



STUDI EMPIRIS PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA

Soulthan Saladin Batubara, Niken Wulandari, Liandra Aulia

Prodi Manajemen, Fakultas Sosial Sains,

Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta melakukan analisis terhadap hubungan gaya kepemimpinan, tingkat disiplin, dan kinerja. Sampel diperoleh sebanyak 93 orang pegawai, Teknik yang dipakai dalam pengambilan sampel menggunakan metode pemilihan acak sederhana yang dihitung melauhi penerapan rumus Slovin dengan level kepercayaan sebesar 5%. Temuan dari penelitian ini didapati bahwa variabel kepemimpinan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja secara parsial, juga disiplin memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja secara parsial. Hasil uji serempak diperoleh juga menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan dan disiplin memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin, Kinerja.

PENDAHULUAN

Kinerja setiap personil dalam sebuah organisasi merupakan aspek yang cukup krusial dalam pencapaian tujuan. Pegawai yang ada berhubungan dengan publik pasti berorientasi pada pelayanan. Kinerja pegawai akan maksimal apabila faktor faktor yang

mempengaruhi dapat terpenuhi. Dalam suatu instansi pemerintah provinsi, pegawai negeri sipil memiliki pengaruh yang besar jika mengharapkan kinerja pelayanan publik yang optimal. Sumber daya manusia merupakan aspek penting disetiap organisasi sebagai pelaksana tugas yang bertujuan untuk mencapai

*Correspondence Address : soulthanbatubara@dosen.pancabudi.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v10i1.2023.474-478

© 2023UM-Tapsel Press

sasaran yang telah ditetapkan, Kasmir (2014).

Disnaker Sumatera Utara membawahi 33 Dinas Tenaga Kerja se-Kabupaten/ Kota di Sumut dalam rangka memberikan pelayanan terkait beberapa aspek terkait ketenagakerjaan. Pada era Pandemi Covid-19 banyak perubahan yang dialami instansi yang dapat berdampak pada kinerja pegawai, Dimana sistem bekerja dari rumah maupun secara daring mulai gencar dijalankan yang ditenggarai cenderung membuat kinerja pegawai jadi menurun, dimana instansi membutuhkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuannya.

Namun hal tersebut sulit untuk dicapai. Masih banyak pegawai negeri sipil yang lalai dan membuang waktu kerja demi melakukan pekerjaan pribadi yang tidak bermanfaat untuk instansi pemerintah khususnya pada Disnaker Provinsi Sumatera Utara. Banyak tenaga administrasi yang tidak memanfaatkan waktu pekerjaan semaksimal mungkin yang beranggapan bahwa WFH merupakan bagian dari libur. Hal ini menyebabkan kurang maksimalnya kinerja yang dapat berdampak tidak terselesaikan masalah yang dialami masyarakat/pekerja. Banyak pegawai yang tidak hadir tanpa penjelasan dan kurangnya kepedulian pimpinan.

Melalui berbagai teori yang dipaparkan oleh ahli ditemukan bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat berdampak secara signifikan kepada kinerja pegawai. Rivai (2014), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses dalam mempengaruhi dan menentukan arah bergeraknya organisasi, serta memotivasi agar perilaku dan sikap pegawai senantiasa berorientasi untuk mencapai tujuan dari instansi. Selain itu, pemimpin seyogyanya memiliki pengaruh yang dominan yang dapat mengarahkan personil jajarannya agar

mampu mengerjakan tugasnya sebaik mungkin.

Kepemimpinan yang baik akan mampu membuat pegawai yang berkinerja baik sesuai sasaran yang telah ditetapkan, dan kepemimpinan yang buruk dapat membuat pegawai yang berkinerja buruk akan semakin buruk. Selain aspek kepemimpinan, disiplin juga merupakan aspek yang tidak kalah penting yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin dimaknai sebagai sebuah bentuk ketaatan maupun kepatuhan karyawan terhadap aturan yang ditetapkan, dengan disiplin yang baik maka tentunya kinerja akan dapat meningkat.

Siagian (2013) berpendapat bahwa Manajemen menerapkan disiplin sebagai upaya untuk mendorong agar para personel melakukan kegiatan sesuai dengan prosedur demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2019), memaparkan bahwa ditemukan korelasi positif serta signifikan antara tingkat disiplin dengan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Secara mendasar, riset ini disusun dengan pendekatan asosiatif serta desain analitik korelasional. Dimana sebuah penelitian korelasional memiliki tujuan untuk mengungkapkan korelasi satu variabel dengan yang lain, Sugiyono (2016). Metode pengambilan data dijalankan melalui wawancara, pengamatan, dan studi dokumen. Untuk menganalisis data, dengan metode regresi berganda, untuk melakukan uji hipotesis secara parsial dan simultan.

Subjek penelitian ini merupakan tenaga administrasi pada Disnaker Provinsi Sumatera Utara sejumlah 122 orang. Teknik yang dipakai dalam pengambilan sampel menggunakan metode pemilihan acak sederhana yang dihitung melalui perhitungan rumus Slovin dengan level kepercayaan sebesar 5%.

$$n = \frac{122}{1+122(0,05)^2} = 93 \text{ (orang)}$$

Sehingga sampel dalam penelitian ini didapatkan sejumlah 93 orang pegawai Disnaker Provinsi Sumatera Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Hipotesis Parsial

Uji hipotesis ini dilaksanakan dengan menggunakan taraf keyakinan sebesar 5%. Jika besaran nilai signifikansi < 0,05, oleh karena itu dapat diintisarikan bahwa, variabel X secara parsial berdampak secara signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 1. Hasil Uji-t Coefficients^a

Model	Unstndrdizd Coefficients		Stndrdized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.817	1.357		1.262	.217
Kpmimpina n	.321	.103	.185	3.476	.017
Disipln Krja	.679	.093	.456	6.386	.093

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengujian uji-t yang telah dilakukan di atas, dapat disimpulkan:

1. Dampak Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Dari hasil uji yang dilakukan, ditemukan nilai signifikansi variabel $X_1 < 0,05$ atau sebesar 0,017. Oleh karena itu, H_a dapat diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berdampak positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara.

2. Dampak Disiplin terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian, didapati bahwa nilai signifikansi dari variabel $X_2 < 0,05$ yaitu senilai 0,000.

Maka H_a dapat diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin berdampak positif dan signifikan kepada Kinerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara.

Uji Hipotesis Simultan

Setelah melakukan pengujian secara parsial, langkah selanjutnya adalah menentukan korelasi antara variabel secara serempak menggunakan uji-F. Uji-F tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan dan disiplin terhadap variabel kinerja.

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2541,204	2	870,625	314,727	0,000 ^b
Residual	163,631	48	2,702		
Total	2725,836	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja,

Setelah dilakukan uji hipotesis secara simultan ditemukan nilai signifikansi kurang dari 0,05, yaitu sebesar 0,000. Maka, H_a dapat diterima dan H_0 ditolak. Dari hal tersebut, bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin berdampak secara positif dan signifikan antara terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengevaluasi besarnya determinan variabel dan untuk mengetahui tingkat keterkaitan atau kekuatan korelasi dari variabel bebas terhadap variabel terikat, Manullang (2014).

**Tabel 3. Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,815 ^a	0,873	0,825	1,68319

a. Predictors:: Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel yang telah disajikan, didapati beberapa poin yang dapat disimpulkan, yaitu:

1. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai adjusted R² adalah 0,825, yang dapat dijelaskan bahwa 82,5% variasi Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Disiplin. Namun, terdapat 17,5% variasi Kinerja pegawai yang tidak mampu dijelaskan oleh kedua variabel tersebut dan merupakan variabel-variabel lainnya yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.
2. Analisis selanjutnya menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara kepemimpinan, disiplin, dengan Kinerja, berdasarkan nilai R yang diperoleh sebesar 0,815. Hubungan antara variabel-variabel tersebut akan semakin kuat ketika nilai R semakin besar.

PEMBAHASAN

Dampak dari Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Hipotesis pertama pada riset ini merupakan kepemimpinan berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari proses pengujian yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai regresi variabel kepemimpinan adalah 0,321, yang menunjukkan adanya arah hubungan positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini

menjadi acuan bahwa peningkatan dalam kepemimpinan akan berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai, sedangkan penurunan kepemimpinan akan berdampak negatif pada kinerja pegawai, Kadek (2017).

Temuan ini juga memberi arti ketika aspek kepemimpinan yang terdiri dari komunikasi, perilaku, kemampuan, dan sifat, meningkat maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja pula. Hasil yang diperoleh melalui riset ini tegak lurus dengan tujuan awal yaitu untuk menguji korelasi antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, dan tujuan tersebut telah berhasil dicapai.

Dampak dari Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Hipotesis kedua yang ditetapkan sebelumnya dalam penelitian ini adalah disiplin berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian, ditemukan angka regresi terhadap variabel disiplin sebesar 0,679. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin berdampak secara positif terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin pegawai, maka akan meningkat pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat disiplin, maka kinerja pegawai cenderung menurun, Hasibuan (2016).

Hal ini dapat diartikan bahwa apabila ketaatan personil kepada peraturan, prosedur kerja, kewaspadaan, dan etika kerja dapat ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga meningkat, Goverd *et al* (2019). Temuan ini tegak lurus dengan tujuan penelitian, yakni untuk mengetahui korelasi antara disiplin terhadap kinerja pegawai Disnaker Provinsi Sumatera Utara, dan tujuan tersebut telah terpenuhi.

Dampak dari Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Hipotesis ketiga dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki dampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki korelasi regresi positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara serempak, kepemimpinan dan disiplin kerja berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya, jika kepemimpinan dan disiplin mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat, tetapi jika terjadi penurunan dalam kedua aspek tersebut, maka kinerja juga akan menurun, Andarias (2013). Kesimpulan dari penelitian ini tegak lurus dengan tujuannya, yaitu untuk mengetahui arah korelasi kepemimpinan, disiplin, serta kinerja pegawai Disnaker Provinsi Sumatera Utara, dan tujuan tersebut telah tercapai.

SIMPULAN

Poin-poin yang dapat diambil sebagai kesimpulan berdasarkan hasil pengujian dan analisis data penelitian yang telah dilakukan sebelumnya adalah:

1. Kepemimpinan berdampak secara positif dan signifikan kepada kinerja pegawai Disnaker Provinsi Sumatera Utara.
2. Disiplin berdampak secara positif dan signifikan kepada kinerja pegawai Disnaker Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepemimpinan, dan disiplin berdampak secara positif dan signifikan kepada kinerja pegawai Disnaker Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Andarias. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. : *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 22-36.
- Goverd, T., Benwal, dan D. Lucky. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal.1978-1987*.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadek. L. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 1, Maret 2017, 27-37 p*.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Yuni, F, Riska. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai). *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 76-83.