

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BIRO REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

Faisal Rahman Dongoran, Soulthans Saladin Batubara
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Universitas Negeri Medan
frdongoran@gmail.com , soulthans@gmail.com

Abstrak

Universitas Negeri Medan merupakan satu diantara beberapa instansi pemerintah yang memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya dalam bidang pendidikan. Sebagai salah satu unsur penyedia jasa dalam instansi tersebut, kinerja pegawai atau tenaga administrasi di lingkungan Universitas Negeri Medan memegang peranan yang sangat strategis dalam pencapaian tujuan organisasi kedepannya. Untuk dapat memenangkan persaingan, para pegawai dituntut untuk memiliki jiwa kepemimpinan serta etos kerja yang tinggi guna memenuhi pencapaian sasaran kinerja secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. Dengan teknik *Simple Random Sampling* serta menggunakan rumus Slovin dengan persentase kelonggaran (e) sebesar 5%, maka diperoleh sampel pada penelitian ini sejumlah 104 orang pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Data dikumpulkan melalui kuisioner, wawancara dan studi dokumentasi. Angket dihitung dengan satuan pengukuran skala *Likert*, dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*statistical product and service solution*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

Kata kunci: kepemimpinan, etos kerja dan kinerja

1. 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 aparaturnya 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 (2004), 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.

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 mahasiswa, dosen dan pegawai 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
1.	Layanan pengurusan kepangkatan Dosen dan Pegawai.	29	157	56	302	11	59	3	16	1	4	100	538
2.	Layanan Kesekretariatan/ Administrasi Umum.	33	124	49	184	13	49	5	18	0	2	100	377
3.	Layanan Informasi	22	44	45	91	22	45	11	22	0	1	100	203

Akademik Kemahasiswaan.													
4.	Layanan Sarana-prasarana Penunjang Aktivitas Perkuliahan.	24	48	43	87	25	51	8	16	0	1	100	203

Sumber : Survey Kepuasan UNIMED 2016 (data diolah)

Dari Tabel 1.1, 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). Untuk dapat meningkatkan kinerja, organisasi dituntut untuk mengembangkan, dan mengelola sumber daya manusianya agar mampu bekerja secara profesional. Pengelolaan sumber daya manusia ini sangat membutuhkan dukungan dari manajemen puncak sebagai langkah awalnya. Pada suatu organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh beberapa hal yang diantaranya adalah kepemimpinan (Hasibuan, 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.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah etos kerja pegawai. Mathis & Jackson (2006) berpendapat bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian seseorang serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberi makna terhadap sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih nilai positif dalam bekerja. Husni (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa etos kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat ditarik kesimpulan etos kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu aktivitas atau pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Dalam memberikan pelayanan tentunya pegawai di bagian administrasi harus memiliki etos kerja yang tinggi agar mampu memberikan pelayanan yang prima sesuai dengan yang diharapkan. Namun perlu disadari bahwa individu-individu yang ada dalam organisasi memiliki nilai-nilai, norma, harapan yang berbeda-beda sehingga berdampak pada pola perilaku yang berbeda terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Kinerja

Mangkunegara (2006) menyatakan: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja karyawan tersebut, karyawan hasilkan untuk kelangsungan hidup karyawannya dan untuk kemajuan organisasi. Sehingga semua harapan dan tujuan karyawan maupun organisasi dapat tercapai.

Hasibuan (2005) menyatakan: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.” Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Menurut Rivai

(2004) bahwa: “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Menurut Robbins (2008) kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seseorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa yang menjadi penilaian dalam hal kinerja pegawai meliputi beberapa aspek:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Biaya

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhinya standard pelaksanaan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan rencana/ program tersebut tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah untuk diobservasi, namun menjadi salah satu hal yang paling sulit untuk dipahami. Richard (1998) memberikan pemahaman dengan mendefinisikan kepemimpinan sebagai “sebuah hubungan yang saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama”.

Dubrin (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Nimran (2004) kepemimpinan atau *Leadership* merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang dikehendaki. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan (Davis dan Newstrom, 2008). Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan di dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja. Menurut Siagian (2006), kepemimpinan adalah kemampuan atasan dalam menggerakkan serta mempengaruhi bawahan agar bekerja, bertindak sesuai dengan tuntutan organisasi, dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien. Maka dalam lingkungan kerja pemimpin sangat memegang peran yang sangat penting dalam bekerja.

Etos Kerja

Sinamo (2008) menyatakan, etos kerja adalah nilai positif dalam diri yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut, mempercayai suatu paradigma kerja tertentu dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja yang khas. Perilaku kerja yang seperti itulah yang akan menjadi etos kerja mereka. Menurut Mathis & Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, meyakini dan mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Sedangkan menurut Tasmara (2002), etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu sebagai seorang pengusaha atau

manajer. Peneliti menggunakan kata etos dalam arti yang luas, seperti dalam sistem tata nilai mental, tanggung jawab dan kewajiban. Namun, perlu digaris bawahi bahwa terdapat perbedaan dalam sikap moral dan etos kerja. Karena moral lebih menekankan pada kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti sedangkan etos lebih pada penekanan kehendak otonom atas kesadaran sendiri, walaupun keduanya berhubungan erat dan merupakan sikap mental terhadap sesuatu.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif, Menurut Sugiyono (2011) Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jenis data yang digunakan bersifat Kuantitatif, yaitu berbentuk angka dengan menggunakan instrumen formal, standar, dan bersifat mengukur.

Penelitian ini menggunakan data empiris yang diperoleh dari Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti, atau dapat dirumuskan sebagai proses pencatatan pola perilaku subjek (orang) atau kejadian sistematis dengan pertanyaan atau komunikasi dengan individu yang diteliti serta dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden penelitian. Setiap jawaban pertanyaan berkaitan dengan kepemimpinan, etos kerja dan kinerja diberikan skor sesuai dengan masing-masing skala pengukuran.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji secara parsial (uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (t)

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
	Etos Kerja	.236	.073	.306	3.240	.002

a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data terlihat bahwa :

- Nilai Konstanta sebesar 17.053 artinya jika variabel Kepemimpinan dan Etos Kerja bernilai 0 maka Kinerja bernilai 17.053.
- Nilai Koefisien Beta untuk variabel Kepemimpinan sebesar 0.281 artinya setiap kenaikan variabel Kepemimpinan maka Kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Nilai Koefisien Beta untuk variabel Etos Kerja sebesar 0.306 artinya setiap kenaikan variabel Etos Kerja maka Kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan..

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi 0.004 (Sig.<0.05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi 0.002 (Sig.<0.05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara serempak mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan (F) ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.295	2	.765	3.306	.006 ^a
	Residual	26.587	47	.858		

Total	28.882	49
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Etos Kerja		
b. Dependent Variable: Kinerja		

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian secara simultan pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.006 (Sig.<0.05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya Kepemimpinan dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

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 berikut:

Tabel 4 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.479	.367	4.13509

- a. Predictors : (constant), Kepemimpinan, Etos Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,479 yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan Etos Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) adalah sebesar nilai koefisien determinasi atau 47,9%. Sedangkan sisanya 52,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, berikut ini merupakan pembahasan tentang beberapa temuan masalah dalam penelitian.

a. Pengaruh Kepemimpinan 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.

b. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian memberikan bukti empiris bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana hal tersebut membuktikan hipotesis diterima. Artinya semakin baik etos kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rismawati (2016) juga menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan merupakan faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Sinamo (2005) menyatakan bahwa “etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada keyakinan yang fundamental, disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Arti paradigma kerja disini mengandung arti sebagai konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasar, prinsip-prinsip atau nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar yang hendak dicapai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral serta perilaku. Secara spesifik, temuan penelitian menyimpulkan bahwa etos kerja

dalam hal ini adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang memberi penilaian terhadap kegiatan, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpuji, salah atau tidak dapat dibanggakan. Praktik yang dimaksud dalam penelitian ini dikhususkan pada penerapan etos kerja dalam meningkatkan kinerja.

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja

Hasibuan (2005) menyatakan, 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. Ketidaksiplinan pegawai terjadi karena terdapat indikasi rendahnya etos kerja yang dimiliki serta lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan pegawai. Sistem tersebut salah satunya adalah pengawasan dari pimpinan terhadap kedisiplinan pegawai serta sanksi yang akan diterima oleh pegawai apabila mereka tidak disiplin. Karena itu, kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dimana dengan kapasitas kepemimpinan yang baik dan dengan ditopang oleh etos kerja yang baik dari para pegawai maka akan berimplikasi pada kinerja yang optimal sehingga pencapaian tujuan dapat terealisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan sudah dapat dikatakan baik dalam meningkatkan kinerja 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 serta contoh etos kerja yang baik dimana semua hal tersebut akan berdampak pada kinerja yang baik pula.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan .
2. Secara parsial Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan .
3. Secara simultan bahwa Kepemimpinan dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

REFERENSI

- Bass, Bernard M. 1990. *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision, Organizational Dynamics*, Vol. 18, pp. 19-31.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson John H. 2006. *Human Resources Management*, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- Sinamo, Jansen. 2008. *8 Etos Kerja Professional*. Jakarta: Malta Prindo.
- Sunyoto, Dadang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Wahyuningrum, 2008. "Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan", *Tesis*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Yousef, Darwish A. 2000. "Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting, *Personnel Review*", Vol. 29 Iss: 5, pp.567 – 592.