

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DINSOS PAPUA BARAT

Paulus Sawor¹, Markarius Bajari², Margareth Sylvia³
Universitas Papua^{1,2,3}

Page | - 562 -

Correspondence Email: sylviamargareth16@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Papua Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini dari populasi sebanyak 68. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam teknik sampel yaitu sampel jenuh. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pengisian kuesioner dan survei langsung pada obyek penelitian serta hasil wawancara mengenai disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen – dokumen kantor Dinas Sosial Provinsi Papua Barat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan hasil uji selanjutnya menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Papua Barat harus memberikan disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama – sama sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

ABSTRACT

The purpose of this study was to study the effect of work discipline variable and simultaneous work ability and competence at the West Papua Province Social Service Office.

This research is a quantitative study. Sample taken in this study from a population of 68. In this study the method used in the sample technique is saturated samples. The primary data used in this study is through filling out questionnaires and direct surveys on research objects as well as the results of interviews about work discipline and work ability on employee performance. While secondary data is a source that does not directly provide data to data collectors. Secondary data in this study were obtained from documents from the West Papua Province Social Office.

The result of this study indicate that the variable work discipline is not significant on employee performance, and subsequent research result indicate that work ability variables partially have a significant effect on employee performance. Also showed a variable work discipline and work ability significantly to the performance of employees in the West Papua Province Social Service Office. Improving the performance of West Papua Provincial Social Service Office employees must provide work coordination and work capabilities together to improve employee performance.

Keywords: *Work, Discipline, Ability, Performance, Papua*

PENDAHULUAN

Pegawai – pegawai yang ada dalam suatu organisasi sangat menentukan apakah organisasi tersebut berjalan dengan baik atau tidak. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik bagi perkembangannya.

Page | - 563 -

Aparatur sipil negara (ASN) menurut UU No.43/1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian (Puput Sari, et.al, 2015).

Pada umumnya, pendefinisian kinerja mengacu pada hasil (prestasi atau penampilan) kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Hal ini seperti menurut Sedarmayanti dalam Rinoldy (2013) menyatakan bahwa "Unjuk kerja atau kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Begitu pentingnya suatu kinerja pegawai maka perlu ditingkatkan disiplin kerja Aparatur sipil negara guna menunjang pemerintahan yang bisa mengayomi masyarakat. Secara teori terdapat banyak sekali faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Faktor tersebut bisa saja bersumber dari organisasi, dari pegawai itu sendiri maupun dari faktor luar pegawai dan organisasi. Untuk faktor yang bersumber dari faktor pegawai itu sendiri salah satu diantaranya adalah sikap atau tingkah laku pegawai yang dalam hal ini diimplementasikan dalam bentuk kedisiplinan pegawai. Hal ini senada yang diungkapkan menurut Siagian dalam Rinoldy (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan tersebut. Namun disiplin saja belum cukup untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena disiplin tidak disertai kemampuan kerja maka tujuan tersebut tidak dapat dicapai. Apabila karyawan ingin berprestasi maka harus memiliki kemampuan kerja yang optimal. Menurut Steers dalam Aulia Rahmawati, et.al (2013) prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh bermacam – macam ciri pribadi yang unik dari masing – masing individu. Bila seorang pekerja memang tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan bagi pekerjaan tertentu, atau bila pekerja itu tidak berminat pada pekerjaan tersebut, sulit dipercaya bahwa tingkat prestasinya akan tinggi, di pihak lain jika manajemen dalam merekrut dan melatih pekerja yang kemampuan dan minatnya selaras dengan tuntutan pekerjaan, kita dapat mengharapkan bahwa kemungkinan prestasi kerja yang baik dapat ditingkatkan.

Dinas Sosial merupakan salah satu instansi pemerintahan yang ada di lingkungan Provinsi Papua Barat yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Papua Barat Nomor 4 Tahun 2009 tanggal, 23 Februari 2009, tentang organisasi dan tata kerja dinas – dinas Daerah Provinsi Papua Barat, dengan Peraturan Daerah tersebut yang terdapat dalam bab II pasal 2 maka dibentuklah Dinas

Sosial Provinsi Papua Barat sebagai lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pelaksana tugas tertentu yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur. Dinas Sosial merupakan lembaga atau instansi teknis untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang permasalahan kesejahteraan sosial. Dinas Sosial Provinsi Papua Barat dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi berdasarkan peraturan daerah No. 19 Tahun 2009, tentang rincian tugas dan daerah berdasarkan asas ekonomi, desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan dibidang sosial serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur sipil negara di Dinas Sosial Provinsi Papua Barat, untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja Aparatur sipil negara di Dinas Sosial Provinsi Papua Barat, dan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada instansi terkait dalam meningkatkan disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Aparatur sipil negara di Dinas Sosial Provinsi Papua Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Provinsi Papua Barat tepatnya berada di Jln. Siliwangi No.1 Arfai, Kabupaten Manokwari. Dalam penelitian ini, yang menjadi metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode penelitian yang bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut tingkat eksplanasinya yaitu penelitian asosiatif.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini dari populasi sebanyak 68. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam teknik sampel yaitu sampel jenuh.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pengisian kuesioner dan survei langsung pada obyek penelitian serta hasil wawancara mengenai disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen – dokumen kantor Dinas Sosial Provinsi Papua Barat.

Teknik pengumpulan data menurut Burhan Bungin (2004) metode pengumpulan data adalah bagian instrument pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian, yaitu dengan cara angket/kuesioner, observasi/pengamatan, dan wawancara/*interview*.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2012) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata – kata antara lain: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), ragu-ragu (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju skor 1).

Adapun Teknik Analisi Data yang dilakukan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Uji Validitas. Uji validitas menyatakan bahwa instrument yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.
2. Uji Reliabilitas. Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.
3. Uji Multikolonieritas. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2009).
4. Uji Heteroskedastisitas. Menurut (Ghozali 2009) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.
5. Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009).
6. Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) Usman dan Akbar (2006), dalam Kresna Esa, dkk, (2014). Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus sebagai berikut : Rumus : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$
7. Uji Koefisien Determinasi (R^2). Menurut Ghozali (2009), Uji koefisien Determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.
8. Uji Parsial (Uji t). Menurut Ghozali (2009), Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen.
9. Uji Simultan (Uji F). Menurut (Ghozali 2009), Uji F statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen/terikat.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistic				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.780 ^a	.608	.596	2,07238	.608	5,465	5		.000

a. Predictors : (Constant), TOTAL VKK, TOTAL VDK

b. Dependent Variable : TOTAL VK

Menurut Ghazali (2009) uji koefisien Determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu.

Dari hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diatas menunjukkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,608. Hal ini berarti 60,8% bahwa variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 39,2% (100% - 60,8%) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 2.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.166	3.054		2.019	0.048
TOTAL VDK	.039	.072	.065	537	.593
TOTAL VKK	.568	.094	.729	6.016	.000

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil pengujian secara parsial (uji t) sebagai berikut :

- Disiplin Kerja (X1). Variabel disiplin kerja (X1) dalam uji t memiliki nilai signifikan sebesar 0,593. Nilai ini lebih besar dari pada nilai α yaitu 0,05 (0,593 > 0,05). Maka variabel disiplin kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima, yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Kemampuan Kerja (X2). Variabel kemampuan kerja (X2) dalam uji t memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05 (0,000 < 0,05). Artinya variabel

kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 3.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

<i>Model</i>	<i>Sum Of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
<i>Regression</i>	433.473	2	216.737	50.465	0.00 ^b
<i>Residual</i>	279.159	65	4.295		
<i>Total</i>	7712.632	67			

a. *Dependent Variable: TOTAL VK*

b. *Predictors: (Constant): TOTAL VKK, TOTAL VDK*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0.00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima dan Ho3 di tolak, yang artinya variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) nilai signifikan 0,593 pada tingkat pada tingkat kesalahan 0,05. Hasil uji t menunjukan bahwa secara parsial pada variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikansi lebih besar daripada tingkat kesalahan ($0,593 > 0,05$), yang artinya variabel disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Jawaban dari responden pada variabel disiplin kerja menunjukan pada item pertama tingkat kehadiran pegawai pada tahun peneliti mengambil data sudah meningkat dari tahun sebelumnya, dikarenakan kantor ini sudah menggunakan dan menerapkan *finger print* atau daftar hadir elektronik sehingga tingkat kehadiran pegawai sudah berjalan dengan baik. Hal ini menunjukan pegawai datang tepat waktu berpakaian rapi, mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik. Pegawai yang mematuhi setiap peraturan yang berlaku dan akan memahami adanya konsekuensi jika pegawai tersebut melakukan tindakan indisipliner yang dalam bekerja mereka akan berperilaku disiplin sehingga kinerja bisa meningkat.

Hasil penelitian ini tidak bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinoldy (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Jota Jambi. Menurut

Hasibuan dalam Rinoldy (2013) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X2) memiliki nilai signifikan 0,000 pada tingkat kesalahan 0,05. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial pada variabel kemampuan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat kesalahan ($0,000 < 0,05$), yang artinya variabel kemampuan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Hasil responden dari variabel kemampuan kerja menunjukkan untuk meningkatkan kinerja pegawainya sangat bergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman kerja yang dimilikinya. pada indikator pertama di variabel ini dalam penempatan jabatan tidak menempatkan seseorang dengan keahlian sesuai dengan tingkat pendidikan formal yang dimiliki. Namun kapasitas pegawai untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaannya terlaksana dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Hani Rahmawati, dkk (2013) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.

Sehingga dengan kemampuan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula tetapi apabila tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah maka akan berdampak negatif pada kinerja pegawai (Robins dalam Aulia Rahmawati, et. al 2013)

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara bersama – sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,0005. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi F lebih kecil daripada tingkat kesalahan ($0,000 < 0,0005$), yang artinya variabel disiplin kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara bersama – sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Jawaban responden menunjukkan kinerja pegawainya termasuk unggul terlihat dari memiliki kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja, inisiatif melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti agar mendapatkan hasil yang maksimal, kemampuan bekerjasama dengan tim saat dibutuhkan, dan komunikasi membina hubungan baik dengan orang – orang di lingkungan kerja.

Menurut pendapat Mulyadi (2016) menyatakan pengertian prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil uji *R Square* (R^2) berdasarkan penelitian ini diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,608. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh disiplin kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Rahmawati, dkk (2013) yang menyatakan bahwa kedua variabel bebas ini yaitu variabel disiplin kerja

(X1) dan kemampuan kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y) sebesar 59,6%. Artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X1 dan X2 sebesar 48,3% dan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikasi antara variabel bebas disiplin (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan nilai Sig F sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,005.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, bahwa pegawai Dinas Sosial Provinsi Papua Barat perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja dan fasilitas menunjang kedisiplinan pegawai agar kinerja pegawainya semakin meningkat. Disisi lain, semakin tinggi kemampuan kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Papua Barat dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi pula kinerja/prestasi kerja karyawan.

Dengan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja pegawai. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Papua Barat harus perlu memberikan disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama – sama sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam hal – hal yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kemampuan kerja saja, melainkan banyak variabel yang mempengaruhinya.

REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas, maka peneliti memberikan rekomendasi Bagi Dinas Sosial Provinsi Papua Barat diharapkan instansi untuk lebih baik lagi dalam mempertahankan dan juga meningkatkan lagi disiplin kerja pegawainya, baik disiplin dari diri sendiri maupun disiplin berdasarkan perintah pimpinan agar pegawai lebih berprestasi untuk bekerja dan diharapkan instansi dapat menerapkan adanya suatu standar kompetensi dalam penempatan pegawai-pegawainya, dimana standar kompetensi tersebut meliputi kompetensi dasar dan kompetensi dibidang yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, serta Kepala Dinas Sosial Provinsi Papua Barat dapat melaksanakan pembagian tugas pegawai berdasarkan kualifikasi pendidikan dan keterampilan kerja yang dimiliki oleh masing – masing pegawainya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Bagi Peneliti Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti masih terdapat keterbatasan dalam hal – hal yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena peneliti menyadari bahwa untuk mengukur kinerja pegawai bukan hanya melalui disiplin kerja dan kemampuan kerja saja, melainkan masih banyak variabel yang mempengaruhinya. Sehingga untuk peneliti selanjutnya bagi yang bermiat untuk melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dengan objek penelitian yang berbeda dapat menggunakan variabel lain dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada

objek yang berbeda, misalnya: pada perusahaan atau instansi lainnya. Kemudian menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar mendapatkan hasil perhitungan yang lebih efisiensi dan akurat, dan dapat menggunakan variabel lain untuk teliti selain variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai seperti: Variabel motivasi, kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir, dan variabel – variabel lainnya yang kuat didukung dengan teori – teori terkait.

DAFTAR REFEENSI

- Bungin, M Burhan. 2004. Metodologi Penelitian Kuantitatif; Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu - Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta. Kencana.
- Ghozali. 2009. Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program SPSS 20. Edisi Keempat Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulyadi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua). Bogor. IN MEDIA IKAPI.
- Peraturan Daerah Provinsi Papua Barat Nomor. 4 Tahun 2009. Tentang Penataan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Sosial Provinsi Papua Barat.
- Peraturan Daerah Provinsi Papua Barat Nomor. 19 Tahun 2009. Tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Sosial Provinsi Papua Barat.
- Rahmawati, Aulia et al. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 6 No. 2 Desember 2013. (Diakses 26 Maret 2018).
- Rinoldy. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan Dan Kehutanan Kota Jambi. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 1 No.1 Januari – April 2013/ ISSN: 2338 – 123X. (Diakses 26 Maret 2018).
- Sari, Puput et al. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XII No 2, Oktober 2015. (Diakses 26 Maret 2018).
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Tindakan Komprehensif (Untuk Perbaikan Kinerja dan Pengembangan Ilmu Tindakan). Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (*Mixed Methods*), Penelitian Tindakan (*Action Research*), Penelitian Evaluasi. Cetakan Kelima Bandung. Alfabeta.