

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KEMENKUMHAM DI WILAYAH KERJA LAHAT**

**Perimansyah<sup>1)</sup>, Luis Marnisah<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri

E-mail: perimansyah92@gmail.com

<sup>2)</sup>Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri

*Abstract*

*This study aims to describe the influence of competence, motivation and discipline partially or simultaneously on the performance of Ministry of Law and Human Rights employees in the Lahat work area. This research method uses quantitative descriptive research. The population is all employees of the Ministry of Law and Human Rights in the Lahat work area totaling 100 employees. The number of samples was determined by Arikunto's formula and the result was 100 respondents. The sampling technique uses the census sampling method. Data collection using questionnaires. Data analysis techniques used by statistical analysis are multiple linear regression tests, t tests, F tests and coefficients of determination. The results showed that competence had a positive and significant effect on the performance of Ministry of Law and Human Rights employees in the Lahat work area. Motivation has a positive and significant effect on the performance of Ministry of Law and Human Rights employees in the Lahat work area. Discipline has a positive and significant effect on the performance of Ministry of Law and Human Rights employees in Lahat's work area. Competence, motivation and discipline have a simultaneous and significant effect on the performance of Kemenkumham employees in the Lahat work area. The implications of competency improvement efforts are that employees are able to establish good communication and cooperation with other employees in the Ministry of Law and Human Rights Institution in Lahat's work area; Employees have conceptual competence and are able to apply it in work and are able to solve problems arising from work.*

*Keywords : Employee Performance, Competence, Motivation, Discipline*

## **1. PENDAHULUAN**

Setiap Unit Pelaksana Teknis selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi pegawai dengan harapan mencapai tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan pencapaian yang didapatkan oleh pegawai saat melaksanakan pekerjaannya secara efektif, baik dalam segi mutu maupun jumlah, sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Keahlian yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan kemampuan untuk memberikan layanan sesuai dengan standar Unit Pelaksana Teknis merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas. Sementara itu, kuantitas terkait dengan mencapai jumlah yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Unit Pelaksana Teknis (Hidayat, 2021).

Kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi. Dalam keadaan yang berbeda, Unit Pelaksana Teknis akan dapat tetap bersaing secara kompetitif asalkan memiliki pegawai yang kompeten. Kompetensi tinggi sangat diperlukan Unit Pelaksana Teknis untuk mampu berkembang dan mencapai tujuan (Rahim & Nurlindah, 2018). Pegawai dapat menjalankan tugas di atas standar, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menguasai emosi dalam diri menjadi karakteristik dari kompetensi.

Mencapai keberhasilan Unit Pelaksana Teknis, diperlukan kesiapan yang kuat melalui kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai. Keahlian menjadi sangat penting dalam mencapai tujuan Unit Pelaksana Teknis. Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, bersifat profesional dalam bidang spesifik, ditunjukkan oleh kompetensi. Rendahnya kompetensi pegawai terlihat dari kurangnya pemahaman dan keahlian yang dimiliki pegawai. Karyawan terus mendapatkan peningkatan keterampilan agar bisa meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi (Habaora dkk, 2021). Semakin unggul kemampuan karyawan, semakin cemerlang prestasinya, begitu juga sebaliknya. Dalam pekerjaan, adanya kompetensi memiliki peranan yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja seseorang. Seseorang yang memiliki keahlian yang baik sebagai pegawai pasti akan dapat menyelesaikan semua tugasnya dengan lancar. Dalam dunia kerja, seorang individu memiliki kapasitas untuk memahami dan menangani situasi serta masalah yang timbul.

Selain kompetensi, perlu dipahami bahwa seorang pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal apabila tidak memiliki motivasi. Motivasi yang memadai diperlukan agar para pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan sangat baik. Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan, keinginan, hasrat, serta energi yang muncul dari dalam diri seseorang sehingga mendorongnya untuk melakukan tindakan atau mencapai tujuan tertentu (Yustini, Erlangga & Alie, 2022). Unit Pelaksana Teknis memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi yang memadai dalam memenuhi kebutuhan eksternal seperti pakaian, makanan dan tempat tinggal. Pegawai akan menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya jika mereka memiliki keinginan untuk mendapatkan posisi karier yang baik dan jabatan yang sesuai dengan keinginan mereka. Pegawai tersebut beraktivitas di sebuah divisi teknis dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan finansial sehari-hari dan mendapatkan pengakuan dari masyarakat melalui pencapaian yang gemilang. Kunci utama dalam memberikan motivasi adalah memenuhi kebutuhan yang cocok dengan harapan dan keinginan pegawai, terutama melalui pemberian kompensasi finansial seperti gaji dan bonus berdasarkan hasil kerja.

Untuk mencapai kinerja optimal seperti yang telah ditetapkan, Unit Pelaksana Teknis perlu memberikan dorongan kepada para pegawai agar mereka rela dan mampu berdedikasi serta memberikan kontribusi dalam tugas-tugas mereka. Menemukan cara untuk memotivasi pegawai bukanlah tugas yang mudah karena setiap pegawai memiliki keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda (Amrullah, Yustini & Alie, 2023). Memberikan motivasi yang efektif dan konsisten diperlukan agar pegawai tidak merasa puas dengan mudah dan tetap bersemangat untuk terus meningkatkan kinerja mereka guna mencapai tujuan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hawaii, Alie & Riwukore, 2022). Unit Pelaksana Teknis perlu memiliki pemahaman yang mendalam dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah motivasi agar dapat mencapai kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja. Jika pegawai tidak memiliki kedisiplinan, maka hasil yang dicapai akan bernilai kurang memuaskan. Bisa menyebabkan ketidakmampuan mencapai target dan tujuan Unit Pelaksana Teknis. Ketika menjalankan tugas mereka setiap hari, penting bagi pegawai untuk menjaga kedisiplinan. Orang-orang yang memiliki disiplin yang tinggi dalam pekerjaan akan tetap efektif dalam menjalankan tugas meskipun tidak diawasi oleh atasan (Riwukore dkk, 2022). Dalam Unit Pelaksana Teknis, tujuan penerapan disiplin adalah untuk memastikan bahwa para pegawai secara sukarela mengikuti semua peraturan yang berlaku. Pada akhirnya, pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan mencerminkan hasil kerja yang luar biasa.

Adanya kedisiplinan sangat berguna bagi pegawai untuk mentaati dan menghargai segala aturan, prosedur dan kebijakan yang ada. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja (Likur, Riwukore & Yustini, 2022). Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin meningkat pula kinerja kerja yang dapat dicapai. Jika pegawai tidak memiliki kedisiplinan yang baik, Unit Pelaksana Teknis akan mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang maksimal. Apabila seorang pegawai menunjukkan disiplin yang tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan akan memotivasi dalam bekerja serta mencapai tujuan Unit Pelaksana Teknis. Pimpinan selalu berusaha untuk memastikan bahwa stafnya disiplin dan menjaga tingkat disiplin yang tinggi.

Unit Pelaksana Teknis Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat yaitu Bapas Lahat yang beralamatkan di Jl. Bhayangkara No.9 Bandar Jaya, Lahat dan Lapas Lahat yang beralamatkan di Jl. RE Martadinata, Pasar Lama, Kecamatan Lahat, Kabupaten Lahat. Fungsi Bapas Lahat terdiri dari beberapa hal yaitu membantu menyelenggarakan Penelitian Kemasyarakatan (Litmas) agar tugas penyidik, penuntut umum dan hakim dapat berjalan lancar dalam persidangan anak. Selain itu, Bapas Lahat juga bertanggung jawab menyusun program bimbingan Klien Pemasyarakatan. Mereka juga harus menghadiri sidang pengadilan anak di Pengadilan Negeri dan Sidang Diversi serta sidang TPP di Lapas atau Rutan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tugas lainnya meliputi melakukan Registrasi Klien Pemasyarakatan, melakukan Bimbingan Kemasyarakatan serta melaksanakan Litmas untuk Perawatan, Pembinaan, Pembimbingan, Asimilasi dan Integrasi. Bagian lain dari fungsi Bapas Lahat adalah melakukan Konseling, memberikan bantuan bimbingan kepada mantan napi, anak didik dan Klien Pemasyarakatan yang membutuhkan *aftercare* dan melakukan urusan tata usaha. Sementara itu, peran dan tugas Lapas Lahat adalah melaksanakan pembinaan terhadap narapidana atau anak didik; memberikan panduan, menyiapkan fasilitas dan mengelola hasil kerja; menyelenggarakan bimbingan sosial atau spiritual bagi narapidana atau anak didik; menjaga keamanan dan ketertiban di Lembaga Pemasyarakatan; serta bertanggung jawab atas urusan administrasi dan kegiatan sehari-hari. Jumlah pegawai Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat sebanyak 100 orang yang terdiri dari 32 pegawai Bapas Lahat dan 68 pegawai Lapas Lahat.

Fenomena terkait kompetensi yang ada di Kemenkumham Wilayah Kerja Lahat dapat dilihat berdasarkan masalah pekerjaan. Masih adanya pegawai dengan pendidikan SMA memiliki kompetensi yang kurang dibandingkan dengan pegawai dari lulusan Sarjana. Hal tersebut dibuktikan dengan pegawai dengan lulusan Sarjana lebih menguasai pekerjaan yang diberikan daripada pegawai dengan lulusan SMA. Kurangnya kesempatan pegawai untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan, menyebabkan kurangnya kompetensi dalam bekerja. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara terhadap pegawai di Kemenkumham Wilayah Kerja Lahat, kurangnya motivasi seperti penghargaan yang diberikan Unit Pelaksana Teknis terhadap pegawai. Maka dengan pemberian motivasi bagi pegawai sangatlah penting. Berdasarkan hasil observasi awal terkait tingkat kedisiplinan, masih ada pegawai yang kurang taat terhadap aturan Unit Pelaksana Teknis, misalnya jam masuk kerja dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain itu, masih adanya pegawai yang menerima sanksi dengan melanggar peraturan Unit Pelaksana Teknis, seperti keterlambatan masuk kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin mengambil penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat."

Berdasarkan informasi yang telah disampaikan sebelumnya, rumusan masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh kompetensi pada kinerja pegawai Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi pada kinerja pegawai Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat?
- c. Bagaimana pengaruh disiplin pada kinerja pegawai Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat?
- d. Bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin pada kinerja pegawai Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat?

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Populasi Penelitian**

Rahim dan Nurlindah (2018) Populasi adalah sekelompok individu atau hal yang memiliki ciri-ciri tertentu yang digunakan untuk melakukan penarikan kesimpulan. Jumlah populasi yang dikaji dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat berjumlah 100 pegawai.

### **Sampel Penelitian**

Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan populasi (Rahim & Nurlindah, 2018). Menurut Arikunto (2016), jika jumlah populasi mencapai 100 orang atau kurang, disarankan untuk mengambil seluruh populasi sebagai sampel agar penelitian memiliki karakteristik populasi. Sehingga terdapat total 100 pegawai yang menjadi sampel. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode sampling sensus, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

### **Metode Pengumpulan Data**

Pada studi ini, awalnya 30 pegawai Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat menerima survei untuk mengevaluasi apakah kuesioner tersebut dapat didistribusikan kepada seluruh anggota sampel penelitian dengan tepat atau tidak. Diperoleh hasil bahwa sebanyak 30 kuesioner dianalisis menggunakan aplikasi Ms. Excel untuk ditabulasi. Evaluasi dilakukan melalui Excel dengan menggunakan skala Likert. Lalu, informasi yang dikumpulkan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS Statistics 17 menggunakan metode pengujian instrumen yang mencakup pengujian validitas dan reliabilitas. Setelah melalui proses pengujian yang valid dan reliabel, kuesioner sisanya kemudian diberikan kepada 70 responden berdasarkan perhitungan sampel penelitian. Jadi, jumlah total kuesioner yang diberikan kepada responden adalah 100. Cara untuk menyebarkan kuesioner menggunakan metode sensus. Setelah mengumpulkan data dari 100 responden melalui kuesioner, peneliti memasukkan skor hasil kuesioner ke dalam program Microsoft Excel. Setelah proses input data selesai, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS Statistics 17 untuk menguji asumsi klasik dan hipotesis.

### **Regresi Linier Berganda**

Dalam penjelasan dan evaluasi hubungan antara variabel kinerja pegawai dengan variabel kompetensi, motivasi dan disiplin, metode yang digunakan adalah regresi linier berganda (Rahim & Nurlindah, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS Statistics 17 untuk membantu dalam melakukan analisis regresi linier berganda.

Rumus regresi linier berganda:

$$KP = a + b_1 KO + b_2 MO + b_3 DI + e$$

Keterangan:

KP	= Kinerja pegawai
a	= Bilangan konstanta
b	= Koefisien regresi
KO	= Kompetensi
MO	= Motivasi
DI	= Disiplin
e	= Error

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel kompetensi, motivasi dan disiplin mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Rahim dan Nurlindah (2018), koefisien determinasi memiliki rentang nilai antara nol hingga satu. Semakin tinggi nilai *Adjusted R square*, maka pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap perubahan kinerja pegawai akan semakin besar. Semakin kecil nilai *Adjusted R square*, semakin sedikit pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap perubahan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, aplikasi SPSS Statistics 17 digunakan sebagai alat bantu dalam melakukan pengujian koefisien determinasi

### Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk memperoleh pemahaman tentang pengaruh yang ditimbulkan oleh tingkat kompetensi, motivasi dan disiplin secara individu terhadap kinerja pegawai (Rahim & Nurlindah, 2018). Dalam penelitian ini, digunakan aplikasi SPSS Statistics 17 sebagai sarana untuk melakukan pengujian menggunakan uji t.

Secara prinsip, Uji F menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan disiplin yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap kinerja pegawai (Rahim & Nurlindah, 2018). Dalam penelitian ini, aplikasi SPSS Statistics 17 digunakan sebagai alat bantu dalam melakukan pengujian F.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Hasil penelitian

#### Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh nilai kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kementerian Hukum dan HAM wilayah Lahat.

Tabel 1.  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
<i>Constant</i>	9,952	1,854
Kompetensi	0,187	0,051
Motivasi	0,231	0,053
Disiplin	0,356	0,054

Model regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan berdasarkan hasil di atas:

$$KP = 9,952 + 0,187 KO + 0,231 MO + 0,356 DI + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 9,952 satuan atau positif artinya meskipun kompetensi (KO), motivasi (MO) dan disiplin (DI) tidak ada atau tidak diupayakan peningkatannya, akan tetapi kinerja pegawai (KP) sudah mulai terlihat ada. Maka variabel kinerja pegawai (KP) sebesar 9,952 satuan.
- b. Koefisien variabel kompetensi (KO) (b1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai koefisien (b) = 0,187 satuan atau positif. Hal ini menunjukkan apabila variabel kompetensi (KO) naik satu satuan, maka nilai kinerja pegawai (KP) akan meningkat sebesar 0,187 satuan.
- c. Koefisien variabel motivasi (MO) (b2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai koefisien (b) = 0,231 satuan atau positif. Hal ini menunjukkan apabila variabel motivasi (MO) naik satu satuan, maka nilai kinerja pegawai (KP) akan meningkat sebesar 0,231 satuan.
- d. Koefisien variabel disiplin (DI) (b3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai koefisien (b) = 0,356 satuan atau positif. Hal ini menunjukkan apabila variabel disiplin (DI) naik satu satuan, maka nilai kinerja pegawai (KP) akan meningkat sebesar 0,356 satuan

### Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis data menggunakan program SPSS Statistics 17, hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 2.  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,878	0,771	0,764

Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,764. Pengaruh yang diberikan oleh kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kemenkumham di wilayah kerja Lahat mencapai 76,4%. Sebanyak 23,6% dari pengaruh sisanya dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti kondisi lingkungan kerja, hukuman, pengalaman kerja, kualitas kepemimpinan, pemberian penghargaan, inisiatif dan faktor-faktor lainnya.

### 3.2. Pembahasan

#### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat

Berdasarkan analisis uji t, didapatkan hasil  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,633 > 1,985$ ) dan nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Selain itu, koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,187. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kompetensi pegawai Kemenkumham di wilayah kerja Lahat memiliki dampak yang positif dan penting terhadap kinerja mereka. Jika kompetensi pegawai semakin meningkat, maka kinerja mereka akan semakin baik.

Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kemenkumham di wilayah kerja Lahat karena memiliki pengetahuan mengenai tugas dan fungsi dari instansi serta pelayanan publik; dapat memahami setiap arahan dari atasan dan perilaku dari penerima layanan; mampu menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan; mampu membangun hubungan baik dengan teman kerja; dapat menghargai pendapat dari rekan kerja yang tidak

sepemahaman; semangat dalam mengerjakan pekerjaan instansi; berpartisipasi dalam membangun zona integritas dan mengkampanyekan tolak gratifikasi.

Berdasarkan penelitian ini, evaluasi kompetensi pegawai Kemenkumham di wilayah kerja Lahat menunjukkan tingkat kecukupan yang memadai. Pegawai yang bekerja di Wilayah Kerja Lahat Kementerian Hukum dan HAM memiliki pengalaman yang memadai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Mereka juga memiliki pendidikan yang tinggi, keahlian dalam penggunaan komputer yang cukup baik, dan motivasi yang kuat baik dari dalam maupun dari luar. Pegawai Kementerian Hukum dan HAM yang bertugas di wilayah Lahat telah memperoleh kompetensi dan keahlian yang memadai serta memiliki pengetahuan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Selain itu, para pegawai Kemenkumham di wilayah Lahat juga memiliki keterampilan yang baik dalam menyampaikan informasi kepada rekan kerja mengenai tugas yang diberikan oleh atasan. Meningkatkan kemampuan karyawan untuk mempertahankan standar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Penelitian ini konsisten dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Habaora, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak pada kinerja. Semakin besar kemampuan seorang pegawai, semakin luar biasa pula prestasinya, demikian pula sebaliknya. Kompetensi yang kuat memainkan peran yang sangat penting dalam menjalankan tugas-tugas pegawai dengan baik. Seorang pegawai yang memiliki keahlian kerja yang cemerlang tentu akan mengalami kemudahan dalam menyelesaikan semua tugas pekerjaannya. Mampu mengenali kondisi dan permasalahan yang timbul dalam lingkungan kerja.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat**

Setelah menganalisis uji  $t$ , ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  Motivasi lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $4,383 > 1,985$ ) dan nilai signifikansi adalah 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Selain itu, koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,231. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Motivasi memiliki dampak yang positif dan penting terhadap kinerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM di wilayah kerja Lahat. Jika motivasi meningkat, kinerja pegawai akan meningkat pula.

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kemenkumham di wilayah kerja Lahat karena tekun dalam menghadapi tugas sehari-hari di dalam pekerjaan; selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan setiap pekerjaan; ulet dalam menghadapi kesulitan pekerjaan; tidak mudah menyerah dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit; memberikan usulan yang bermanfaat bagi kemajuan instansi; memiliki target ke depan untuk dapat naik pangkat maupun jabatan; dapat mempertahankan pendapat ketika berdiskusi dengan rekan kerja dan pada saat rapat organisasi.

Pegawai Kemenkumham di wilayah kerja Lahat memiliki motivasi kerja tinggi, ditunjukkan dari minat yang tinggi terhadap pekerjaan. Pegawai merasa senang apabila pekerjaan mencapai target yang ditetapkan instansi, ditunjukkan dengan tingkat kehadiran tinggi dan apabila tidak hadir, pegawai meminta izin terlebih dahulu. Pegawai selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan setiap pekerjaan. Upaya untuk meningkatkan semangat kerja di lembaga dilakukan dengan memberikan pengakuan atas pencapaian kerja yang baik. Penghargaan tersebut bisa berupa promosi jabatan atau sertifikat prestasi yang akan meningkatkan motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka.

Studi ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Hawaii, Alie, dan Riwukore (2022) yang menegaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh pada kinerja. Apabila Unit Pelaksana Teknis memiliki pemahaman yang mendalam mengenai motivasi serta kemampuan

untuk mengatasi masalah motivasi, maka mereka akan berhasil mencapai tingkat kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

#### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat**

Berdasarkan analisis uji t, didapatkan hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$  disiplin (6,645) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (1,985), dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil daripada 0,05. Selain itu, koefisien regresi juga memiliki nilai positif sebesar 0,356. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_3$ ) diterima. Kedisiplinan memiliki pengaruh yang baik dan penting terhadap kinerja para pegawai Kementerian Hukum dan HAM di wilayah Lahat. Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan peningkatan disiplin yang ada.

Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kemenkumham di wilayah kerja Lahat karena selalu hadir dalam kegiatan membangun zona integritas dan mengkampanyekan tolak gratifikasi; bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan; tidak suka menunda-nunda pekerjaan; melakukan pekerjaan secara tuntas; patuh terhadap perintah yang diberikan oleh atasan; menjaga sikap yang baik dengan rekan kerja; berpedoman pada standar kerja yang telah ditentukan; dan menghormati atasan dan rekan kerja.

Pegawai yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja akan menerima insentif dari instansi tersebut. Sanksi akan diberikan kepada siapa saja yang melanggar peraturan, tanpa memperhatikan jabatan mereka. Atasan akan memberikan pengawasan secara langsung. Memberikan sanksi dapat meningkatkan kualitas kerja dan jika pimpinan bertindak tegas dalam mengambil keputusan, maka kinerja pegawai Kemenkumham di wilayah kerja Lahat akan meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Likur, Riwukore dan Yustini (2022) yang mengungkapkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh pada kinerja. Semakin tinggi tingkat kepatuhan pegawai, semakin meningkat juga pencapaian kinerja yang dapat dicapai. Sulit bagi Unit Pelaksana Teknis untuk mencapai hasil yang maksimal apabila pegawai tidak memiliki disiplin yang baik. Keseriusan dalam menjalankan tugas menunjukkan sejauh mana seorang pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan akan memotivasi antusiasme, semangat bekerja dan pencapaian target dari Unit Pelaksana Teknis. Pemimpin senantiasa berupaya untuk memastikan para bawahan memiliki tingkat disiplin yang baik.

#### **Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat**

Berdasarkan analisis uji F, ditemukan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $107,763 > 2,70$ ) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Pada wilayah kerja Lahat, terdapat pengaruh yang signifikan dan beriringan antara kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kemenkumham. Jika kompetensi, motivasi dan disiplin meningkat, maka kinerja staf akan meningkat.

Kompetensi, motivasi dan disiplin dapat mempengaruhi secara bersamaan kinerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM di wilayah kerja Lahat karena pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur kerja dan target yang ditetapkan; hasil pekerjaan sesuai dengan harapan instansi; laporan hasil pekerjaan sesuai dengan format yang berlaku di instansi; pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu; memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul dalam setiap pekerjaan; aktif dalam menjalankan piket harian sebagai resepsionis; memiliki komitmen untuk hadir dan pulang kerja tepat waktu; mampu bekerjasama dengan rekan kerja untuk mempermudah dan mempercepat

pekerjaan; dan dapat beradaptasi dengan baik dalam bekerja bersama rekan kerja yang terkait dengan organisasi.

Desain penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Elyani, et al. (2021) yang menemukan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara bersama-sama oleh kompetensi, motivasi dan disiplin. Semakin tinggi tingkat kompetensi, motivasi dan disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat pencapaian kinerja yang dapat diperoleh.

#### **4. KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat sesuai dengan penelitian Habaora, dkk (2021).
- b. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat sesuai dengan penelitian oleh Hawaii, Alie dan Riwukore (2022).
- c. Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat sesuai dengan penelitian Likur, Riwukore dan Yustini (2022).
- d. Kompetensi, Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat sesuai dengan penelitian Elyani, dkk (2021).

#### **Saran**

Dari kesimpulan yang telah disampaikan, dalam penelitian ini penulis memberikan beberapa saran yang memiliki manfaat, di antaranya:

- a. Disarankan agar Kemenkumham di daerah Lahat meningkatkan kompetensi pegawainya melalui pemilihan tugas yang sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan memberikan manfaat tambahan terhadap kualitas pekerjaan. Selain itu, disarankan juga untuk mengadakan program pelatihan dan pelatihan setiap bulannya.
- b. Sangat penting bagi Institusi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia di wilayah Lahat untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, membangun hubungan yang harmonis antara sesama karyawan, memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi, sehingga motivasi mereka meningkat dan pada akhirnya, kinerja juga akan meningkat.
- c. Disarankan kepada Instansi Kemenkumham di wilayah kerja Lahat untuk mempertahankan disiplin kerja dengan lebih aktif dalam menghimbau para pegawai dalam menaati peraturan telah ditetapkan dan lebih tegas dalam pemberian sanksi bagi yang melanggar peraturan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahmat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Amrullah, A., Yustini, T., & Alie, M. (2023). The Influence of Competence, Motivation and Incentives on The Performance of Quran Teachers In Izzudin Integrated Islamic Schools. *Jurnal Ekonomi*, 12 (4), 284-295
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Permata Puri Media
- Elyani, N.D., dkk. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 5 (2), 189-198
- Fathoni. (2016). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Habaora, F., dkk. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 30 (2), 143-152
- Habaora, F., Riwukore, J.R., & Marnisah. (2022). Employee Performance Analysis Based on the Effect of Discipline, Motivation, and Organizational Commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi dan Entrepreneurship*, 12 (1), 76-99
- Habaora, F., dkk. (2022). Influence of Covid-19 Pandemic Climate, Discipline, Motivation to Performance in BAERT Kupang City. *Management and Economics Journal*, 6 (1), 1-13
- Handoko, T.H. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, M.S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hawai, G.S.R., Alie, J., & Riwukore, J.R. (2022). Contribution of Leadership Style, Competence, and Motivation to Employee Performance in the Badan Keuangan and Aset Daerah Kota Kupang. Enrichment: *Journal of Management*, 12 (2), 2452-2464
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Widya Cipta: *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5 (1), 16-23
- Likur, A., Riwukore, J.R., & Yustini, T. (2022). Employee Performance Based on Discipline, Workload, and Emotional Intelligence at the Dinas Sosial Kota Kupang. *Enrichment: Journal of Management*, 12 (2), 1857-1870
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama

- Manullang, M. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Balai Aksara
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mathis, L.R., & Jackson, H.J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rahim, A.R., & Nurlindah. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. *Competitiveness*, 7 (2), 121-135
- Riwukore, J.R., & Danila. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 4 (2), 39-51
- Riwukore, J.R., dkk. (2022). Predictors of Employee Performance Based on Discipline, Competence, and Organizational Culture (Case Study of Sub- Village and Village Employees in Kota Raja Village, Kupang City Government). *Enrichment: Journal of Management*, 12 (4), 2974-2986
- Robbins, S.P. (2016). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Siagian, S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sopiah. (2015). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sunanto. A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada Media
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wadud, M., & Amirul. (2023). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Saribumi Sriguna Putra Palembang. *Cakrawala-Repository IMWI*, 6 (5), 1825-1850
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yustini, T., & Firmansyah, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Kolaboratif Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, 7 (3), 740-758

- Yustini, T., & Fitriatin. (2023). Pengaruh Kompetensi, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UID S2JB. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, 7 (3), 681-700
- Yustini, T., Erlangga, M.H., & Alie, J. (2022). The Influence of Organizational Climate, Leadership, and Motivation on Employee Performance of PDAM Tirta Musi Palembang. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7 (11), 16186-16197