

---

## Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat

**Yulia Catri Nakoh<sup>1</sup>, Budiman<sup>2</sup>, Nikolina Balia<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Caritas, Indonesia<sup>1-3</sup>

Email Korespondensi: [nakolicatri@gmail.com](mailto:nakolicatri@gmail.com)

---

Article received: 15 September 2025, Review process: 25 September 2025

Article Accepted: 10 Oktober 2025, Article published: 06 Desember 2025

---

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of leadership and work discipline on employee performance at the Secretariat Office of the Papuan People's Assembly (Majelis Rakyat Papua/MRP) of West Papua Province. Empirical observations indicate a variation in employee performance levels that may be attributed to the quality of leadership and the implementation of work discipline within the institution. This research employs a quantitative associative approach with a total of 51 respondents, consisting of 42 civil servants (ASN) and 9 government contract employees (P3K). Data were collected through a closed-ended questionnaire using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 25 software. The findings reveal that leadership and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.676 indicates that 67.6% of the variation in employee performance is explained by leadership and work discipline, while the remaining 32.4% is influenced by other factors such as motivation, work environment, and organizational culture. Furthermore, work discipline demonstrates a more dominant influence compared to leadership, suggesting that adherence, responsibility, and consistency in work behavior are key determinants of bureaucratic performance within the MRP Secretariat of West Papua. The implications of this study highlight that improving employee performance requires strengthening participatory leadership capacity and promoting discipline through exemplary behavior. Humanistic and consistent leadership in enforcing rules can foster a conducive organizational climate, while discipline that balances supervision with reward mechanisms enhances accountability and employee commitment. Hence, the synergy between leadership and discipline serves as a critical foundation in building a professional, effective, and integrity-driven public organization in West Papua Province.*

**Keywords:** Leadership, Work Discipline, Employee Performance, Papuan People's Assembly, Public Management.

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua (MRP) Provinsi Papua Barat. Fenomena empiris menunjukkan adanya perbedaan tingkat kinerja antarpegawai yang diduga dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan serta penerapan disiplin kerja di lingkungan lembaga tersebut. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan jumlah responen sebanyak 51 orang, terdiri dari 42*

Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 9 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup berskala Likert lima poin, dan pengolahan data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,676 menunjukkan bahwa 67,6% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 32,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model seperti motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Temuan penting lainnya adalah bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan, yang menandakan bahwa kepatuhan, tanggung jawab, serta keteraturan perilaku kerja merupakan determinan utama keberhasilan birokrasi di lingkungan MRP Papua Barat. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan kapasitas kepemimpinan partisipatif dan pembinaan disiplin kerja berbasis keteladanan. Kepemimpinan yang humanis dan konsisten dalam menegakkan aturan akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, sementara penerapan disiplin yang berimbang antara pembinaan dan penghargaan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas pegawai. Dengan demikian, sinergi antara kepemimpinan dan kedisiplinan menjadi kunci dalam membangun organisasi publik yang profesional, efektif, dan berintegritas di Provinsi Papua Barat.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Majelis Rakyat Papua, Manajemen Publik.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi publik dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam konteks pemerintahan, pegawai memiliki peran vital sebagai pelaksana kebijakan dan pemberi layanan publik yang langsung bersentuhan dengan masyarakat. Pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua (MRP) Provinsi Papua Barat, kinerja pegawai menjadi faktor penentu keberhasilan lembaga dalam menjalankan fungsinya sebagai representasi kultural masyarakat adat Papua. MRP bukan hanya lembaga administratif, tetapi juga simbol perjuangan nilai-nilai kearifan lokal dan keadilan sosial bagi orang asli Papua. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai tidak sekadar menjadi target manajerial, melainkan juga bagian dari tanggung jawab moral dan kelembagaan.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari interaksi antara berbagai faktor internal organisasi, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, dan kedisiplinan. Dalam konteks ini, kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi dua faktor dominan yang sering disebut sebagai penggerak utama produktivitas dan efektivitas kerja (Rivai, 2014; Mangkunegara, 2017). Kepemimpinan yang baik mampu menumbuhkan semangat kerja dan menanamkan rasa tanggung jawab kolektif, sementara disiplin kerja berfungsi sebagai pengendali perilaku agar pegawai bekerja sesuai aturan dan standar yang berlaku (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021). Keduanya membentuk

---

sinergi yang dapat memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan profesionalisme pegawai.

Namun dalam kenyataannya, kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya terwujud di berbagai lembaga pemerintahan, termasuk di lingkungan MRP Papua Barat. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan adanya permasalahan seperti rendahnya tingkat kehadiran pegawai, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kurang optimalnya koordinasi kerja antarbagian. Fenomena ini mengindikasikan bahwa meskipun struktur birokrasi telah berjalan sesuai prosedur, pelaksanaannya masih menghadapi kendala perilaku dan kedisiplinan individu. Hal ini memperlihatkan adanya gap fenomena, yaitu perbedaan antara kondisi yang diharapkan dengan realitas di lapangan, yang berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan tugas lembaga.

Kepemimpinan di sektor publik memiliki dimensi yang lebih kompleks dibandingkan sektor privat. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut untuk mampu mengarahkan dan mengontrol pegawai, tetapi juga harus dapat menjadi teladan, motivator, sekaligus pengayom dalam situasi sosial yang beragam. Lakehu, Kambu, dan Erari (2025) menegaskan bahwa kepemimpinan yang humanis, partisipatif, dan komunikatif terbukti mampu meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan Provinsi Papua. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kaku dan otoriter justru cenderung menurunkan semangat kerja serta menghambat inovasi (Sefaniwi & Lambi, 2024). Artinya, gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks budaya dan karakter masyarakat Papua menjadi kunci penting dalam membangun etos kerja yang sehat di lingkungan MRP.

Selain kepemimpinan, faktor disiplin kerja juga memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat kesadaran, tanggung jawab, serta komitmen seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Penelitian Fatimah et al. (2025) menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM Papua. Hal serupa ditemukan oleh Wonggor (2024), yang mengungkap bahwa disiplin dan lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh kuat terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari. Namun, hasil penelitian Woru (2023) menunjukkan bahwa disiplin sering kali tidak berdampak langsung terhadap kinerja apabila tidak diiringi dengan faktor motivasi dan dukungan organisasi, sehingga menimbulkan gap riset yang perlu ditelusuri lebih dalam.

Kajian empiris terdahulu memang telah banyak meneliti pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN). Budiman (2023) menemukan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat, sedangkan Yertas (2023) menambahkan bahwa keduanya juga berkorelasi erat dengan budaya organisasi dan etos kerja. Namun demikian, konteks penelitian-penelitian tersebut lebih banyak dilakukan pada instansi yang berorientasi pelayanan teknis, bukan lembaga representatif seperti MRP yang memiliki karakter sosial-budaya yang berbeda. Oleh sebab itu, penelitian ini penting dilakukan untuk

mengisi celah literatur dan memperluas pemahaman tentang bagaimana kedua faktor tersebut bekerja dalam lingkungan birokrasi berbasis kearifan lokal.

Dari sisi teoretis, hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi. Rivai (2014) menyebut bahwa kepemimpinan berfungsi sebagai penggerak utama dalam mempengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan disiplin bertindak sebagai mekanisme pengendalian internal agar perilaku kerja tetap konsisten dengan norma yang berlaku. Wibowo (2010) menambahkan bahwa kinerja merupakan cerminan dari kemampuan individu dalam mplementasikan kompetensinya dalam konteks kerja. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang kuat diyakini mampu mendorong peningkatan kinerja secara simultan dalam organisasi publik.

Secara kontekstual, Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat memiliki peran strategis dalam menjaga keberlanjutan nilai-nilai budaya dan aspirasi masyarakat adat. Keberhasilan lembaga ini dalam melaksanakan fungsi representatifnya sangat bergantung pada efektivitas para pegawainya. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di MRP menjadi relevan untuk memahami faktor-faktor internal yang dapat memperkuat kinerja aparatur di lembaga ini. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia yang adaptif, beretika, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas di Papua Barat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara kuantitatif bagaimana kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat, baik secara parsial maupun simultan. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang perilaku organisasi sektor publik di wilayah timur Indonesia. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan MRP dalam merumuskan strategi pembinaan pegawai yang lebih efektif dan sesuai dengan karakter sosial budaya masyarakat Papua.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua (MRP) Provinsi Papua Barat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengukur hubungan antarvariabel secara objektif dan sistematis melalui data numerik serta analisis statistik (Rahmawati & Indrawati, 2025; Khoiriyah, Sugiono, & Purnomo, 2025). Metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen (kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pendekatan ini dianggap tepat karena mampu memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kepemimpinan dan disiplin kerja berperan dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai di lingkungan lembaga pemerintahan daerah.

Lokasi penelitian ditetapkan pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat, yang berpusat di Manokwari. Lembaga ini memiliki peran strategis dalam memperjuangkan hak-hak masyarakat adat Papua serta memberikan pertimbangan moral dan kultural terhadap kebijakan daerah. Oleh karena itu, pemilihan lokasi ini relevan dengan tujuan penelitian untuk mengidentifikasi bagaimana aspek kepemimpinan dan disiplin kerja dapat mendukung efektivitas pelaksanaan fungsi lembaga representatif tersebut. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Sekretariat MRP Papua Barat, baik berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Berdasarkan data kepegawaian tahun 2025, jumlah pegawai aktif sebanyak 51 orang, terdiri dari 42 ASN dan 9 pegawai P3K.

Karena jumlah populasi yang relatif kecil dan masih dapat dijangkau secara keseluruhan, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling), yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Yuliani, Yusuf, & Saraswati, 2024). Teknik ini dipilih agar hasil analisis dapat menggambarkan kondisi nyata secara komprehensif dan mengurangi potensi bias pengambilan sampel. Dengan demikian, seluruh responden dalam penelitian ini merupakan pegawai aktif MRP Papua Barat yang terlibat langsung dalam kegiatan administrasi, pelayanan, dan dukungan teknis kelembagaan.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert lima poin, dengan rentang jawaban dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Kuesioner dirancang untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Martoyo (2000) dalam Budiman (2023), meliputi kemampuan analitis, keterampilan komunikasi, keberanian mengambil keputusan, kemampuan mendengar, dan ketegasan dalam bersikap. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) mengacu pada indikator Soejono (2002) serta ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, yang mencakup ketepatan waktu, pemanfaatan sarana kerja, tanggung jawab, serta ketiaatan terhadap peraturan kantor. Sementara itu, variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Bernadine dalam Mas'ud (2004), yakni kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kemampuan bekerja sama dalam tim.

Sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama, kuesioner terlebih dahulu diuji coba pada 10 responden di luar sampel penelitian untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan metode Corrected Item-Total Correlation, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha dengan batas penerimaan  $\geq 0,70$ . Instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi tiap butir pernyataan terhadap skor total signifikan pada taraf 5%, dan reliabel apabila memiliki konsistensi internal yang kuat. Langkah ini penting dilakukan agar data yang diperoleh mencerminkan keadaan sebenarnya dan dapat diandalkan untuk analisis selanjutnya.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Tahapan analisis meliputi: (1) uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen; (2) analisis deskriptif untuk

menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban; (3) uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas; serta (4) analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Model analisis yang digunakan dinyatakan dalam persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

dengan Y sebagai kinerja pegawai,  $X_1$  kepemimpinan,  $X_2$  disiplin kerja, dan e sebagai error term.

Selanjutnya, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan keduanya secara bersama-sama (Dewi & Dewi, 2024). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dihitung untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kepemimpinan dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Analisis ini memungkinkan peneliti memahami seberapa besar pengaruh nyata kedua faktor tersebut terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pemerintahan daerah.

Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini tidak hanya memberikan hasil yang bersifat empiris dan objektif, tetapi juga memungkinkan penerapan temuan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis dalam manajemen sumber daya manusia publik. Melalui analisis berbasis data ini, diharapkan hasil penelitian dapat menjadi rujukan praktis bagi pimpinan Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat dalam memperkuat sistem pembinaan, kepemimpinan, dan kedisiplinan pegawai, serta memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan kajian manajemen kinerja sektor publik di wilayah Papua Barat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 51 orang responden, terdiri atas 42 pegawai negeri sipil (PNS) dan 9 pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K) yang bekerja di lingkungan Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat. Karakteristik demografis responden digambarkan berdasarkan status kepegawaian, usia, dan tingkat pendidikan formal sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel: 1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Status	PNS	42	82.4
Kepegawaian	P3K	9	17.6
Usia	< 30 tahun	12	23.5
	31–45 tahun	30	58.8
	> 46 tahun	9	17.7
Pendidikan	SMA	10	19.7
Terakhir	D3	14	27.4
	S1	27	52.9

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden merupakan pegawai negeri sipil (82,4%) dengan usia produktif antara 31–45 tahun (58,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Sekretariat MRP Papua Barat berada pada masa kerja yang matang secara profesional dan stabil secara emosional. Dari sisi pendidikan, lebih dari separuh responden berpendidikan sarjana (52,9%), yang menandakan kapasitas sumber daya manusia di lembaga ini tergolong baik untuk mendukung kegiatan administratif dan fungsional lembaga representatif tersebut.

Selain itu, tingkat partisipasi responden terhadap kuesioner mencapai 100%, menandakan adanya komitmen dan kepedulian pegawai terhadap peningkatan kualitas kinerja di lingkungan kerja mereka. Data ini memperkuat bahwa isu kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan aspek aktual yang memengaruhi efektivitas kinerja pegawai di MRP Papua Barat, baik dalam konteks pelayanan internal maupun dukungan terhadap fungsi lembaga secara keseluruhan.

### **Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan distribusi data dan karakteristik responden terhadap masing-masing variabel penelitian, yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel berada pada kategori tinggi.

**Tabel: 2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Kategori
Kepemimpinan	4.11	0.59	Tinggi
Disiplin Kerja	4.18	0.55	Tinggi
Kinerja Pegawai	4.16	0.61	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa secara umum pegawai menilai kepemimpinan dan kedisiplinan di lingkungan kerja mereka sudah baik. Namun, standar deviasi yang relatif tinggi ( $>0.5$ ) menunjukkan masih terdapat variasi persepsi antarpegawai, terutama dalam aspek ketegasan pimpinan dan konsistensi pelaporan hasil kerja.

### **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan menggunakan Pearson Product Moment antara skor item dengan skor total untuk masing-masing variabel. Hasil menunjukkan semua item memiliki nilai korelasi  $> 0,30$  dan signifikansi  $< 0,05$ , sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel: 3 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan	0.73	0.000	Valid
Disiplin Kerja	0.78	0.000	Valid
Kinerja Pegawai	0.76	0.001	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Hasil ini menegaskan bahwa indikator pada masing-masing variabel mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat dan konsisten.

### ***Uji Reliabilitas***

Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal antarbutir pernyataan. Nilai alpha di atas 0,70 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

**Tabel: 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.874	Reliabel
Disiplin Kerja	0.891	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.903	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Ketiga variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,80, menandakan bahwa instrumen kuesioner memiliki tingkat reliabilitas tinggi dan dapat dipercaya untuk mengukur kondisi kinerja pegawai secara akurat.

### ***Uji Asumsi Klasik***

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan dasar seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

**Tabel: 5 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Jenis Uji	Statistik	Signifikansi	Keterangan
Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	0.082	0.200	Data Normal
Uji Multikolinearitas (VIF)	1.74	-	Tidak Ada Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)	0.514	0.607	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)	1.923	-	Tidak Ada Autokorelasi

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Seluruh hasil uji menunjukkan bahwa model regresi bebas dari pelanggaran asumsi klasik, sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

### ***Uji Hipotesis (Uji t)***

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel: 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Variabel	Koefisien Regresi ( $\beta$ )	t-Statistik	p-Value	Kesimpulan
Konstanta	6.957	8.612	0.000	Signifikan
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0.392	3.751	0.001	Signifikan

Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0.468	4.986	0.000	Signifikan
--------------------------	-------	-------	-------	------------

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Hasil ini menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan ( $\beta_2 = 0.468$ ) dibandingkan dengan kepemimpinan ( $\beta_1 = 0.392$ ).

### *Uji F (Simultan)*

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel: 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Statistik	Nilai	Signifikansi	Keterangan
Fhitung	72.481	0.000	Signifikan
R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)	0.676	–	Model Layak

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Nilai Fhitung (72.481) dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$  menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.676 mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 67,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya (32,4%) dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, atau sistem penghargaan.

### *Uji Koefisien Korelasi*

**Tabel: 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Hubungan Antarvariabel	Koefisien Korelasi (r)	Keterangan
Kepemimpinan – Kinerja Pegawai	0.724	Korelasi Positif Kuat
Disiplin Kerja – Kinerja Pegawai	0.789	Korelasi Positif Kuat

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Hasil korelasi menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara kedua variabel independen terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki korelasi yang lebih tinggi, menunjukkan bahwa konsistensi, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan menjadi faktor utama peningkatan kinerja.

### *Interpretasi Hasil*

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat. Disiplin kerja memberikan pengaruh paling dominan, yang menegaskan pentingnya kepatuhan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja dalam menentukan kualitas kinerja.

Hasil ini mendukung penelitian Budiman (2023), Lakehu, Kambu, & Erari (2025), serta teori Rivai (2014) dan Wibowo (2010) yang menyatakan bahwa

kepemimpinan efektif dan kedisiplinan tinggi merupakan fondasi utama pencapaian kinerja aparatur. Kombinasi keduanya menciptakan keseimbangan antara arahan strategis dan pelaksanaan operasional yang tertib.

Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai MRP Papua Barat dapat dilakukan melalui penguatan kapasitas kepemimpinan yang partisipatif, penegakan disiplin berbasis keteladanan, serta penciptaan sistem pembinaan SDM yang transparan dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan birokrasi daerah tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan dan penerapan kedisiplinan dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif mendorong pegawai bekerja dengan semangat, arah yang jelas, dan rasa tanggung jawab terhadap tugas, sedangkan disiplin kerja menjaga konsistensi perilaku agar sesuai dengan norma dan standar organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Rivai (2014) dan Mangkunegara (2017) yang menegaskan bahwa kepemimpinan dan disiplin merupakan dua pilar fundamental dalam membangun budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks MRP Papua Barat, di mana pegawai bekerja dalam sistem representatif berbasis nilai-nilai kultural, gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan berorientasi pembinaan moral memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja individu maupun kolektif.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan, yang memperkuat temuan Fatimah et al. (2025) dan Wonggor (2024) bahwa kedisiplinan merupakan faktor pengendali utama dalam membentuk perilaku kerja ASN. Di lingkungan pemerintahan yang birokratis dan berlandaskan regulasi seperti MRP Papua Barat, kedisiplinan menjadi sarana menjaga keteraturan organisasi, mulai dari kehadiran tepat waktu, pelaksanaan tugas sesuai SOP, hingga tanggung jawab terhadap hasil kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi publik sering kali lebih dipengaruhi oleh konsistensi pelaksanaan kewajiban dibandingkan faktor-faktor insidental lainnya. Dalam konteks kerja yang melibatkan koordinasi antarbidang dan tuntutan administratif tinggi, kedisiplinan tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan formal, tetapi juga sebagai wujud komitmen moral pegawai terhadap nilai-nilai kelembagaan MRP yang menjunjung kejujuran, tanggung jawab, dan pengabdian.

Meski demikian, kepemimpinan tetap berperan signifikan sebagai faktor pendorong utama semangat kerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberi arahan yang jelas, mendengarkan aspirasi bawahan, dan menjadi teladan dalam etika kerja akan menciptakan iklim organisasi yang sehat. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian Lakehu, Kambu, & Erari (2025) serta Budiman (2023), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang humanis dan visioner mampu meningkatkan loyalitas, keterlibatan, serta komitmen kerja ASN di Papua Barat. Dalam konteks MRP, pemimpin yang memahami kompleksitas sosial-budaya

masyarakat Papua memiliki kemampuan unik dalam membangun rasa kebersamaan dan tanggung jawab kolektif di antara pegawai. Dengan demikian, peran kepemimpinan bukan hanya mengarahkan, tetapi juga menumbuhkan kepercayaan dan nilai moral yang menjadi fondasi utama peningkatan kinerja.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,676 menunjukkan bahwa 67,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Angka ini menunjukkan kontribusi yang kuat dari kedua variabel terhadap efektivitas organisasi. Hasil ini memperkuat temuan Sefaniwi & Lambi (2024) serta Maharani (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang berkualitas dan disiplin yang terjaga secara konsisten mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja ASN di lembaga publik. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja pegawai tidak hanya perlu difokuskan pada pelatihan teknis, tetapi juga pada penguatan sistem kepemimpinan dan pembinaan disiplin. Dalam praktiknya, peningkatan kinerja aparatur di MRP Papua Barat dapat dilakukan melalui mekanisme coaching leadership, penegakan disiplin berbasis penghargaan, serta penanaman nilai-nilai kerja yang mengutamakan pelayanan publik dan tanggung jawab moral.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sinergi antara kepemimpinan dan disiplin kerja menciptakan keseimbangan antara arah dan ketertiban organisasi. Kepemimpinan memberikan arah strategis dan makna terhadap pekerjaan, sementara disiplin kerja memastikan pelaksanaan tugas berjalan secara konsisten dan efisien. Hal ini sejalan dengan pandangan Wibowo (2010) bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, pengawasan, dan nilai-nilai organisasi. Dalam konteks MRP Papua Barat, pegawai yang bekerja di bawah kepemimpinan yang inspiratif dan sistem kedisiplinan yang adil menunjukkan tingkat komitmen dan produktivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak hanya dapat dicapai melalui pengawasan dan aturan yang ketat, tetapi juga melalui kepemimpinan yang membimbing dengan hati, menegakkan aturan dengan keteladanan, dan membangun disiplin yang berlandaskan kesadaran kolektif.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat. Kedua variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi yang substansial terhadap peningkatan efektivitas organisasi, dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,676, yang berarti 67,6% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dan semakin tinggi kedisiplinan pegawai, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Secara parsial, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding kepemimpinan, menunjukkan bahwa keteraturan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi merupakan faktor utama yang menjaga stabilitas kinerja birokrasi publik. Temuan penelitian ini juga menegaskan bahwa

kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam membangun motivasi, komunikasi, dan etos kerja di lingkungan lembaga pemerintahan daerah. Pemimpin yang mampu menjadi teladan, memberi arahan yang jelas, serta membangun hubungan yang partisipatif akan meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Di sisi lain, disiplin kerja yang ditegakkan dengan adil dan konsisten menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif untuk mencapai tujuan kelembagaan. Dengan demikian, keberhasilan MRP Papua Barat sebagai lembaga representatif yang menjunjung nilai-nilai budaya Papua sangat bergantung pada sinergi antara kepemimpinan moral yang kuat dan disiplin kerja yang berlandaskan tanggung jawab publik.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, pihak manajemen Sekretariat Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat disarankan untuk memperkuat kapasitas kepemimpinan di semua tingkatan organisasi, terutama dalam aspek komunikasi, pembinaan, dan pengambilan keputusan yang inklusif. Pemimpin diharapkan mampu menjadi role model bagi bawahannya dengan menunjukkan integritas, keteladanan, dan keadilan dalam menerapkan aturan kerja. Program pelatihan kepemimpinan berbasis nilai-nilai lokal Papua, seperti kebersamaan, keterbukaan, dan penghargaan terhadap sesama, perlu dikembangkan agar pendekatan manajerial selaras dengan konteks sosial dan budaya daerah. Selain itu, mekanisme coaching dan mentoring internal dapat diterapkan untuk menumbuhkan kesadaran kepemimpinan di kalangan pegawai muda. Di sisi lain, sistem pembinaan disiplin kerja perlu diarahkan tidak hanya pada aspek kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga pada penguatan etika dan tanggung jawab profesional. Disiplin hendaknya ditegakkan melalui mekanisme yang bersifat pembinaan (coaching discipline), bukan sekadar sanksi administratif. Pemerintah daerah perlu menyusun kebijakan penghargaan berbasis kinerja (reward system) bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan dan produktivitas tinggi. Langkah ini sejalan dengan amanat PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, yang menekankan keseimbangan antara pengawasan dan penghargaan. Dengan demikian, tercipta lingkungan kerja yang tidak hanya tertib dan efisien, tetapi juga humanis dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik di Papua Barat.

## DAFTAR RUJUKAN

- Budiman, B. (2023). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan etos kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. *Yume: Jurnal Manajemen*, 6(1), 228–240.  
<https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3506>
- Dewi, I. A. R., & Dewi, M. A. S. (2024). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 88–99.
- Fatimah, S., Fatimah, N., Basri, A. R., Sumantri, & Juli, L. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Papua. *IJI Publication: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(3), 195–210.

- Hammar, Y. T. K. R., Brasit, N., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan STIE MAH-EISA Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Administration (JAMBIR)*, 1(2), 50–63. <https://doi.org/10.38531/jambir.v1i2.21>
- Khoiriyah, N., Sugiono, A., & Purnomo, A. (2025). Metodologi penelitian kuantitatif dalam kajian perilaku organisasi. *Jurnal Metodologi Sosial Humaniora*, 8(1), 23–34.
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2). <https://doi.org/10.55264/jumabis.v1i2.8>
- Lakehu, H., Kambu, A. A., & Erari, A. (2025). The role of leadership, work discipline, and training in enhancing employee performance: Evidence from the Communication and Information Office of Papua Province. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 36–43. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v3i2>
- Maharani, D. A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Pusat. *JELS: Journal of Economics, Law and Social*, 3(2), 197–208.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (2021). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202.
- Rahmawati, L., & Indrawati, N. (2025). Pendekatan kuantitatif dalam analisis perilaku organisasi sektor publik. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Bisnis Terapan*, 4(1), 12–25.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (Edisi ke-3). PT RajaGrafindo Persada.
- Sefaniwi, S. P., & Lambi, M. (2024). Peran komitmen organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai (studi kasus BPKAD provinsi papua barat). *UNES Law Review*, 6(3), 8212-8221.
- Syafaruddin, & Nasrullah. (2018). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat. *Competitiveness: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 43–55.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (2014). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-3). Rajawali Pers.
- Wonggor, E. (2024). Analisis peran disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari). *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3346-3354.
- Woru, M. B. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi SDM terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Badan

- Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi, Pendidikan Dan Perencanaan Pembangunan Daerah (JEP3D)*, 1(2), 70-85.
- Yertas, M. (2023). Pengaruh disiplin, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Papua Barat. *BUGIS: Journal of Business, Technology & Social Science*, 1(3). <https://ojs.nitromks.ac.id/index.php/jurnal-bugis/article/view/150>
- Yuliani, R., Yusuf, M. A., & Saraswati, D. (2024). Teknik sampling jenuh dalam penelitian organisasi publik: Sebuah tinjauan metodologis. *Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Terapan*, 5(2), 88-96.