

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Etos Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Propinsi Papua Barat

Budiman[✉]

Doktor Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan etos kerja secara sendiri-parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Propinsi Papua Barat, 2) Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Propinsi Papua Barat, 3) Menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Propinsi Papua Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja; 2) Secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja; 3) Secara parsial Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja; 4) Secara simultan Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja; 5) Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 87,4% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Etos Kerja (X3) sedangkan sisanya 12,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata-kata Kunci : *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Etos Kerja dan Kinerja.*

Abstract

This study aims to analyze: 1) The influence of leadership, discipline and work ethic individually on the performance of the State Civil Apparatus at the Transportation Service of West Papua Province, 2) The influence of leadership, discipline and work ethic simultaneously on the performance of the State Civil Apparatus at the Department of Transportation. West Papua Province, 3) Analyzing the most dominant variables influencing the performance of the State Civil Apparatus at the Transportation Service of West Papua Province.

The results of the study show that: 1) Leadership partially affects performance; 2) Partially Work Discipline has no effect on performance, 3) Partially work ethic has an effect on performance, 4) Simultaneously Work Discipline Leadership and work ethic have a positive effect on performance, 5) The coefficient of determination shows that 87.4% of employee performance variables can explained by the independent variables, namely Leadership (X1), Work Discipline (X2), Work Ethic (X3) while the remaining 12.6% was explained by other variables outside the model.

Keywords : Influence of Leadership, Discipline, Work Ethic and Performance.

Copyright (c) 2023 Budiman

✉ Corresponding author :

Email Address : budimanrudi@gmail.com

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting karena menentukan pencapaian tujuan instansi pemerintahan daerah. ASN sebagai sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi pemerintahan daerah dikarenakan ASN sebagai faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien. SDM aparatur adalah dimensi dan unik dibanding mengelola *resources* yang lain. Manusia memiliki sifat, karakter, motivasi dan emosi yang berbeda-beda sehingga membutuhkan penanganan/ *manage* yang berbeda pula untuk setiap personalnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting pada setiap organisasi, dimana manusia sebagai penggerak dan pengelola sumber daya- sumber daya lainnya. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab organisasi adalah berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu departemen yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negative suatu kebijakan operasional yang diambil. Kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada suatu kelompok (Yulianti, et al, 2017). Menurut Rahadi, (2010) kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, diperlukan berbagai upaya yang strategis, terencana dan berkesinambungan.

Melalui pendekatan manajemen kinerja, upaya pengelolaan kinerja dapat dilakukan secara lebih baik. Berikut adalah beberapa pengertian manajemen kinerja menurut beberapa pendapat. Menurut Armstrong (1998) "... performance-management processes are part of holistic approach to managing for performance, which is the concerns of everyone in the organization". Masih menurut Armstrong (1998), "Performance management is a process for establishing shared understanding about what is to be achieved, and an approach to managing and developing people in a way which increases the probability that it will be achieved in the short and longer term".

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka faktor kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja menjadi sangat penting ditangani dan dikelola dengan baik dalam organisasi. Kepemimpinan seseorang pemimpin suatu organisasi dapat menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka pelaksanaan prinsip-prinsip komunikasi pimpinan dengan bawahan perlu lebih ditingkatkan dan kepemimpinan perlu diperhatikan. Hubungan yang harmonis antara pegawai dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja. Karena tingkat kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi/instansi dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai (Rohmatia, et al., 2019).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada para pengikutnya dalam upaya untuk mencapai tujuan [organisasi](#). Cara alami untuk belajar kepemimpinan "melakukan pekerjaan" dengan praktik

seperti magang di praktisi, pengrajin, terampil seniman. Senada dengan ini, Tead, Terry, Hoyt (dalam Kartono, 2003) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

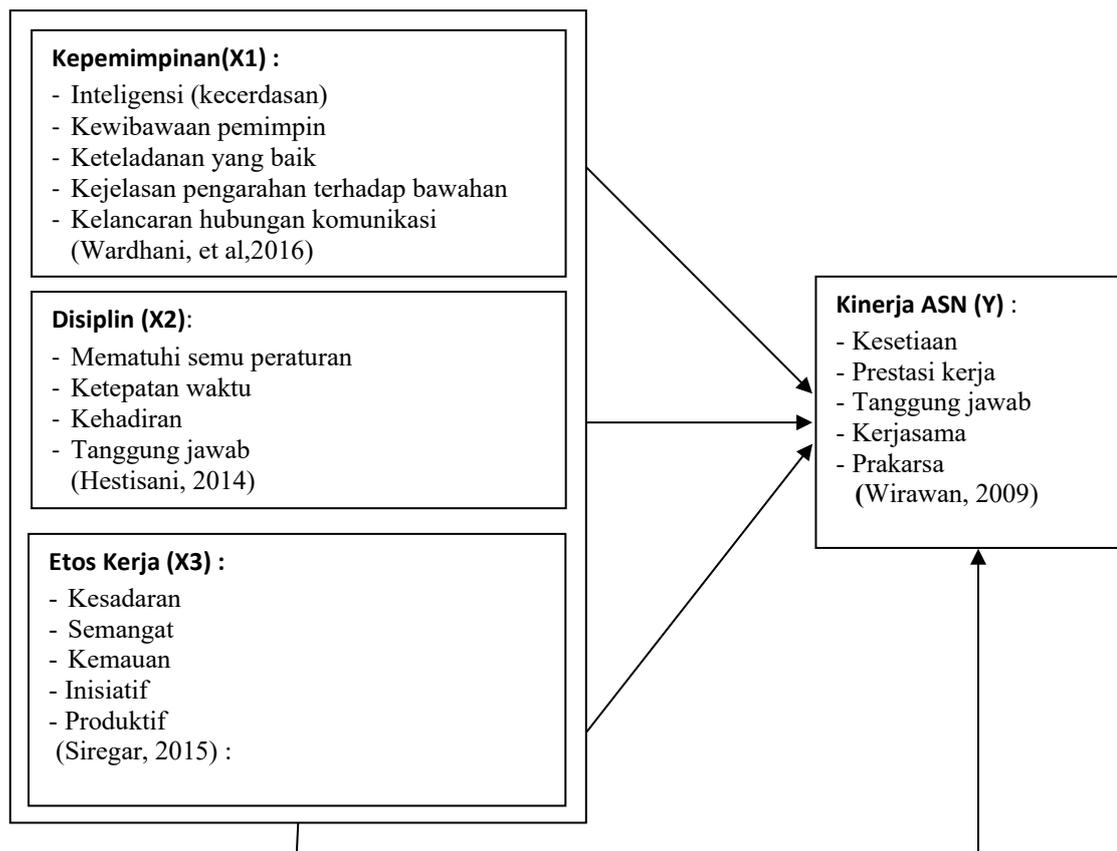
Disiplin merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, 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 dan matang. Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar (Sinamo, 2015). Secara sederhananya, etos kerja merupakan cerminan kedisiplinan, semangat dan produktivitas milik seseorang. Seseorang yang memiliki etos.

Pada dasarnya kepemimpinan, disiplin kerja, dan etos kerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam melakukan pengukuran disiplin kerja ASN yang bersifat konkrit dan dapat terukur, maka indikator yaitu: (1) Ketepatan waktu, (2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. (3) Tanggung jawab yang tinggi. (4) Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi. (Soejono, 2012).

Fenomena yang ada saat ini pada Dinas Perhubungan Propinsi Papua Barat terkait dengan kepemimpinan, disiplin dan etos kerja dalam pelaksanaannya masih kurang maksimal, disiplin dan etos kerja ASN masih rendah, hal ini terlihat dari tugas-tugas yang seharusnya dilaksanakan tepat waktu sering masih lambat diselesaikan. Masih ada pegawai yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas, hal menunjukkan lemahnya disiplin dan etos kerja sehingga membawa konsekuensi negatif terhadap pencapaian kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Propinsi Papua Barat.

Oleh sebab itu peran pimpinan masih perlu ditingkatkan dalam meningkatkan disiplin dan etos kerja ASN, sekaligus memberikan punishment kepada ASN yang malas masuk kantor, diharapkan ASN mempunyai disiplin yang tinggi dan bekerja dengan penuh tanggung jawab yang ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan sehingga tugas dan tanggung jawab sebagai ASN pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat dapat meningkat, sehingga kinerja ASN juga dapat meningkat secara signifikan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, disiplin dan etos kerja secara parsial terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Propinsi Papua Barat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, disiplin dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Propinsi Papua Barat.
3. Variabel disiplin yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Propinsi Papua Barat.

METODOLOGI

Penelitian ini termasuk metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Echdar (2017), Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, akan meneliti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Propinsi Papua Barat. Dengan demikian penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus-rumus statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua ASN di Dinas Perhubungan Propinsi Papua Barat sebanyak 60 orang. Oleh karena populasinya di bawah 100 orang maka

menurut ketentuan semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (sampel jenuh), jadi sampel penelitian ini sebanyak 60 orang.

Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pengaruh Pendidikan, pelatihan, sarana dan prasarana, dan budaya organisasi serta kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisis data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

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

Dimana:

- Y = Kinerja ASN
 X_1 = Kepemimpinan
 X_2 = Disiplin
 X_3 = Etos Kerja
 a = Konstanta
 $b_1, b_2, b_3, ,$ = Koefisien pengaruh
 e = Korelasi Tunggal

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan 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 0.254 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Kepemimpinan (X_1), Disiplin (X_2), Etos Kerja (X_3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.736 – 0.943. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.254 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Kepemimpinan, Disiplin, Etos Kerja, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
1	Kepemimpinan (X_1)	0.936	0.6	Reliabel
2	Disiplin (X_2)	0.937	0.6	Reliabel
3	Etos Kerja (X_3)	0.937	0.6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.962	0.6	Reliabel

Sumber data diolah (2022)

C. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1564.587	3	521.529	129.145	.000 ^b
	Residual	226.147	56	4.038		
	Total	1790.733	59			

Sumber : Data primer diolah, 2022

d. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.942	1.195		-2.462	.017		
	Kepemimpinan (X1)	.514	.062	.575	8.226	.000	.462	2.166
	Disiplin X2	.145	.074	.111	1.950	.056	.690	1.449
	Etos kerja (X3)	.548	.118	.364	4.659	.000	.369	2.713

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 8.226 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.000 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 8.226 > 2.000, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. α = 0.000 > 0,05. Karena sig. > α , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi

pada variabel Kepemimpinan secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan Dwipayana (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan cara memberikan petunjuk kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang disertai dengan pemberian berbagai fleksibilitas kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan, sehingga karyawan merasa senang dengan cara pemimpin memberikan arahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Pimpinan Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memberi petunjuk kepada karyawan dalam hal ini adalah memengaruhi cara pandang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga antara pimpinan dengan karyawan memiliki visi dan misi yang sama. Hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan karyawan kepada tingkat yang lebih tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang lebih tinggi pula. Alasan ini diperkuat oleh teori oleh Robbins (2006) yang dalam penjelasannya disebutkan bahwa pemimpin mampu merangsang agar bawahan dapat berfikir secara kreatif dan inovatif. Selanjutnya dalam penelitian Suranta (2002) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memengaruhi perilaku dan cara pandang karyawan. Dengan adanya cara pandang yang sama antara pemimpin dan bawahan, maka pemimpin dapat mengontrol dan mengarahkan karyawan guna meningkatkan kinerjanya.

b. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 1.950 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.000. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $thitung < ttabel = 1.950 < 2.000$, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,056 > 0,05$. Karena $sig. > \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima, artinya koefisien regresi pada variabel Disiplin secara parsial (individu) **tidak berpengaruh terhadap kinerja**.

Hasibuan (2004) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dalam penelitian Rivai (2004) mengatakan bahwa Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian upaya konservasi merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan yaitu dengan mengupayakan agar karyawan tetap sadar dan bersedia untuk patuh dan taat terhadap aturan yang ada di perusahaan sehingga dengan adanya kerelaan dari karyawan untuk disiplin terhadap aturan perusahaan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 5.291 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.010. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 5.291 > 2.010$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Etos Kerja secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja**.

Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi Etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

d. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Disiplin dan Etos Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 129.145 lebih besar dari pada 2,53 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung $> F_{tabel}$ Dengan demikian diperoleh Fhitung $> F_{tabel}$ ($129.145 > 2,53$) Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan, Disiplin dan Etos Kerja secara simultan (bersama-sama) **berpengaruh terhadap kinerja**.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Menurut Wilson Bangun (2012), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. Dalam pengertian yang sebenarnya kinerja itu tidak hanya hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi yang lebih penting lagi adalah "bagaimana proses kerja itu berlangsung". Kinerja suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan dapat diketahui melalui kegiatan fungsi manajemen yang keempat, yaitu kontrol (pengawasan) atau dengan istilah lain disebut juga monitoring dan evaluasi.

e. Variabel yang paling dominan

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Etos Kerja (X3), karena $\beta = 0,548$ dan P value = 0,000, sehingga variabel Etos Kerja (X3) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai p value X3 ($0,000 < 0,005$) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0,548$ yang

paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga di tetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : 1) Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.. 2) Variabel Disiplin berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat., 3) Variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat., 4) Variabel Kepemimpinan, Disiplin dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. 5) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Etos Kerja.

Referensi :

- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Hestisani Hindria, Bagia I Wayan & Suwendra I Wayan. 2014. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Karunia, Nina. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara. *Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta*.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Jakarta.
- Rohmatiah, Ahadiati & Anggarini, N. S. 2019. Analisis Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pengawasan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Kota Mojokerto. *Yustisia Merdeka Jurnal Ilmu Hukum (Online) Vol. 5 No. 1 Maret 2019*. ([http://www.yustisia.unmermadium.ac id](http://www.yustisia.unmermadium.ac.id), Diakses 16 Maret 2020).
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika
- Wardhani AP, Leonardo Budi H, & Maria MM. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management. Vol.2 No.2* (<http://www.jurnal.unpand.ac.id>, diakses 01 Mei 2020)
- Yulianti, R N, Hendriani, S & Maulida Yusni. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Provinsi Riau *Procuratio (Online) Vol. 5, No. 2, Juni 2017*.
- Saban, Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis-Panduan Komprehensif Langkah demi langkah Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- 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>