
Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat

Ikawati Rahayu^{1)*}; Muhammad Hidayat²⁾; Badaruddin³⁾

¹⁾ Dinas Sosial, Propinsi Papua Barat

^{2,3)} Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

*ikawatirahayuu@yahoo.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN baik secara parsial dan simultan serta menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian berjumlah 45 orang, dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja ASN. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN adalah variabel motivasi. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,487 Nilai ini menunjukkan bahwa 48,7% .Semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 48,7% variabel kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) sedangkan sisanya 51,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja ASN.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership, motivation and work discipline on ASN performance both partially and simultaneously and to analyze the most dominant influencing variables. This study uses a quantitative approach with a sample of 45 people, with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that leadership, motivation and work discipline had a positive and significant effect partially and simultaneously on the performance of ASN. The variable that has the most dominant influence on ASN performance is the variable of motivation. The results of the calculation of the coefficient of determination (R^2) are 0.487. This value indicates that 48.7%. The greater the Adjusted R Square number, the stronger the relationship between the three variables in the regression model. It can be concluded that 48.7% of ASN performance variables can be explained by independent variables, namely Leadership (X1), Work Motivation (X2), Work Discipline (X3) while the remaining 51.3% is explained by other variables outside the model.

Keywords : Leadership, Motivation, Work Discipline and ASN Performance.

1. Pendahuluan

Anggaran Negara yang dibelanjakan untuk kepentingan Pegawai Negeri Sipil dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, ditambah lagi dengan berlakunya remunerasi/tunjangan kinerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Namun hal tersebut belum diimbangi dengan peningkatan profesionalisme dan integritas yang tinggi bagi komunitas Pegawai Negeri Sipil. Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, para pengambil kebijakan perlu melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM). Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat, karena keberhasilan instansi dalam memperbaiki kinerja instansinya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia (SDM) yang bersangkutan dalam berkarya dan bekerja.

Prinsip dasar manajemen menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja sumber daya manusia tidak secara otomatis menjadi lebih baik karena kebijakan yang dibuat organisasi. Banyak sumber daya manusia memberikan contoh adanya kegagalan organisasi karena komitmen pada konsensus yang disebabkan fungsi-fungsi internal tidak mendukung.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai, 2013) bahwa kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Motivasi secara umum mempunyai pengertian, suatu kebijaksanaan oleh pimpinan perusahaan sebagai pendorong kerja karyawan agar dapat bekerja lebih produktif guna mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Pengertian motivasi menurut Heidjrachman dan Suad (2010), menyatakan bahwa motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Menurut Hasibuan (2012), motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerja. Menurut Lisna, *et al.*, (2019) bahwa motivasi bagian penting yang harus ada dalam diri pegawai karena terkait dengan bagaimana pegawai menunjukkan hasil kerja yang lebih baik.

Sedangkan pengertian motivasi menurut Sigit (2010), ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan, 2012) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan perusahaan.

Disiplin merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

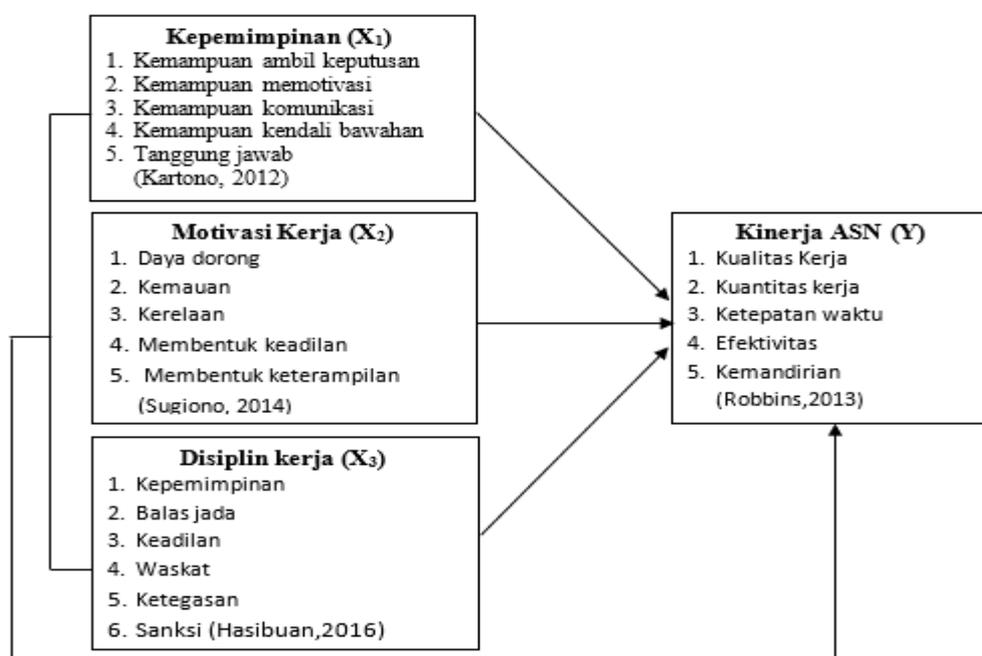
Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Artinya, dengan disiplin yang tinggi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat (Sabban, 2018; Munir, *et al.*, 2020; Setiawan, *et al.*, 2020; Sabban & Masyadi, 2020) Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang diharapkan.

Seirama dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat serta persaingan yang begitu ketat dan tuntutan reformasi, maka seluruh komponen Dinas Sosial Propinsi Papua Barat turut serta mendukung meningkatkan kinerjanya secara terus menerus. Kebutuhan pegawai terampil

didalam berbagai bidang pekerjaan sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda dan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi dan kinerja pegawai.

Fenomena yang ada pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja belum berjalan dengan baik. Pimpinan belum mampu memberikan motivasi kerja yang terukur kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Demikian juga masih ada pegawai yang disiplin kerjanya masih belum optimal, hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain kompensasi yang diterima, peluang promosi, rekan kerja, efisiensi kerja dan kondisi pekerjaan itu sendiri. Hal ini semua masih menjadi kesenjangan yang ada pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat.

Berdasarkan identifikasi masalah, kajian teori yang telah disebutkan sebelumnya, kemudian disusun kerangka konseptual sebagai pedoman dalam melakukan penelitian . Kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

Bertolak pada kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Propinsi Papua Barat.
2. Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Propinsi Papua Barat.
3. Variabel kepemimpinan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Propinsi Papua Barat.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan obyek penelitian secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan-hubungan antara variabel yang dijadikan sebagai variabel penelitian.

Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian melalui perhitungan-perhitungan matematis untuk membuktikan secara ilmiah apakah ada hubungan-hubungan yang terjadi diantara variabel penelitian dan sejauh mana implikasinya terhadap variabel tertentu yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini.

Tempat penelitian dilaksanakan di Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan dua jenis data yang tujuannya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan masalah dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi, yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan, yaitu dari jawaban responden tentang kuesioner yang dibagikan.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari instansi, seperti jumlah tenaga kerja dan tabel absensi, sejarah singkat Instansi, struktur organisasi, dan aktifitas Instansi serta artikel ilmiah dan literatur.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Dalam rangka pengujian validitas instrument, Sugiyono (2010:125) menyatakan bahwa pengujian Validitas Konstruksi (Construct Validity), dilakukan dengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment, dengan taraf signifikansi 5%. Proses uji coba dilakukan kepada 55 orang responden sesuai dengan ketentuan jumlah minimal responden dengan r -kritis = 0,266. Jika r -hitung > r -kritis maka status butir kuesioner adalah valid dan jika r -hitung < r -kritis maka butir kuesioner tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.294 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.501 – 0.854. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.294 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas, dimana uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2006). Nilai Alpha yang < 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2011).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X1 (Kepemimpinan)	X1.1	0,501	0,294	0,000	Valid
	X1.2	0,741	0,294	0,000	Valid
	X1.3	0,854	0,294	0,000	Valid
	X1.4	0,659	0,294	0,000	Valid
	X1.5	0,691	0,294	0,000	Valid
	X1.6	0,564	0,294	0,000	Valid
X2 (Motivasi Kerja)	X2.1	0,702	0,294	0,000	Valid
	X2.2	0,827	0,294	0,000	Valid
	X2.3	0,727	0,294	0,000	Valid
	X2.4	0,774	0,294	0,000	Valid
	X2.5	0,678	0,294	0,000	Valid
	X2.6	0,675	0,294	0,000	Valid
X3 (Disiplin Kerja)	X3.1	0,600	0,294	0,000	Valid
	X3.2	0,786	0,294	0,000	Valid
	X3.3	0,817	0,294	0,000	Valid
	X3.4	0,777	0,294	0,000	Valid
	X3.5	0,767	0,294	0,000	Valid
	X3.6	0,765	0,294	0,000	Valid
Y (Kinerja)	Y1	0,699	0,294	0,000	Valid
	Y2	0,701	0,294	0,000	Valid
	Y3	0,695	0,294	0,000	Valid
	Y4	0,782	0,294	0,000	Valid
	Y5	0,795	0,294	0,000	Valid
	Y6	0,783	0,294	0,000	Valid

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Kepemimpinan (X1)	0.757	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.825	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.847	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.838	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Tabel 2 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.278	3.359		2.166	.036		
	Kepemimpinan	-.307	.136	-.292	-2.256	.029	.697	1.434
	Motivasi Kerja	.594	.126	.579	4.723	.000	.777	1.286
	Disiplin Kerja	.429	.114	.456	3.760	.001	.795	1.259

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan Tabel. 3 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7,278 + (-0,307X_1) + 0,594X_2 + 0,429X_3 + e$$

Tabel 4. Tabel ANOVA (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.987	3	93.662	14.908	.000 ^b
	Residual	257.591	41	6.283		
	Total	538.578	44			

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan Tabel. 4 dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar **14,908** lebih besar daripada **2,44** dan probabilitas **0,000 < 0,05**, dan diperoleh nilai **Fhitung > Ftabel** Dengan demikian diperoleh **Fhitung > Ftabel (14,908 > 2,44)** maka **hipotesis IV diterima**.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Dinas Sosial Provinsi Papua Barat

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar (-2,256) dan nilai ttabel diketahui sebesar 2,021 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung < ttabel = (-2,256 < 2,021), karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kepemimpinan tidak signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,029 < 0,05$. Karena sig. < α , maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Dinas Sosial Provinsi Papua Barat

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4,723 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2,021 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 4,723 > 2,021, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,000 < 0,05$. Karena sig. < α , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Motivasi kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja ASN Dinas Sosial Provinsi Papua Barat

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 3,760 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2,021 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 3,760 > 2,021, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa

koefisien regresi variabel Kepemimpinan signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,001 < 0,05$. Karena sig. $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Dinas Sosial Provinsi Papua Barat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 14,908 lebih besar daripada 2,44 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ Dengan demikian diperoleh F hitung $> F_{tabel}$ (14,908 $>$ 2,44) Karena sig. $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Motivasi kerja (X2), karena $\beta = 0,594$ dan P value = 0,000, sehingga variabel Motivasi kerja (X2) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai p value X2 (0,000 $<$ 0,005) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0,594$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Pertama, secara parsial Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Kedua, secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Ketiga, secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Keempat, secara simultan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Kelima, variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja ASN Dinas Sosial Provinsi Papua Barat adalah variabel Motivasi Kerja.

Adapun saran bagi peneliti yakni bagi Dinas Sosial Provinsi Papua Barat, untuk lebih meningkatkan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin pegawai dengan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Bagi ASN pada Dinas Sosial Provinsi Papua Barat, harus mampu mempertahankan atau lebih meningkatkan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin agar kinerjanya agar kinerjanya juga dapat lebih meningkat. Bagi Kepala Dinas Sosial Provinsi Papua Barat agar lebih meningkatkan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang lebih fleksibel, agar kinerja yang sudah baik tersebut dapat di pertahankan atau jika memungkinkan dapat di tingkatkan lagi. Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu, .S. P, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara.

- Heidjrachman dan Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPEE
- Kartono, Kartini. (2012). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lisna, L., Syahrudin, S., & Fachmi, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti persada perkasa Makassar. *INA-Rxiv*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/tfbnm>
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Rivai Veitzal. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Cetakan ke lima. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*. Edition 15. Pearson Education . New Jersey.
- Sabban, Y. A. (2018). Pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel dalton makassar. *Jurnal bisnis & kewirausahaan*, 7(4).
- Sabban, Y. A., & Masyadi, M. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership Style And Training On Employee Performance In Rsud Haji Makassar. *Manajemen Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v10i2.13658>
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 213-224.

