
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN REMUNERASI TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI ETOS KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS NEGERI**MIRA YOSEFA SIREGAR, S.P.D., M.SI.**mirayosefas@yahoo.com - 081362002053Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Pembangunan Pancabudi**ABSTRAK**

Universitas Negeri Medan merupakan salah satu perguruan tinggi negeri yang ada di kota Medan yang memiliki program ilmu pendidikan dan non-kependidikan yang sebelumnya dinamakan IKIP Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh remunerasi terhadap etos kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh remunerasi terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui etos kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh remunerasi terhadap prestasi kerja melalui etos pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang pegawai yang berstatus PNS dengan teknik proportional random sampling. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Angket dihitung dengan satuan pengukuran Skala Likert, penarikan sampel dengan Slovin 5% diolah dengan SEM. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan. Remunerasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Remunerasi, Etos Kerja dan Prestasi Kerja.

I. PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk yang berbudaya dan makhluk sosial merupakan sumber daya dalam pembangunan. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak yang sangat penting dalam setiap kegiatan organisasi yang berperan sebagai pelaksana, perencana dan pemikir dalam memperlancar keberhasilan Universitas Negeri Medan. Peranan Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dengan sebaik baiknya agar diperoleh Pegawai yang taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta masyarakat yang bermental baik, beribawa, berdaya guna, berkualitas tinggi, bersih, kuat dan bersatu padu dalam bekerja. Sesuai dengan tuntutan zaman yang terakselerasi, diharapkan pegawai dapat bersaing secara sehat dalam bekerja, menambah wawasan ilmu pengetahuan, meningkatkan kompetensi diri menambah keterampilan diri, dapat bersosialisasi dengan siapa pun, mempunyai tingkat tanggung jawab yang tinggi ditandai dengan perilaku pegawai yang

mencerminkan sumber daya yang baik dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi. Universitas Negeri Medan merupakan perguruan tinggi negeri (PTN) yang memiliki predikat terbaik setelah Universitas Sumatera Utara Di Provinsi Sumatera Utara untuk kota Medan dalam membangun karakter yang memiliki prestasi yang membanggakan dengan kualitasnya. Untuk pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil maupun pegawai tenaga harian lepas (THL) yang sudah mengabdikan dan bekerja di Unimed dalam memajukan universitas Unimed agar lebih baik dan semakin lebih baik dibantu dengan cara pemimpin yang dapat mengarahkan dan menerapkan etos kerja yang tinggi dilihat dari pengaplikasian kerja kepala bagian tata usaha (Kabag TU) yang merupakan pemimpin dalam mengayomi seluruh pegawai disetiap fakultas tenaga kependidikan di lingkungan Unimed.

Kepemimpinan sangat diperlukan dalam membentuk inovasi-inovasi dan mampu mengkoordinir semua kegiatan organisasi di Unimed dengan baik, dalam menghadapi segala tantangan, dengan perubahan yang mengglobal dengan perkembangan teknologi yang tinggi, peningkatan informasi dan komunikasi diperlukan berbagai keahlian yaitu keahlian manajerial, keterampilan teknis dan kemampuan dalam proses pengambilan keputusan yang tepat mengutamakan kepentingan bersama untuk tujuan kerja dan kesejahteraan pegawai. Remunerasi berupa sejumlah uang yang diberikan kepada pegawai atas jasa yang diberikan kepada organisasi, ruang lingkup remunerasi meliputi gaji, komisi, opsi saham karyawan, manfaat dan insentif terhadap prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja pegawai merupakan indikator penting yang harus diperhatikan. Sasaran kinerja pegawai (SKP) saat ini yang diterapkan di Unimed mencapai target 100% dalam bekerja. Kebiasaan pegawai yang bekerja di fakultas di lingkungan Unimed masih banyak ditemukan pegawai pada jam kerja menggunakan handphone untuk video call (medsos), bercerita dengan rekan kerja, membaca Koran, minum kopi, terlambat datang ke kantor, kantor dijadikan arena berdagang sehingga membuat hasil kerja pegawai tidak produktif yang berdampak pada turunnya prestasi kerja pegawai. Masalah kerja yang terjadi di lingkungan Unimed adalah kurangnya tingkat kedisiplinan yang berkaitan dengan etos kerja, dapat dilihat dari tabel 1.1. sebagai berikut :

Tabel 1 Absensi PNS periode Bulan Januari Deretan sabun pencuci piring cair yang tersebar di Kota Medan

Fakultas Yang Diteliti	Jumlah Pegawai	Tingkat Absensi		
		Izin	Sakit	Total
		Jumlah	Jumlah	Jumlah
FMIPA	34	12	2	14
FE	12	17	3	20
FBS	18	22	2	24
FT	21	16	2	18
FIK	20	19	5	24
FIS	15	27	4	31
FIP	13	12	2	14

Sumber : Kepala Bagian Tata Usaha Disetiap Fakultas, 2014 (data diolah)

Jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 133 orang, masing-masing bekerja sesuai fakultas dan pekerjaan yang diembannya, kemudian untuk daftar hadir apel pagi dan apel sore

seluruh pegawai baik berstatus pegawai negeri sipil maupun honorer dalam bekerja di lingkungan Unimed dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 2 Daftar hadir apel pagi dan apel sore Tenaga Kependidikan Januari sampai Juni 2014 Disetiap Fakultas Di Lingkungan Unimed

Fakultas	Jumlah Pegawai Berstatus PNS dan THL	Apel Pagi Jumlah Pegawai Yang Ikut Apel Dan bertandatangani	Apel Sore Jumlah Pegawai Yang Ikut Apel Dan bertandatangani
FMIPA	46	270 Orang	276 Orang
FE	15	82 Orang	90 Orang
FBS	24	81 Orang	84 Orang
FT	23	133 Orang	138 Orang
FIK	28	160Orang	168 Orang
FIS	19	110 Orang	114 Orang
FIP	17	96Orang	102 Orang
Total	167	932Orang	972 Orang

Sumber : Kepala Bagian Tata Usaha Disetiap Fakultas , 2014 (data diolah)

Dapat diketahui bahwa disetiap fakultas dalam rentang waktu 6 bulan rata-rata pegawai yang tidak mengikuti apel pagi sejumlah 3-6 orang disetiap fakultasnya, Hal ini terkait dengan prestasi kerja pegawai dalam hadir tepat waktu yang berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang diembannya dilihat dari pencapaian target sasaran kerja pegawai dilihat dari segi kuantitas, mutu, waktu dan biaya serta perilaku kerja pegawai, untuk perilaku kerja pegawai dapat diketahui dengan tingginya kedisiplinan PNS dalam kehadiran kerja pegawai dikantor dengan tepat waktu dan selalu mengikuti apel pagi dan sore bersama rekan kerja yang lain yang berfungsi untuk meningkatkan motivasi, semangat kerja dan meningkatkan rasa kekeluargaan diantara rekan kerja, dari data diatas terdapat masih adanya pegawai yang ikut apel pagi tidak disiplin dan tidak mengikuti apel pagi pukul 07.45-08.00 WIB sedangkan apel sore pukul 15.45-16.00WIB diikuti oleh seluruh pegawai disetiap fakultas, artinya masih ada pegawai yang datang terlambat kekantor untuk bekerja dan tidak mengikuti apel pagi serta pulang kerja tidak berdasarkan jam kerja dilingkungan Unimed, oleh karena itu Rektor Unimed menetapkan jam masuk dan jam pulang kerja untuk pegawai beserta serta tindak lanjut bagi pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja yang berdampak pada pengurangan tunjangan kinerja bagi pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil sesuai No. 0423/UN.33KEP/KP/2014 dalam meningkatkan kedisiplinan kerja sebagai berikut:

Tabel 3 Jam Kerja Pegawai Tenaga Kependidikan Di Lingkungan Unimed

Keterlambatan (TL)	Waktu Masuk Kerja Pegawai	% Pengurangan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai
TL1	07.30 WIB- 08.00 WIB	0%
TL2	08.01 WIB- 08.30 WIB	1%
TL3	≥ 08.31 WIB- 08.00WIB	1.5%

Sumber: Biro Administrasi Umum dan Keuangan Unimed, 2014 (data diolah)

Semua pegawai wajib untuk mengikuti tata tertib kerja dilingkungan Universitas Negeri Medan baik dari pimpinan sampai pegawai, tenaga harian lepas dan mahasiswanya serta bekerja sesuai dengan bidang keahlian dan pendidikan yang dimilikinya dengan pengalaman kerjanya untuk mempermudah pemimpin (Kabag TU) dalam mencapai target kerja yang berkaitan dengan pencapaian SKP, mengorganisasi pekerjaan dan membina hubungan sosialnya. Sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil belum mendukung tercapainya perubahan terhadap kinerja yang dibuktikan dari prestasi kerja PNS, produktifitas dan peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil. Hal ini ditunjukkan dengan pemberian gaji yang sama, baik bagi pegawai berkinerja tinggi maupun pegawai berkinerja rendah. Penerapan gaji belum didasarkan pada beban kerja yang harus ditanggung oleh masing-masing pegawai, selain itu tidak adanya sanksi terhadap pegawai yang berkinerja rendah, mereka memiliki hak yang sama, sehingga mengakibatkan belum profesionalnya kinerja pegawai negeri sipil di Unimed walaupun sudah ditetapkan sanksi tegas yaitu pengurangan tunjangan kerja. Dari daftar gaji yang sudah diterima oleh pegawai negeri sipil berdasarkan masa kerja, golongan dan jabatan kerja, pemerintah telah menyetujui pemberian tunjangan kinerja atau Remunerasi bagi pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil(PNS) bagian tenaga kependidikan dalam meningkatkan prestasi kerja yang maksimal dibuktikan dengan laporan pencapaian sasaran kinerja pegawai, daftar kehadiran pegawai dan perilaku pegawai dalam bekerja yang dinilai oleh pejabat penilai yaitu kepala bagian tata usaha dan kepala sub bagian. Pemberian remunerasi diharapkan pembagian secara adil sesuai prestasi pegawai yang dapat meningkatkan persaingan kerja pegawai secara lebih baik didasarkan pada peraturan Presiden Nomor 88 tahun 2013 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai.

Dengan pemberian remunerasi jika masih ada PNS yang tidak disiplin dan profesional dalam melaksanakan tugas akan mendapatkan sanksi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan diharapkan tidak ada tindakan korupsi dikalangan pegawai dilingkungan Unimed, diberikan remunerasi kepada pegawai mempunyai arti penting untuk bekerja lebih baik lagi. Dari penjelasan di atas penulis tertarik terhadap fenomena ini, maka dari itu variabel mana yang lebih dominan apakah kepemimpinan, remunerasi, ataupun etos kerja untuk meningkatkan prestasi kerja di Lingkungan Universitas Negeri Medan”.

1.1. Tujuan

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai dilingkungan Universitas Negeri Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh remunerasi terhadap etos kerja pegawai dilingkungan Universitas Negeri Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai dilingkungan Universitas Negeri Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh remunerasi terhadap prestasi kerja pegawai dilingkungan Universitas Negeri Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai dilingkungan Universitas Negeri Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui etos kerja pegawai dilingkungan Universitas Negeri Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh remunerasi terhadap prestasi kerja melalui etos kerja pegawai dilingkungan Universitas Negeri Medan.

1.2. Manfaat

1. Menambah wawasan pengetahuan peneliti lain dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai kepemimpinan, remunerasi, prestasi kerja pegawai dan etos kerja yang benar sesuai prosedur perusahaan ataupun organisasi.

2. Menjadi bahan acuan bagi pimpinan/kepala bagian tata usaha disetiap fakultas yang berada dilingkungan Unimed agar lebih memantau kerja bawahan rekan kerja, meningkatkan hubungan yang baik kepada seluruh pegawai tata usaha dalam bekerja, membuat kebijakan sebagai bahan masukan pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.
3. Sebagai refrensi bagi penulis selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama dan berkaitan pada masa yang akan datang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik dari atasan adalah dengan cara mengkomunikasikan dengan baik segala masukan untuk meningkatkan kualitas kerja dan menjalin hubungan baik dengan semua rekan kerjanya, bekerja secara bersama-sama untuk meningkatkan produktifitas kerja yang maksimal. Menurut Yukl (2009). Kepemimpinan Mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Menurut Daft (2005). Konsep kepemimpinan akan berevolusi secara kontinyu, kepemimpinan kemudian didefinisikan berdasarkan ciri-ciri, perilaku, pengaruh, pola interaksi, hubungan peran, dan posisi jabatan administratif. Menurut Budiarta (2010). Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2. Remunerasi

Remunerasi merupakan tunjangan kinerja yang diberikan kepada seluruh pegawai yang berprestasi sesuai pekerjaan dan loyalitas dalam bekerja. Menurut Budiarta (2010). Tunjangan Kinerja merupakan imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiunan yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan di organisasi. Kebijakan Remunerasi berpengaruh terhadap besar penghasilan yang diterima oleh seorang pejabat akan sangat ditentukan oleh bobot dan jabatan yang disandangnya. Menurut Hermawan (2011). Latar belakang adanya remunerasi pemerintah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan reformasi birokrasi, Dilatar belakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance*.

2.3. Etos Kerja

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total paradigma kerja tertentu. Etos kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi mencakup motivasi yang menggerakkan karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip dan standar-standar kerja. Menurut Sinamo (2009). Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar keyakinan dan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan panduan tingkah laku seseorang, sekelompok atau sebuah institusi. Dimensinya adalah efektivitas kinerja organisasi, sedangkan indikatornya adalah, penilaian hasil kerja, semangat dalam bekerja, kerja sebagai aktivitas, kerja sebagai ketekunan dan kerja sebagai ibadah. Etos kerja merupakan roh keberhasilan dalam bekerja baik dari etos pegawai dan etos kerja yang tinggi seorang kepala bagian Tata Usaha di lingkungan Unimed karena merupakan energi batin berupa sikap dan perilaku kerja yang positif yang mendorong untuk meraih sukses yang

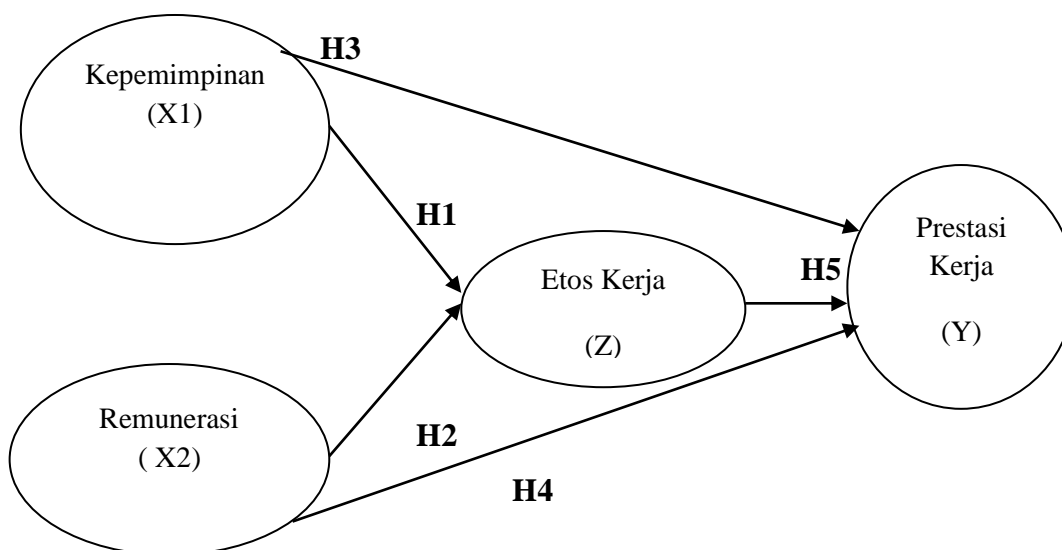
didambakan, karena keberhasilan tidak pernah datang dengan sendirinya, dituntut kerja keras, penuh semangat, untuk mengembangkan potensi diri

2.4. Prestasi Kerja

Prestasi merupakan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan satu tugas, memecahkan satu masalah, mengatasi tantangan dengan standar yang memuaskan. Menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2010). Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2011). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap pegawai wajib menyusun SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan dengan tugas jabatan, fungsi, wewenang, tanggung jawab maupun rincian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan Tata Kerja (SOTK). Unsur penilaian SKP adalah kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, kerja sama, Prakarsa dan kepemimpinan.

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu diagram/gambar yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka konseptual menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Kepemimpinan (X1), Remunerasi (X2), Etos Kerja (Z), terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y). Kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : Diolah Penulis (2014)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Dimana :

X₁ : Kepemimpinan (*Independent Variable*)

X₂ : Remunerasi (*Independent Variable*)

Z : Etos Kerja (*Independent Variable*)

Y : Prestasi Kerja (*dependent Variable*)

III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, penelitian ini adalah *explanatory research* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lain.

3.2. Populasi & Sampel

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Menurut Sugiyono dalam Rusiadi, et al (2016).

Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh pegawai negeri sipil tenaga kependidikan bidang administrasi tata usaha yang bekerja diseluruh fakultas yang ada di lingkungan Unimed berjumlah 133 orang. Dikarenakan kepemimpinan kepala bagian tata usaha yang diteliti maka kepala bagian tata usaha tidak ikut mengisi kuesioner penelitian ini sehingga total populasi pegawai yang diteliti sejumlah 126(133-7) orang diseluruh fakultas yang ada di Unimed, karena populasi jumlahnya sangat banyak, maka dilakukan pengambilan sampel dengan *proportional random sampling* untuk penelitian ini. Sehingga di dapat sampel sebesar 100 orang.

3.3. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan Menggunakan program AMOS 18.

IV. ANALISIS & PEMBAHASAN

4.1. Pengujian hipotesis (Dengan syarat asumsi statistik terpenuhi)

Pengujian empat hipotesis diuji melalui interpretasi hasil analisis yang diperoleh melalui *output regression weights* pengolahan AMOS 18.

Tabel 4. 1 Indeks Pengujian Kelayakan (SEM) *Structural Equation Model*

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
χ^2 - Chi-square	Diharapkan kecil (df=91) \leq	104,744	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,981	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,910	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,862	Marginal
TLI	$\geq 0,90$	1,337	Baik
CFI	$\geq 0,90$	1,000	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data SEM melalui AMOS 18, (2014)

Berdasarkan Tabel 4.1 Nilai yang tercantum secara umum menunjukkan bahwa model sudah fit dengan data karena secara keseluruhan dianggap sudah memenuhi kriteria GOF dan berikutnya sudah bisa dilanjutkan pada proses pengolahan data berikutnya. Untuk melihat hipotesis diuji melalui interpretasi hasil analisis yang diperoleh melalui *output regression weight* pengolahan AMOS 18 yang terlihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 *Regression Weights*

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Etos Kerja	←	Kepemimpinan	-0,221	0,445	-0,496	0,620
Etos Kerja	←	Remunerasi	0,298	0,152	1,963	0,050
Prestasi kerja	←	Remunerasi	0,114	0,093	1,228	0,219
Presrasi kerja	←	Kepemimpinan	-0,103	0,245	-0,420	0,674
Prestasi kerja	←	Etos Kerja	0,646	0,227	2,845	0,004

Sumber: Hasil pengolahan data SEM melalui AMOS 18,(2014)

Catatan: *** (signifikansi untuk $\alpha = 1\%$)

Berikut adalah penjelasan analisis SEM dengan AMOS 18 diatas:

1. H0 diterima karena nilai p $0,620 > 0,05$, Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap etos kerja
2. Ha diterima karena nilai p $0,050 < 0,05$, Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja
3. H0 diterima karena nilai p $0,674 > 0,05$, Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja
4. H0 diterima karena nilai p $0,219 > 0,05$, Remunerasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja
5. Ha diterima karena nilai p $0,004 < 0,05$, Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

1. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan dengan pangaruh tidak langsung

Tabel 4.3 Uji Signifikan *Indirect Effect*

	Remunerasi	Kepemimpinan	Etos Kerja	Prestasi Kerja
Etos Kerja	0	0	0	0
Prestasi kerja	0,193	-0,143	0	0

Sumber : Hasil pengolahan data SEM menggunakan AMOS 18, (2014)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas bahwa remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja melalui etos kerja pegawai di seluruh fakultas di lingkungan Unimed sebesar 0,193.

b. Uji Signifikan dengan pengaruh langsung**Tabel 4.4 Uji Signifikan *Direct Effects***

	Remunerasi	Kepemimpinan	Etos Kerja	Prestasi Kerja
Etos Kerja	0,298	-0,221	0	0
Prestasi kerja	0,114	-0,103	0,646	0

Sumber : Hasil pengolahan data SEM menggunakan AMOS 18, (2014)

Berdasarkan Tabel 4.4 untuk pengaruh langsung kepemimpinan dan remunerasi terhadap etos kerja dan terhadap prestasi kerja pegawai di seluruh fakultas yang berada di lingkungan Universitas Negeri Medan berdasarkan Tabel 4 adalah kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap etos kerja sebesar -0,221 dan remunerasi berpengaruh secara langsung terhadap etos kerja sebesar 0,298. Kemudian pengaruh langsung etos kerja terhadap prestasi kerja PNS sebesar 0,646. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap prestasi kerja sebesar -0,103 dan pengaruh langsung remunerasi terhadap prestasi kerja sebesar 0,114.

c. Uji Signifikan dengan pangaruh total**Tabel 4.5 Total *Effects***

	Remunerasi	Kepemimpinan	Etos kerja	Prestasi kerja
Etos kerja	0,298	-0,221	0,000	0,000
Prestasi kerja	0,078	-0,246	0,646	0,000

Sumber : Hasil pengolahan data SEM menggunakan AMOS 18, (2014)

Berdasarkan Tabel 4.5 untuk pengaruh total kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar -0,246 dan pengaruh total remunerasi terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 0,078. Pengaruh total etos kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 0,646.

4.2. Pembahasan**1. Hubungan Kepemimpinan Dengan Etos Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan sebesar 0,620. Hal ini disebabkan PNS kurang disiplin dalam bekerja yang dibuktikan dari daftar hadir apel pagi yang belum maksimal dilihat dari ketepatan waktu datang dalam bekerja dan Kelapa Bagian Tata Usaha Kurang Memantau perilaku kerja rekan kerjanya.

2. Hubungan Remunerasi Dengan Etos Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruh remunerasi terhadap etos kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,050. Birokrasi pemerintah sangat bergantung pada SDM aparturnya (PNS) di dalamnya sebagai aparatur penyelenggara pemerintah.

Hubungan remunerasi terhadap etos kerja pegawai berhubungan dengan kompensasi yang akan diterima pegawai apabila perilaku kerja pegawai itu baik dan dapat mencapai

standar kinerja pegawai secara maksimal dan perilaku kinerja pegawai yang baik.

3. Hubungan Remunerasi Dengan Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa pengaruh remunerasi terhadap prestasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan sebesar 0,219. Hal ini dikarenakan masih adanya PNS yang menunda-nunda penyelesaian pekerjaannya yang berdampak pada target kerja pencapaian sasaran kinerja pegawai (SKP) yang kurang maksimal. Widyastuti, Yeni (2011) Pengaruh persepsi remunerasi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di KPPN percontohan sangat kuat dan signifikan dengan nilai 62,9% sampai dengan 80,7 % yang berpengaruh positif antar semua variabel.

4. Hubungan Kepemimpinan Dengan Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan sebesar 0,674 dikarenakan tipe kepemimpinan yang diterapkan di Unimed adalah kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi dimasa datang.

Meskipun memiliki fungsi sebagai pemimpin yang harus menggunakan paksaan untuk mempengaruhi orang lain didasarkan atas rasa takut dan merupakan bagian dari bentuk tanggung jawab sebagai pemimpin dalam menegakkan kedisiplinan serta semata-mata guna mencapai tujuan organisasi, bukan berarti dapat menerapkan kekuasaan paksaan secara berkesinambungan tanpa memperhatikan kondisi sekitar. Sebab, dengan adanya intensitas paksaan tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja serta menghambat perkembangan *skill* atau keahlian yang menunjang prestasi kerja para pegawai. Kunci agar kepemimpinan dapat bekerja demi kebaikan dan keuntungan semua pegawai terletak pada kompetensi kecerdasan emosi pemimpin.

5. Hubungan Etos Kerja Dengan Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini didapat pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja positif dan signifikan sebesar 0,004. Etos kerja sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja pegawai. Etos kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dapat menghasilkan prestasi yang baik dalam menjalankan tugasnya. Pencapaian hasil kerja setiap tugas para pegawai sangat dipengaruhi oleh etos kerja, dimana etos kerja ini merupakan sikap hidup yang didasari oleh pandangan hidup yang diyakini oleh suatu kelompok organisasi yang tercermin dalam perilaku, cita-cita, dan pandangan yang terwujud dalam bekerja. Jika pandangan dan sikap itu melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau etos kerja melihat kerja sebagai suatu hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah.

6. Pengaruh Tidak Langsung

Melalui hasil perhitungan tidak langsung diketahui bahwa kepemimpinan dan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai melalui etos kerja PNS itu sendiri, dimana pengaruh remunerasi jauh lebih besar terhadap prestasi kerja melalui etos kerja pegawai di seluruh fakultas yang berada di lingkungan Universitas Negeri Medan yaitu 0,193 dibandingkan pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di seluruh fakultas di Universitas Negeri Medan melalui etos kerja yang hanya sebesar – 0,143.

7. Pengaruh Langsung

Berdasarkan Hasil analisa pengaruh langsung diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang bekerja di seluruh fakultas yang berada di lingkungan Unimed sebesar -0,143. Remunerasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Unimed sebesar 0,193. Tetapi etos kerja PNS berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 0,000. Terlihat pengaruh langsung variabel remunerasi yang memiliki pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja sebesar 0,193. Kemudian terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja PNS sebesar 0,000 dan terdapat pengaruh remunerasi terhadap etos kerja sebesar 0,000 positif dan signifikan.

8. Pengaruh Total

Berdasarkan hasil analisa pengaruh total dari masing-masing variabel adalah total pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil sebesar -0,246 dan pengaruh total remunerasi terhadap prestasi kerja PNS sebesar 0,078. Secara keseluruhan pengaruh total pun terlihat variabel etos kerja sebagai yang mendominasi memiliki pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang bekerja diseluruh fakultas yang berada dilingkungan Universitas Negeri Medan.

9. Pengaruh Kepemimpinan dan Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Etos Kerja Pegawai di Lingkungan Unimed

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan maka diperoleh informasi bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang bekerja di seluruh fakultas di lingkungan Universitas Negeri Medan dengan nilai $P(0,674) < 0,05$. Kepemimpinan yang baik adalah yang peduli terhadap pekerjaan dan pencapaian target kerja dengan maksimal, kepemimpinan kepala bagian tata usaha yang diteliti dalam penelitian ini menemukan fakta selain dari hasil kuesioner bahwa kepemimpinan kepala bagian tata usaha berbeda-beda di setiap fakultas yang dipimpinnya, cara memerintahkan pekerjaan terhadap sesama rekan kerja dikantor, mengontrol pekerjaan diselesaikan tepat waktu masih kurang diperhatikan, sebagai pemimpin kurang mengorganisir bawahannya dengan mengkomunikasikan visi yang akan dicapai di setiap fakultas, bersifat individualis dalam bekerja dan bersifat santai.

Pegawai yang tidak mampu tetapi berkeinginan untuk memikul tanggung jawab memiliki keyakinan tetapi kurang memiliki keterampilan dan pegawai yang tidak ingin mengerjakan tugasnya dengan baik. Keterkaitan kepemimpinan terhadap prestasi kerja dapat dilihat dari etos kerja pegawai dalam bekerja, Kepemimpinan kepala bagian tata usaha juga berpengaruh tidak signifikan terhadap etos kerja dengan nilai $P(0,620)$ yang $< 0,05$. Dalam hal ini etos kerja PNS harus lebih ditingkatkan lagi yang berdampak pada pencapaian sasaran kinerja (SKP) dan perilaku pegawai seperti kedisiplinan dan kehadiran dalam bekerja.

Remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang berstatus PNS di seluruh fakultas yang berada di lingkungan Universitas Negeri Medan dengan nilai $P(0,219)$ yang $< 0,05$. Seharusnya prestasi meningkat karena menginginkan tunjangan kinerja namun di Unimed berbeda, pegawai menganggap bahwa remunerasi belum diberikan tepat waktu yang membuat pegawai hanya bekerja untuk pekerjaan yang biasa diembannya tanpa memerhatikan pencapaian target kinerjanya, beranggapan bahwa tunjangan yang diterima pegawai hanya sebagai hadiah saja, dalam hal ini pegawai tata usaha kurang menyadari bahwa pencapaian kinerja adalah terpenting ditambah dengan perilaku PNS yang baik dan dapat menjaga martabat dan nama baik organisasinya.

Pengaruh remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai tata usaha dengan nilai $P(0,050)$ yang $> 0,05$ dimana dengan adanya remunerasi dapat

meningkatkan etos kerja pegawai yang bekerja diseluruh fakultas di lingkungan Universitas Negeri Medan, etos kerja yang dimaksud adalah sikap, tindakan pegawai dalam bekerja termasuk dalam berhubungan dengan atasan dan bawahan kerja, loyal terhadap pekerjaan merupakan nilai tambah pegawai di Unimed. Kemudian pengaruh antara etos kerja PNS dengan Prestasi kerjanya berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $P(0,004) > 0,05$. Dalam hal ini etos kerjalah yang memperkuat prestasi kerja pegawai dalam bekerja dikantor tata usaha di lingkungan Universitas Negeri Medan. Kriteria penilaian perilaku kerja pegawai negeri sipil dinilai dari orientasi pelayanan yang disesuaikan dengan jabatan kerja yang diembannya, Integritas yang tinggi dalam bekerja bersikap secara jujur, ikhlas, dan tidak menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya, Mempunyai komitmen yang tinggi, Mempunyai kedisiplinan diri, dan bisa bekerja sama dalam bekerja dalam mencapai sasaran kinerjanya terkait dengan prestasi kerja pegawai.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan.
2. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan.
4. Remunerasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan.
5. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan.
6. Melalui analisis data pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan dan remunerasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan melalui etos kerja pegawai dengan kondisi variabel remunerasi memiliki pengaruh yang lebih besar. Kondisi analisa data pengaruh langsung variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan. Variabel remunerasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja dsan prestasi kerja.
7. Pengaruh kepemimpinan dan remunerasi terhadap prestasi kerja jauh lebih besar secara berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai dibandingkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan dan remunerasi terhadap prestasi kerja pegawai melalui etos kerjanya.

5.2. Saran

1. Kepala bagian tata usaha harus semakin memahami kondisi dan kebutuhan bawahan kerjanya sehingga diketahui apa yang menjadi kebutuhan atau yang mendorong mereka dapat bekerja lebih baik lagi, memberikan semangat kepada pegawai sewaktu apel pagi dan apel sore disetiap fakultas, memberikan teguran bagi pegawai yang tidak dapat mencapai standar kerja agar lebih termotivasi dalam bekerja, teguran bagi pegawai yang tidak menerapkan etos kerja dengan baik dan memberikan sanksi-sanksi bagi pegawai jika tidak disiplin datang dan pulang kerja tepat waktu.

2. Bagi Kepala Bagian Tata Usaha harus memantau kinerja bawahan kerjanya dengan memperhatikan waktu penyelesaian pekerjaan yang sudah ditargetkan dan memperhatikan sikap pegawai sehari-hari dalam bekerja.
3. Terbentuknya komunikasi yang baik secara searah antara atasan dan bawahan maupun dua arah secara jelas dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan dalam mencapai target sasaran kinerja (SKP) secara maksimal disertai dengan terjalinnya hubungan humoris antara sesama pegawai dikantor.
4. Pemimpin harus bisa dijadikan contoh yang baik bagi bawahan kerjanya dengan memperbaiki kualitas diri pemimpin, mampu mengatur, mengendalikan dan mengontrol sistem kerja bawahan kerjanya dengan baik agar tercipta hubungan yang harmonis didalam bekerja dikantor.
5. Pemimpin maupun sesama rekan kerja secara bersama-sama dalam meningkatkan kompetensi diri terkait tugas dan fungsi pekerjaan yang diembannya.
6. Bagi pemerintah yang mengatur dalam memberikan tunjangan kinerja kepada pegawai harus bersifat jelas dan terbuka, agar pegawai dapat mengetahui dengan jelas penambahan atau pemotongan tunjangan kinerja jika pegawai dapat bekerja dengan baik untuk dapat memacu kerja secara maksimal.
7. Bagi pegawai harus dapat meningkatkan kerjanya terus-menerus, penyelesaian sasaran kerja secara tepat waktu dan maksimal dapat dilakukan jika pegawai dapat menghargai waktu kerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Budiarta, Kustoro. (2010). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: MitraWacana Media.
- Daft, L. Richard. (2005). *The Leadership Experience*. South Western: Vanderbilt.
- Rusiadi, E. (2015). *Metode Penelitian*. Medan USU Press
- Sinamo, Jansen. (2009). *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor: Grafika Mardi Yuana.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary. (2006). *Leadership in Organizations, 7th edition*. New York. Prentice Hall.

Jurnal:

- Yeni, Widyastuti. (2010). Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol.1. Nomor 21 Desember 2010.

Website:

- Hermawan (2011, Oktober 29). *Latar Belakang Adanya Remunerasi Retrived* 17 Juni 2014 from [www.http://govmedikz-medikz.blogspot.com/2011/10/model-remunerasi-yang-id-eal-29.html](http://govmedikz-medikz.blogspot.com/2011/10/model-remunerasi-yang-id-eal-29.html).