Dalam pelaksanaan pengembangan selanjutnya, cenderung terlihat pentingnya kekuatan motivasi tenaga kerja terhadap hasil yang ingin dicapai agar dapat menawarkan jenis bantuan kepada siswa, daerah dan guru yang paling berprestasi di bidangnya. bidang administrasi sebagai tanggung jawab pemerintah yang dapat memenuhi keinginan individu.

Dampak Pemenuhan Jabatan Terhadap Pelaksanaan Sampel Melalui Motivasi Kerja

Dilihat dari Penelitian dampak pemenuhan jabatan terhadap eksekusi melalui motivasi, menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan tidak signifikan terhadap eksekusi apabila diintervensi oleh motivasi kerja di Kantor Bawaslu Mamuju Wilayah Sulawesi Barat, maka untuk situasi ini pemeriksaan teori ditolak.

Robbins (2015:) menyatakan bahwa pemenuhan kerja adalah keseluruhan mentalitas terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbandingan antara ukuran balas jasa yang diterima buruh dengan ukuran balas jasa yang diterima untuk diperoleh. Pemenuhan pekerjaan adalah sesuatu yang penting

yang dimiliki orang di dalam bekerja. Hamali (2016) setiap individu yang bekerja berharap mendapatkan pemenuhan dari lingkungan kerjanya. Pemenuhan pekerjaan akan mempengaruhi efisiensi yang sangat diharapkan oleh seorang administrator, sehingga seorang direktur perlu mendapatkan bagaimana seharusnya menangani agar pemenuhan pekerjaan yang representatif. Sutrisno (2016) pemenuhan pekerjaan adalah disposisi pekerja terhadap bisnis yang berkaitan dengan keadaan kerja, partisipasi antara sampel, penghargaan mendapat pekerjaan, dan berbagai masalah termasuk variabel fisik dan mental. Disposisi terhadap pekerjaan ini merupakan konsekuensi dari berbagai mentalitas eksplisit individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, perubahan individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan, yang memunculkan sikap tunggal secara keseluruhan terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Hal ini cenderung beralasan bahwa pemenuhan pekerjaan adalah sekumpulan perasaan yang mewakili tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap tugas yang mereka hadapi. Pemenuhan pekerjaan adalah konsekuensi dari pekerjaan yang diidentikkan dengan motivasi. Pemenuhan pekerjaan adalah jumlah pemenuhan pekerjaan (dari setiap perspektif pekerjaan) digandakan dengan tingkat signifikansi sudut pandang pekerjaan bagi orang tersebut. Seorang individu akan merasa puas atau kecewa dengan pekerjaannya, dan ini adalah sesuatu yang individual, yang bergantung pada cara individu tersebut melihat kewajiban atau perjuangan antara keinginannya dan hasilnya.

Demikian menurut para ilmuwan yang dipimpin oleh Agustina dan Lila. (2014) mengkaji “Pengaruh Pengawasan dan Pemenuhan Jabatan dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan pemenuhan jabatan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pekerja, namun ketidaklengkapan Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja representatif adalah pemenuhan kerja sedangkan manajemen tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Banyak variabel yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan pekerja. Komponen aktual dalam pekerjaannya dalam memberikan pemenuhan kepada pekerja bergantung pada karakter setiap sampel menurut Sutrisno (2009: 82): 1. Unsur individu, meliputi usia, kesejahteraan, karakter, dan asumsi. 2 Variabel sosial, termasuk hubungan keluarga, pandangan daerah setempat, kebebasan untuk menanggapi, latihan serikat pekerja, peluang politik, dan hubungan sosial.

Kesimpulan

Disiplin kerja sangat besar manfaatnya bagi pelaksanaan sampel di Kantor Bawaslu Mamuju Wilayah Sulawesi Barat. Motivasi kerja memiliki hasil konstruktif yang sangat besar pada pelaksanaan pekerja di Kantor Bawaslu Pemkab Mamuju, Wilayah Sulawesi Barat. Pemenuhan jabatan tidak memberikan hasil yang besar bagi pelaksanaan sampel di Kantor Bawaslu Mamuju, Wilayah Sulawesi Barat. Pemenuhan jabatan berdampak positif dan tidak relevan terhadap motivasi kerja di Kantor Bawaslu Mamuju Wilayah Sulawesi Barat. Motivasi kerja memiliki hasil yang sangat bermanfaat bagi pelaksanaan pekerja di Kantor Bawaslu Mamuju, Wilayah Sulawesi Barat. Disiplin Kerja Eksekusi Melalui Motivasi menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki hasil konstruktif yang sangat besar dalam Eksekusi bila diintervensi oleh Motivasi di Kantor Bawaslu Mamuju Wilayah Sulawesi Barat. Motivasi melalui eksekusi pekerja menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki hasil konstruktif yang besar pada eksekusi setiap kali diintervensi oleh motivasi di Kantor Bawaslu Mamuju Wilayah Sulawesi Barat.

Referensi

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1).
- Anwar, S., Ansar, A., & Dammar, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan (Studi Kasus Cabang Dinas Kehutanan Wilayah VII dan VIII). *YUME: Journal of Management*, 2(2).

- Astuti, Y. F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Pamella Supermarket 7. *Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Briliani, A. (2017). Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Etos Kerja Pada Pegawai Kontrak Di Universitas Muhammadiyah Purwokerto (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Husaeni, L. M., Affandi, H. A., & Mulyaningrum, H. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Dewan Sampel Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Ichlapio fitrianto (2017). Pengaruh Motivasi, disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan
- Ihsanuddin, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yang di Moderasi Oleh Variabel Stres Kerja. *Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah: Yogyakarta.*
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasikan Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-424.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2).
- Karauwan, R., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Mannipi, W. A., Mattalatta, M., & Gunawan, H. (2019). *The Influence Of Work Quality And Leadership On Employee Performance Through Motivation Of Syariah Faculty Staff And The Law Off UIN Alauddin Makassar. YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang). *MAKSIMUM*, 5(1).
- Muliadi, M., Nasruddin, N., & Natsir, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Diklat Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. *YUME: Journal of Management*, 2(2).
- Purnomo, H. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), .
- Rosa, Devi Maya. 2010. *Pengaruh Soft Competency Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang)*. Skripsi, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Malang.
- Setiawan, D. (2018). Penerapan Teori Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Ruang Terbuka Hijau Kota Surabaya.
- Sunada, Made (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PO. Puspa Jaya*. Unspecified.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), Wijaya, R. A. (2015). Implementasi Konsep Kebersihan Sebagian dari Iman di Iain Raden Fatah Palembang. *Tadrib*, 1(1).
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1),