



ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI

Soulthan Saladin Batubara¹, Muhammad Yalzamul Insan²

Fakultas Sosial dan Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi
soulthanbatubara@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

To win the competition, employees as the spearhead of service are required to have a leadership spirit, and high work discipline to meet the achievement of performance goals optimally. This research aims to find out and analyze the influence of leadership and work discipline on employee performance in the Rector's Bureau of Medan State University partially and simultaneously. With the Simple Random Sampling technique and using the Slovin formula with a percentage of leeway (e) of 5%, a sample was obtained in this study of 104 employees who has the status of Civil Servants (PNS). Data is collected through questionnaires, interviews and documentation studies. Questionnaires are calculated with likert scale measurement units, and processed using the SPSS (statistical product and service solution) program The results of the study showed that both partially and simultaneously the leadership variables and work disciplines had a positive and significant effect on employee performance in the Rector's Bureau of Medan State University.

Keywords: *Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur dalam rentang waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2006), kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja setiap kegiatan individu merupakan kunci pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis dari suatu organisasi.

Universitas Negeri Medan merupakan satu diantara beberapa instansi pemerintah yang memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya bidang pendidikan. Sebagai salah satu unsur penyedia jasa dalam lembaga pendidikan tersebut, kinerja pegawai atau tenaga administrasi di lingkungan Universitas Negeri Medan memegang peranan yang sangat strategis dalam pencapaian tujuan organisasi kedepannya. Kualitas layanan (*service quality*) dari tenaga administrasi akan sangat mempengaruhi kinerja (*performance*) instansi tersebut secara keseluruhan.

Bagi organisasi yang memberikan pelayanan publik, tentu saja kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik (Wahyuningrum, 2008). Layanan yang baik akan meningkatkan kepuasan sehingga dapat mempengaruhi tingkat *competitive advantage* perguruan tinggi untuk dapat memenangkan persaingan. Berikut disajikan data hasil survey kepuasan yang dilakukan terhadap



mahasiswa, dosen, pegawai dan masyarakat atas beberapa jenis layanan di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Survey Kepuasan Terhadap Pelayanan

No.	Jenis Layanan	Jawaban Responden										Jumlah		
		Sangat Puas		Cukup Puas		Kurang Puas		Tidak Puas		Tidak Jawab				
		%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	
Bagian Kepegawaian														
1.	Layanan pengurusan kepangkatan Dosen dan Pegawai.	29	157	56	302	11	59	3	16	1	4	100	538	
Bagian Umum														
2.	Layanan Kesekretariatan/ Administrasi Umum.	33	124	49	184	13	49	5	18	0	2	100	377	
Bagian Akademik dan Kemahasiswaan														
3.	Layanan Informasi Akademik Kemahasiswaan.	22	44	45	91	22	45	11	22	0	1	100	203	
4.	Layanan Sarana-prasarana Penunjang Aktivitas Perkuliahan.	24	48	43	87	25	51	8	16	0	1	100	203	

Dari Tabel terlihat pelayanan yang diberikan belum memperlihatkan hasil yang optimal. Hal ini terlihat dari jawaban yang diberikan responden terhadap beberapa jenis layanan seperti, dari bagian kepegawaian dengan responden sebanyak 538 orang yang terdiri dari PNS Dosen dan Pegawai, menunjukkan adanya 11% responden merasa kurang puas dan 3% merasa tidak puas terhadap layanan terhadap pengurusan kepangkatan PNS Dosen dan Pegawai. Untuk survey pada bagian umum dengan sampel sebanyak 377 orang yang terdiri dari Mahasiswa, Dosen, Pegawai dan Masyarakat umum menunjukkan bahwa terdapat 13% responden merasa kurang puas dan 5% responden merasa tidak puas terhadap layanan kesekretariatan/ administrasi umum yang diberikan.

Selanjutnya dalam hal pelayanan bidang informasi akademik kemahasiswaan dengan sampel sebanyak 203 orang mahasiswa, terdapat sebesar 22% responden merasa kurang puas dan 11% merasa tidak puas, bila dijumlahkan maka terdapat lebih kurang 33% responden yang merasa tidak puas terhadap layanan tersebut. Sementara hasil survey terhadap layanan ketersediaan sarana-prasarana penunjang aktivitas perkuliahan menunjukkan sebesar 25% responden merasa kurang puas dan 8% sehingga total 33% responden merasa tidak puas terhadap layanan tersebut.

Secara umum data tersebut menggambarkan kondisi kinerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan dalam melaksanakan tugas-tugasnya belum menunjukkan hasil yang diharapkan, hal ini tentunya sangat penting untuk diperhatikan karena kinerja merupakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi, tanpa kinerja tujuan akan sulit tercapai (Rivai, 2005).

Melalui kepemimpinan yang didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, akan terwujud penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Sebaliknya, kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi. Keberadaan seorang pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas informasi yang diperlukan sebagai bentuk keahlian manajerial, keterampilan teknis dan kemampuan dalam proses pengambilan keputusan yang tepat.



Tabel 2. Hasil Prasurvey terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung

No.	Gaya Kepemimpinan	Rata-Rata Skor Jawaban Responden
1.	Transformasional	3,47
2.	Transaksional	1,30
3.	Otoriter	0,37
4.	Demokratis	1,23

Tabel 2 menunjukkan hasil tabulasi data jawaban prasurvey yang dilakukan terhadap 30 orang pegawai, jawaban yang memperoleh skor paling tinggi adalah gaya kepemimpinan transformasional sebesar 3,47. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa mayoritas responden berpersepsi, gaya kepemimpinan yang dominan di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan adalah gaya kepemimpinan Transformasional. Bass (1994) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang pegawai, didapati beberapa kelemahan mengenai kepemimpinan di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan seperti : (1) Atasan dirasakan masih belum maksimal dalam mensosialisasikan visi dan target-target yang harus dicapai tiap-tiap pegawai sehingga efisiensi dan efektivitas dalam proses operasional kerja belum dapat sepenuhnya berjalan. (2) Minimnya teguran yang diberikan terhadap beberapa pegawai yang memiliki kedekatan secara personal dengan atasan, baik secara lisan maupun tulisan terhadap tindakan-tindakan indisipliner yang dilakukan. (3) Masih ada beberapa pegawai yang tidak memiliki pekerjaan pada waktu-waktu tertentu dikarenakan pendelegasian tugas tambahan oleh atasan terlalu bertumpu pada beberapa orang pegawai yang dianggap rajin atau karena alasan subyektif lainnya.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin pegawai, akan semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2015). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif dari disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki disiplin yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Tabel 3. Rekapitulasi Jam Kerja Pegawai Berdasarkan *Fingerprint Time* 08.00 & 16.00

No.	Bulan	Rata-rata Keterlambatan per hari (orang)	%	Rata-rata Pulang blm pada waktunya per hari (orang)	%
1	Juli	5	3,38	1	0,89
2	Agustus	4	2,70	1	0,89
3	September	3	2,03	1	0,89
4	Oktober	4	2,70	1	0,89
5	November	2	1,35	1	0,89
6	Desember	5	3,38	2	1,35
Rata-rata		4	2,59	1	0,70

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh data *fingerprint* untuk jam masuk kerja yang ditetapkan pada pukul 08.00, dalam 6 bulan terakhir ditemukan rata-rata sejumlah 4 orang dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 148 orang di lingkungan Biro Rektor Unimed



mengalami keterlambatan, dimana tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Juli rata-rata sejumlah 5 orang dan terendah pada bulan November rata-rata sejumlah 2 orang mengalami keterlambatan disetiap harinya. Sedangkan berdasarkan data *fingerpint* jam pulang kerja yang ditetapkan pada pukul 16.00, ditemukan rata-rata sejumlah 1-2 orang pegawai pulang sebelum waktunya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ada suatu hal yang menjadi masalah di dalam proses operasional kerja yang tentunya akan berpengaruh pada kinerja pegawai secara keseluruhan di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

Secara umum, ketidakdisiplinan pegawai terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan pegawai. Sistem tersebut antara lain, pengawasan dari pimpinan terhadap kedisiplinan pegawai serta sanksi yang akan diterima oleh pegawai apabila mereka tidak disiplin. Selain itu, juga diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku agar tercipta suasana kerja yang tertib dan bebas dari permasalahan-permasalahan yang bisa menghambat kinerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan masih banyak faktor lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Wahyudi, 2006). Namun pada penelitian ini, peneliti hanya akan melakukan penelitian terhadap seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan desain analitik korelasional (*correlational study*). Penelitian korelasional bertujuan mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel. Penelitian korelasional menggunakan instrumen untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat dikuantitatifkan (Sekaran, 2000). Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja. Adapun penelitian ini berfokus pada pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak *SPSS for windows 21.0*.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tenaga kependidikan di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan yang berjumlah 142 orang. Dikarenakan Kepemimpinan Kepala Biro dan Kepala Bagian yang akan diteliti maka Kepala Biro dan Kepala Bagian tersebut tidak ikut dalam pengisian kuesioner penelitian ini sehingga total populasi pegawai yang diteliti berjumlah 142 (148 – 6) orang pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* serta menggunakan rumus Slovin, Populasi (N) sebanyak 142 orang pegawai tenaga kependidikan, dengan persentase kelonggaran (e) sebesar 5%, maka jumlah sampel (n) sebanyak 104 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian analisis jalur pertama bertujuan untuk mengetahui arah hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel



4.berikut:

**Tabel 4. Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.053	3.161		5.394	.000
Kepemimpinan	.157	.053	.281	2.976	.004
Disiplin Kerja	.236	.073	.306	3.240	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil regresi berganda ditemukan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 17.053 artinya jika variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja bernilai 0, maka variabel Kinerja bernilai 17.053.
- Nilai koefisien Beta variabel Kepemimpinan adalah sebesar 0,281 artinya setiap kenaikan variabel Kepemimpinan maka Kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien Beta variabel Disiplin Kerja adalah 0,306 artinya setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja maka Kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Uji t (Parsial)

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 4. hasil pengujian hipotesis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,004 (Sig.< 0,05) maka H₀ ditolak. Artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 4. hasil pengujian hipotesis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,002 (Sig.< 0,05) maka H₀ ditolak. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan

Uji F (Simultan)

Hasil pengujian statistik F (uji simultan) pada Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Uji Simultan (F)
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.981	2	117.990	15.909	.000 ^a
	Residual	749.057	101	7.416		
	Total	985.038	103			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja



Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh secara simultan pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($Sig < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya Kepemimpinan dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Koefisien Determinasi

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.240	.225	2.72331

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Tabel 6 memperlihatkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,240 atau 24% yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) terhadap Kinerja adalah sebesar nilai koefisien determinasi atau 24,0%. Sedangkan sisanya 76,0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No	Hipotesis	Koefisien Jalur	Sig.	Kesimpulan
H ₁	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.	0,281	0,004	Diterima
H ₂	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.	0,306	0,002	Diterima
H ₃	Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.	15,909	0,000	Diterima

Pembahasan

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hasil pengujian memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana hal tersebut membuktikan hipotesis diterima. Artinya semakin baik kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara langsung dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ada.

Dari hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa kepemimpinan di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap



kinerja pegawainya. Jadi, bila pihak manajemen ingin meningkatkan kinerja maka Kepala Bagian memiliki andil yang cukup besar dalam menggerakkan atau memotivasi pegawai sehingga dapat bekerja dengan baik. Siagian (2006) menjelaskan kepemimpinanlah yang memainkan peran sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja pegawainya

Secara spesifik, temuan penelitian menyimpulkan bahwa Kepemimpinan dapat meningkatkan Kinerja. Temuan ini sejalan dengan temuan Muizu (2014) menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Sulawesi Utara. Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian Wang (2010) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, serta Timothy (2011) juga menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hasil pengujian memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana hal tersebut membuktikan hipotesis diterima. Artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kesuksesan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga sangat dipengaruhi oleh disiplin, karena kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dimana faktor disiplinlah yang akan mengikat pegawai agar tetap pada jalur fungsi dan tugasnya sebagai pelaksana kebijakan dalam sebuah organisasi.

Wahid (2016) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja, pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban sehingga mendapatkan kinerja yang lebih optimal dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Meilany (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, Tumilaar (2015) serta Priyono (2015) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

Selanjutnya Hasibuan (2013) menyatakan, “kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerjanya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.”

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai sudah cukup baik. Kondisi ini disebabkan organisasi sudah menerapkan aturan dalam berdisiplin kerja. Biro Rektor Universitas Negeri Medan telah menerapkan aturan dan sanksi-sanksi kepada pegawai dalam bekerja diantaranya:

1. Sanksi Disiplin Ringan; teguran lisan, tulisan, mutasi serta sanksi hukuman langsung seperti mengganti kerugian atas barang negara yang rusak atau hilang akibat kelalaian atau ketidaksiplinan pegawai dalam bekerja, dan lain sebagainya.
2. Sanksi Disiplin Sedang; Pembatalan pemberian insentif dan atau pengurangan skor tertulis pada penilaian hasil kerja yang berdampak pada penerimaan tunjangan, serta evaluasi terhadap kepengurusan kepangkatan yang bersangkutan.
3. Sanksi Disiplin Berat; berupa pemberhentian secara hormat dan pemberhentian secara tidak hormat atau pencabutan status pegawai secara tidak hormat.



Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan sudah dapat dikatakan baik dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kondisi ini disebabkan Kepala Bagian sudah menerapkan aturan atau menunjukkan disiplin yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan. Dalam operasional kerja, Kepala Bagian senantiasa mengikuti tata tertib sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan sikap kepemimpinan yang dimiliki dapat menjadi teladan bagi bawahan dalam berdisiplin kerja yang baik dimana hal tersebut akan berdampak pada kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Susanty (2012) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) APD Semarang. Selain itu hasil penelitian ini dapat menjadi dasar kesimpulan secara statistik dilapangan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja lebih baik melalui adanya disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Semakin baik disiplin kerja yang ada maka semakin kuat pula pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, simpulan yang dapat ditarik dari masing-masing pengujian hipotesis tersebut seperti berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

Saran

Hasil analisis dalam penelitian ini dapat memberikan masukan yang dapat digunakan oleh pihak manajemen Universitas Negeri Medan dan juga peneliti berikutnya. Ada beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai rekomendasi dari penelitian ini adalah:

1. Secara umum para pegawai telah merasa puas terhadap kepemimpinan yang ada di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan, namun agar kinerja pegawai di lingkungan biro rektor Universitas Negeri Medan semakin optimal dan produktif bekerja melalui kepemimpinan adalah kepala bagian harus mampu mengimplementasikan konsep kepemimpinan transformasional hingga ke seluruh lapisan pegawai seperti lebih memberikan kepercayaan pada pegawai untuk menemu kembangkan ide-idenya dalam penyelesaian pekerjaan serta dengan senantiasa memberikan arahan dan perlakuan yang sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai. Pimpinan hendaknya berorientasi pada visi dan misi organisasi, dapat menjadi teladan bagi bawahan, dan memiliki inisiatif yang baik dalam bekerja demi kemajuan organisasi.
2. Agar para pegawai dapat meningkatkan disiplinnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya terutama dalam hal bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan, hal ini tentunya berkaitan dengan efisiensi dan efektifitas kerja yang merupakan permasalahan utama Pegawai Negeri Sipil. Karena itu pihak manajemen Universitas



Negeri Medan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pengawasan untuk menjaga tingkat kedisiplinan pegawainya dimana ketelitian dalam bekerja perlu ditingkatkan, hasil kerja yang harus disesuaikan dengan standar (SOP), target kerja yang dicapai harus sejalan dengan rencana organisasi. Selain itu pihak manajemen juga diharapkan lebih intens dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kerja kepada pegawai sehingga dapat meminimalisir jumlah kesalahan dalam bekerja, mempercepat penyelesaian pekerjaan dengan memanfaatkan waktu secara efektif dimana tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Nilai R-Square (R^2) pada faktor kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 24%. Dengan kata lain masih terdapat 76% variabel lain diluar model penelitian ini. Untuk itu diharapkan kepada peneliti berikutnya dapat menguji penelitian dengan menambah variable independent yang belum dibahas dalam penelitian ini seperti pendidikan dan pelatihan, pengawasan, kompensasi, promosi jabatan, motivasi kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith & John W. Newstorm. 2008. *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid 1-2, Jakarta: Erlangga.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership* (Terjemahan). Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta.
- Dongoran, F. R., & Batubara, S. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(1).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kouzes, James M. 2004. *Teladan Kepemimpinan*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalia-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ghalia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins P., Stephen. 2008. *Organizational Behaviour Tenth Edition* (Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh). *Alih Bahasa. Benyamin Molan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I, Cetakan Ketiga Belas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard M. 2002. *Efektivitas Organisasi. Terjemahan Magdalena Jamin*. Jakarta: Erlangga.