

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK
ASASI MANUSIA PAPUA*****THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE REGIONAL OFFICE OF THE MINISTRY OF LAW AND
HUMAN RIGHTS OF PAPUA*****Siti Fatimah¹**

Universitas Yapis

Papua¹

email:

fatimah_halim67@gmail.com**Nur Fatimah²**

Universitas Yapis

Papua²

email:

nurfatimah@gmail.com**Abdul Rahman****Basri³**

Universitas Yapis

Papua³

email:

abdulrahmanbasri67@gmail.com**Sumantri⁴**

Universitas Yapis

Papua⁴

email:

sumantriacc@gmail.com**La Juli⁵**

Universitas Yapis

Papua⁵

email:

lajuli764@gmail.com

IJI Publication

p-ISSN: 2774-1907

e-ISSN: 2774-1915

Vol. 5, No. 3, pp. 197-206

Juli 2025

Unit Publikasi Ilmiah
Intelektual Madani
Indonesia

Abstrak: Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal. Motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mangaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu dan Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Papua. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen inti kuesioner yang dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditentukan dengan menggunakan teknik sampling tertentu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) secara parsial, variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) Disiplin kerja, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan 3) secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Papua. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Papua, diperlukan strategi yang komprehensif yang mempertimbangkan aspek motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan pengembangan kompetensi, dengan tetap memperhatikan keragaman karakteristik pegawai.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract: Motivation and work discipline are factors that can support the achievement of maximum performance. Motivation is an internal state of a person that activates and directs his behavior towards certain goals and discipline reflects the amount of a person's sense of responsibility for the tasks assigned to him. This study aims to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of Papua. This research uses quantitative methods with the core instrument of questionnaires distributed to a number of respondents who have been determined using certain sampling techniques. The results of this study indicate that 1) partially, the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance; 2) Work discipline, has a positive and significant effect on employee performance and 3) simultaneously, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of Papua. Therefore, to improve employee performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of Papua, a comprehensive strategy is needed that considers aspects of motivation, work discipline, leadership, and competency development, while taking into account the diversity of employee characteristics.

Keywords: Motivation, Work Discipline; Employee Performance; Human Resource Management

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan aspek fundamental dalam menentukan efektivitas dan efisiensi sebuah organisasi pemerintahan. Dalam konteks birokrasi modern, pegawai yang berkinerja tinggi menjadi kunci utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan

yang baik (*good governance*). Menurut Wardhana (2023), kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga kualitas pelayanan dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Fitriani (2006) menegaskan bahwa kinerja pegawai yang optimal dapat meningkatkan produktivitas organisasi, memperkuat akuntabilitas publik, dan pada akhirnya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah. Dalam konteks organisasi pemerintahan di Indonesia, peningkatan kinerja pegawai menjadi agenda prioritas dalam reformasi birokrasi.

Supriadi (2021) mengemukakan bahwa kinerja pegawai yang baik dapat mempercepat proses pelayanan publik, mengurangi praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta meningkatkan daya saing nasional. Hal ini sejalan dengan visi pemerintah dalam mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan kompeten.

Pentingnya kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan juga tercermin dalam implementasi sistem manajemen kinerja yang komprehensif. Listiani (2011) menyatakan bahwa sistem manajemen kinerja yang efektif dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi kelemahan, meningkatkan kapabilitas, dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Lebih jauh Majid, dkk (2020) menjelaskan bahwa kinerja pegawai yang baik dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, dan mendorong inovasi dalam pelayanan publik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai bukan hanya tentang pencapaian target individu, tetapi juga berkontribusi pada transformasi budaya kerja dalam organisasi pemerintahan.

Dalam konteks global, studi yang dilakukan oleh OECD (2019) menunjukkan bahwa negara-negara dengan kinerja pegawai pemerintah yang tinggi cenderung memiliki tingkat pembangunan ekonomi dan kesejahteraan sosial yang lebih baik. Hal ini menegaskan bahwa kinerja pegawai memiliki dampak yang signifikan tidak hanya pada level organisasi, tetapi juga pada skala nasional.

Di Indonesia, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus dalam Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025, yang bertujuan untuk menciptakan birokrasi kelas dunia (Kementerian PAN-RB, 2010). Dengan demikian, pengelolaan dan peningkatan kinerja pegawai menjadi tantangan sekaligus peluang bagi organisasi pemerintahan dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan pemerintahan yang efektif.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang sangat signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Musoli & Palupi (2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Studi yang dilakukan oleh Fitriani (2006) pada pegawai pemerintah di Indonesia menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi positif yang kuat dengan kinerja pegawai. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja juga merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Bariyah (1999), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti, Sutiman, Amalia, dan Hoya. (2021) pada instansi pemerintah di Indonesia menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, terutama dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan efisiensi penggunaan sumber daya.

Faktor eksternal seperti lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pusparani (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat

kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan faktor eksternal lain yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Winata (2016) menekankan pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Fadlilah, & Perdhana, (2019) pada pegawai pemerintah di Indonesia menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang efektif dapat menginspirasi, memotivasi, dan membimbing pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

Sistem manajemen kinerja organisasi juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Listiani, (2011) menyatakan bahwa sistem manajemen kinerja yang efektif dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu selaras dengan tujuan strategis organisasi. Studi yang dilakukan oleh Sofyan et al. (2016) pada instansi pemerintah di Indonesia menunjukkan bahwa implementasi sistem manajemen kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ini sangat penting bagi organisasi pemerintahan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif. Dengan mempertimbangkan interaksi kompleks antara faktor-faktor internal dan eksternal, organisasi dapat mengembangkan pendekatan holistik untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kanwil Kemenkumham) Papua merupakan instansi vertikal yang berperan penting dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan HAM di wilayah Provinsi Papua.

Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 30 Tahun 2018, Kanwil ini memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan fungsi di bidang hukum dan hak asasi manusia di wilayah provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Hukum dan HAM, (Listiani, 2019). Keberadaan Kanwil ini menjadi sangat strategis mengingat kompleksitas isu hukum dan HAM di Provinsi Papua. Dalam konteks geografis dan sosio-kultural, Provinsi Papua memiliki karakteristik unik yang mempengaruhi pelaksanaan tugas Kanwil Kemenkumham. Salah satu fokus utama Kanwil Kemenkumham Papua adalah implementasi Otonomi Khusus Papua, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua.

McGibbon (2004) menyoroti bahwa implementasi Otonomi Khusus ini memerlukan pendekatan yang komprehensif dalam aspek hukum dan HAM, yang menjadi domain Kanwil Kemenkumham. Hal ini mencakup pengakuan dan perlindungan hak-hak adat, penyelesaian konflik, dan harmonisasi hukum nasional dengan kearifan lokal. Dalam aspek pelayanan publik, Kanwil Kemenkumham Papua menghadapi tantangan dalam meningkatkan aksesibilitas dan kualitas layanan. Kanwil Kemenkumham Papua dituntut untuk mengembangkan strategi inovatif dalam menjangkau seluruh lapisan masyarakat, termasuk melalui penggunaan teknologi informasi dan kerjasama dengan lembaga adat setempat.

Isu hak asasi manusia juga menjadi perhatian khusus bagi Kanwil Kemenkumham Papua. Syarifah (2024) mencatat bahwa Papua masih menghadapi berbagai tantangan terkait HAM, termasuk isu kebebasan berekspresi, hak atas tanah adat, dan akses terhadap keadilan. Dalam hal ini, Kanwil Kemenkumham Papua memiliki peran krusial dalam memastikan perlindungan dan penegakan HAM sesuai dengan standar

nasional dan internasional, sambil tetap memperhatikan konteks sosial-budaya setempat. Pengelolaan sumber daya manusia di Kanwil Kemenkumham Papua juga menjadi aspek penting dalam optimalisasi kinerja lembaga.

Menurut laporan Badan Kepegawaian Negara, instansi pemerintah di wilayah Papua masih menghadapi tantangan dalam hal pemerataan kompetensi pegawai dan retensi talenta. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas pegawai, peningkatan motivasi kerja, dan penguatan disiplin menjadi prioritas dalam manajemen SDM di Kanwil Kemenkumham Papua. Dengan mempertimbangkan kompleksitas tugas dan tantangan yang dihadapi, kinerja pegawai Kanwil Kemenkumham Papua menjadi faktor kunci dalam mewujudkan tata kelola hukum dan HAM yang efektif di Provinsi Papua. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada efisiensi pelayanan, tetapi juga pada pencapaian tujuan yang lebih luas dalam konteks pembangunan hukum dan penegakan HAM di wilayah tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Papua.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei yang bersifat asosiatif. Pemilihan desain ini didasarkan pada tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Papua. Pendekatan survei dipilih karena memungkinkan pengumpulan data dari sejumlah besar responden dalam waktu yang relatif singkat. Sifat asosiatif penelitian ini memungkinkan untuk menguji hipotesis

mengenai hubungan kausal antara variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai).

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Papua pada tahun 2023 yang berjumlah 138 orang. Penggunaan populasi ini memastikan bahwa penelitian mencakup keseluruhan unit analisis yang relevan. Sampel diambil menggunakan teknik *systematic random sampling*, dengan jumlah sampel sebesar 40% dari total populasi, yakni sebanyak 55 sampel.

Data penelitian yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hoptesis. Seluruh analisis statistik dilakukan menggunakan software SPSS versi 29 dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memperlihatkan seberapa akurat suatu pengukuran (tes) mampu mengungkapkan dengan tepat kondisi dari objek yang diukur. Berdasarkan hasil Uji Validitas bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan sampel $55 = 0,265$ ($df=N-2$) yang bermakna masing-masing indikator dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui akurasi hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki derajat kehandalan di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel independen dan dependen dalam penelitian ini bersifat layak/*reliabel*.

3. Uji Normalitas

Tabel 1.
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

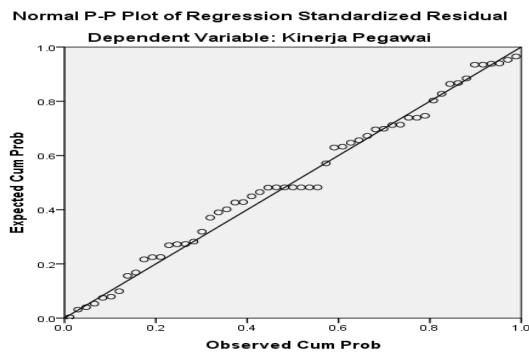
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53.0727273
	Std. Deviation	4.66179119
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.487
Asymp. Sig. (2-tailed)		.972

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer tahun 2024.

Berdasarkan Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) bahwa nilai signifikansi sebesar $0,854 > 0,05$, dapat disimpulkan data sampel berdistribusi normal.

Gambar 1.
Normal Probability Plot



Sumber: Data Primer tahun 2024.

Grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian sebaran data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.535	1.868
	Disiplin Kerja	.535	1.868

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer tahun 2024.

Pada tabel di atas terlihat semua variabel yang digunakan sebagai predictor model regresi memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Ini menunjukkan bahwa tidak ada

gejala multikolinearitas. Dengan demikian berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang independen.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3.
Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.605	4.707		-.978	.332
	X1	.665	.085	.660	7.858	.000
	X2	.354	.097	.306	3.647	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer tahun 2024.

Hasil uji regresi linier berganda di atas membentuk persamaan berikut: $Y = -4,605 + 0,665 X_1 + 0,354 X_2 + e$, maknanya adalah:

- Nilai konstanta sebesar -4,605 bermakna bila tanpa memperhitungkan ketiga variabel yang dianalisis maka nilai kinerja pegawai sebesar -4,605.
- Nilai koefisien X1 sebesar 0,665 bermakna bila Motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,665.
- Nilai koefisien X2 sebesar 0,354 bermakna bila Disiplin Kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,354.

6. Uji Koefisien Determinan

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.804	.796	2.346

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer tahun 2024.

Hasil uji koefisien determinan menunjukkan bahwa besarnya pengaruh penerapan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,804 (80,4 %) dan sisanya sebesar 19,6 % dipengaruhi dari kontribusi dari variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji t (Uji Parsial)

a) Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung sebesar 7.858 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.674 dengan level signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, Hipotesis 1: “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” terbukti dapat diterima.

b) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,647 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.674 dengan level signifikansi 0,001 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, Hipotesis 2: “Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” terbukti dapat diterima.

8. Uji F (Simultan)

Tabel 5.
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1173.544	2	586.772	106.624	.000 ^b
Residual	286.165	52	5.503		
Total	1459.709	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer tahun 2024.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 106,624$ dengan signifikansi sebesar $0,000^b < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variable Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 3 yang berbunyi “Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai” terbukti dapat diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Papua, dengan sampel sebanyak 55

responden. Penggunaan dua variabel independen ini mencerminkan pendekatan yang holistik dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi, sebagai dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku kerja, dan disiplin kerja, sebagai kepatuhan terhadap aturan dan norma organisasi, merupakan dua aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (Latifah, 2020). Berdasarkan hasil regresi, nilai koefisien Motivasi adalah 0.665, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H1) diterima. Berdasarkan hasil yang didapat dari uji t , nilai signifikansi untuk Motivasi adalah 0,000 yang berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) didapat sebesar 66,5%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2020).

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi adalah suatu dorongan bagi pegawai agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Motivasi juga mempengaruhi efektivitas seorang manajer. Karena kemampuan seorang manajer untuk memotivasi, mempengaruhi mengarahkan dan berkomunikasi yang lebih baik dengan para pegawai akan menentukan efektivitas manajer tersebut.

Motivasi kerja, sebagai salah satu variabel independen dalam penelitian ini, memiliki peran krusial dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam konteks Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Papua, motivasi pegawai menjadi sangat penting mengingat kompleksitas tugas dan

tanggung jawab yang diemban oleh lembaga ini. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai mungkin mencakup aspek-aspek seperti kesempatan untuk berkembang, pengakuan atas prestasi, tanggung jawab yang diberikan, serta kondisi kerja yang mendukung (Herzberg, 1968).

Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk memberikan usaha terbaik mereka dalam menjalankan tugas. Misalnya, dalam konteks Divisi Pemasarakatan, motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk lebih inovatif dalam program pembinaan narapidana, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas rehabilitasi dan menurunkan tingkat residivisme. Demikian pula, di Divisi Keimigrasian, motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk lebih teliti dan efisien dalam menangani berbagai prosedur keimigrasian, yang penting untuk keamanan nasional dan fasilitasi mobilitas internasional yang sah (Asih & Dewi, 2023).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja sebagai variabel independen kedua, juga memiliki peran yang tidak kalah penting. Dalam konteks Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Papua, disiplin kerja menjadi sangat krusial mengingat lembaga ini berperan dalam penegakan hukum dan pelayanan publik. Ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja tidak hanya penting untuk efisiensi organisasi, tetapi juga untuk menjaga integritas dan kredibilitas lembaga di mata publik. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja di lingkungan Kantor Wilayah mungkin mencakup kejelasan aturan dan prosedur kerja, konsistensi dalam penegakan aturan, teladan dari pimpinan, serta sistem reward and punishment yang efektif (Sampeliling, 2015).

Berdasarkan hasil regresi, nilai koefisien Disiplin Kerja adalah 0.354, maka dapat

disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H2) diterima. Berdasarkan hasil yang didapat dari uji t, nilai signifikansi untuk motivasi adalah 0,001 yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Kemudian nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) didapat sebesar 35,4%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rozi, 2019).

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

Disiplin kerja yang baik, di sisi lain, dapat memastikan bahwa setiap pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur dan standar yang ditetapkan. Ini sangat penting dalam konteks Kantor Wilayah yang menangani isu-isu sensitif seperti hak asasi manusia dan penegakan hukum. Misalnya, dalam Divisi Pelayanan Hukum dan HAM, disiplin dalam mengikuti prosedur dan menjaga kerahasiaan informasi sangat krusial untuk menjaga integritas proses hukum dan melindungi hak-hak individu (Asih & Dewi, 2023).

Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai, sebagai variabel dependen dalam penelitian ini, merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Papua, kinerja pegawai menjadi sangat krusial mengingat peran strategis lembaga ini dalam implementasi kebijakan hukum dan HAM di tingkat provinsi. Pengukuran kinerja pegawai di lingkungan Kantor Wilayah mungkin mencakup aspek-aspek seperti pencapaian target kerja, kualitas pelayanan publik, kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas khusus yang diberikan (Sampeliling, 2015).

Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Papua. dengan *level of significan* dari model dengan nilai F hitung dengan level signifikansi sebesar $0,000^b < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis 3 yang berbunyi "Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai" terbukti dapat diterima. Selanjutnya, berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,804 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Papua perlu mempertimbangkan karakteristik unik dari lembaga ini. Sebagai instansi vertikal yang bertanggung jawab langsung kepada Menteri, Kantor Wilayah memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengimplementasikan kebijakan nasional di

tingkat provinsi. Hal ini menuntut kinerja yang tinggi dari setiap pegawai.

Kombinasi antara motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik dapat menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat mendorong kreativitas dan inisiatif, sementara disiplin memastikan bahwa kreativitas tersebut tetap berada dalam koridor aturan dan prosedur yang berlaku. Hal ini sangat relevan dengan tata nilai PASTI TIFA yang dianut oleh Kantor Wilayah, di mana profesionalisme, akuntabilitas, dan inovasi perlu diimbangi dengan ketaatan pada aturan dan prosedur (Supriadi, 2021).

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansi secara Simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada Uji F menunjukkan bahwa Fhitung 106,624 dan Sig. $0,000^b < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H3 yang menyatakan bahwa "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai" diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya. Variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikansi secara persial antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji T menunjukkan bahwa thitung 7.858 > ttabel 1.674 dan sig. $0,001 < 0,05$. Kemudian nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) didapat sebesar 66,5%. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H1 yang menyatakan bahwa "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai" diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya, sedangkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikansi secara persial antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji T menunjukkan bahwa thitung 3,647 > ttabel 1.674 dan sig. $0,001 < 0,05$. Kemudian nilai koefisien regresi

variabel disiplin kerja (X2) didapat sebesar 35,4%. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H2 yang menyatakan bahwa "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih personal dan adaptif dalam implementasi strategi peningkatan motivasi dan disiplin kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Papua, diperlukan strategi yang komprehensif yang mempertimbangkan aspek motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan pengembangan kompetensi, dengan tetap memperhatikan keragaman karakteristik pegawai.

REFERENSI

- Ariyanti, E., Sutiman, S., Amalia, G., & Hoya, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 229–234.
<https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.74>
- Arnando, E. (2019). Produktivitas Kerja yang Dilihat dari Faktor Usia dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 145–153.
<https://Ejournal.Stei.Ac.Id/Index.Php/Manajemenstei/Article/View/928>
- Asih, G. D. K., & Dewi, P. R. K. (2023). Peran Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar dalam Pemberian Perlindungan Status dan Pemenuhan Hak Anak Dwi Kewarganegaraan. *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian* 6(2), 39–55.
<https://doi.org/10.52617/jikk.v6i2.470>
- Astuti, D. S. (2014). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Guru Smp/Sederajat Di Rayon I Pemerintah Kabupaten Karimun. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 868–877.
<https://doi.org/10.21009/Jmp.V5i1.2063>
- Bariyah, K. (1999). Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 16(2), 27–36.
- Fadlilah, E.N.A., Perdhana, M.S, (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Virgin Cake and Bakery Cabang Ungaran). *Diponegoro Journal of Management*, 9,(1). 1–15.
- Fitriani, A. (2006). *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah*. 92.
- Garvin & Winata, W. B. (2016). *Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Universitas X)*. *Psibernetika* 9(1), 37–53.
<http://dx.doi.org/10.30813/psibernetika.v9i1.476>
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566.
<https://doi.org/10.32832/Manager.V2i4.3811>
- Listiani, T. (2019). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 8(3), 06.
<https://doi.org/10.31113/jia.v8i3.293>
- Majid, A., Nurdiana, R., Mas'adah, N., Faizah, E., & Astuti, S. (2020). Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Administrasi Akademik Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Lamongan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 413-425.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.223>

Musoli & Palupi, M. (2018) Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Melalui Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementas* 9(2), 107-122.
<https://doi.org/10.18196/bti.92110>

Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>.

Sampeliling, A. (2015). Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Kinerja*, 12(1), 1–17.

Stefanus, Dwistia, R. E., Hadyana, V. R., & Joni. (2023). Keragaman Dewan Dalam Pengambilan Keputusan Investasi: Lebih Efisien Atau Tidak? *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 25(1), 181–196.
<https://doi.org/10.34208/Jba.V25i1.2057>

Supriadi, M. N., Tinggi, S., Arastamar, T., Manullang, S. O., & Krisnadwipayana, U. (2021). Pelayanan Publik (Issue Oktober 2020).

Syarifah, C. (2024). Analisis Stealth Conflict : Dampak Kebijakan Strategi Keamanan Indonesia dalam Konflik Papua Barat. *Jurnal Barata Indonesia (Jbi)*. 1,(1) 18–32.

Wardhana, A., Sari, A., Lingiani, Gunaisah, E., Suroso, Mukhsin, M., Yanti, N., Siagian, A., Herawati, M., Sattar, Rinda, R., Harto, B., Fardiansyah, H., Tamsah, H., & Badawi Saluy, A. (2023). *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, Dan Penerapannya)*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.