

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI DISPLIN KERJA DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
BOJONEGORO**

Heru Martono¹, Woro Utari², Nugroho Mardi Wibowo³

¹, Universitas Wijaya Putra Surabaya, heru.martono85@gmail.com

Abstrak: Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Displin Kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. Penelitian ini berjenis explanatory research dan berpendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 90 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam sebanyak 90 orang. Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah total sampling. Untuk melakukan analisis dan pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis). Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Displin Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Displin Kerja. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Displin Kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan, Disiplin dan Kinerja.

Abstract: *The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership and work environment on work discipline. To find out and analyze the influence of leadership, work environment and work discipline on employee performance. To find out and analyze the influence of leadership and work environment on employee performance through work discipline. This research is an explanatory research and has a quantitative approach. The population in this study were 90 people. The number of samples used in as many as 90 people. The technique used in this sampling is total sampling. Data analysis and processing were carried out using path analysis. Based on the results of the analysis, it can be concluded that there is a significant influence between Leadership and Work Environment on Work Discipline at the Bojonegoro Regency Education Office. There is a significant influence between leadership and work discipline on employee performance. There is no significant influence between the Work Environment and Employee Performance. There is a significant influence between Leadership on Employee Performance through Work Discipline. There is no significant influence between the Work Environment on Employee Performance through the Work Discipline.*

Keywords: *Leadership, Environment, Discipline and Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai penggerak dalam setiap kegiatan organisasi pemerintahan dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang

mempengaruhinya dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai. Kinerja merupakan kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawab secara individu maupun kelompok. Kinerja bisa menjadi sarana untuk mengukur kemampuan para pegawai. Terutama pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapat tugas sebagai abdi masyarakat dan menyelenggarakan bagian dari pemerintahan. Terutama pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Ada berbagai faktor yang berpengaruh kepada kinerja pegawai, Namun dalam penelitian ini hanya akan dibahas mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening*

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting agar sistem yang telah dibuat dapat berjalan dengan baik. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan terjadinya *research gap*, seperti pada penelitian Isvandari (2018) dan Amalia (2019) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian Kumarawati, dkk. (2017) yang menyebutkan bahwa disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu cara meningkatkan kinerja organisasi adalah peranan pimpinan (*leader*), dimana kepemimpinan (*leadership*) akan sangat menentukan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan terjadinya *research gap*, seperti pada penelitian Amalia (2019) dan Isvandari (2018) yang menyebutkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain berpengaruh terhadap kinerja pegawai kepemimpinan juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Fauzan (2017) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Berbeda dengan Saputri dan Andayani (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan

berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan dapat menciptakan disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan adalah lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja sudah tercipta dengan nyaman dan kondusif, pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan oleh organisasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja sangat penting dalam organisasi, dengan lingkungan kerja yang mendukung maka pegawai dapat bekerja secara optimal, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Hasil penelitian Gresida dan Utama (2019) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Berbeda dengan Ahmad (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Menurut Mangkunegara (2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mitchel dalam Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu: a) Kualitas Kerja (*Quality of work*), b) Ketetapan Waktu (*Pomptnees*), c) Inisiatif (*Initiative*), d) Kemampuan (*Capability*), e) Komunikasi (*Communication*)

Disiplin

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena

tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2017). Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2015) adalah: a) Kepatuhan pada peraturan, b) Efektif dalam bekerja, c) Tindakan korektif, d) Kehadiran tepat waktu, e) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Kepemimpinan

Menurut Soekarso (2015:60), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi perilaku anggota dan sumber daya secara efektif dan efisien kearah pencapaian tujuan secara bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan membujuk orang lain untuk mengambil langkah dalam mencapai tujuan dan sasaran bersama (Handoko, 2014). Rivai (2012) mengemukakan bahwa indikator kepemimpinan adalah: a) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, b) Kemampuan yang efektif., c) Kepemimpinan yang partisipatif, d) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, e) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Lingkungan Kerja

Menurut Widodo (2015) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Sedangkan Sedarmayanti (2017) mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Siagian (2015) terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: a) Bangunan tempat kerja, b) Peralatan kerja yang memadai c) Fasilitas. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu : a) Hubungan rekan kerja b) Hubungan atasan dengan karyawan c) Kerjasama antar karyawan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2015), metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2015) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro sebanyak 90 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 orang yang merupakan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah total sampling.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan teknik kuesioner adalah suatu metode dengan menyerahkan sejumlah angket yang berisi dan teknik dokumentasi. Sedangkan untuk melakukan analisis dan pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Ada dua persamaan regresi dalam penelitian ini. Dua persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \rho_z \varepsilon$$
$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{yz}Z + \rho_y \varepsilon$$

Keterangan:

- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Lingkungan kerja
- Z = Disiplin kerja
- Y = Kinerja
- ρ = Koefisien korelasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Model Summary Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.292	.276	.31547

Sumber : Hasil Analisis Data (2021) diolah

Pada *model summary* diatas nilai R Square yaitu sebesar 0.292 yang berarti bahwa 29.2% Disiplin Kerja dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 71.8% dipengaruhi oleh variabel lain selain Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, (X1) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z) di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro secara parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.012	.350		5.745	.000
	Kepemimpinan	.279	.061	.437	4.576	.000
	Lingkungan Kerja	.200	.091	.211	2.208	.030

Sumber : Hasil Analisis Data (2021) diolah

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas, maka dapat disusun persamaan pada jalur pertama sebagai berikut:

$$Z = 0.437X_1 + 0.211X_2 + 0.718$$

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.437 dan nilai t hitung sebesar 4.576 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai

signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 \leq 0.05$) yang artinya bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Disiplin Kerja dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan dengan pengaruh yang signifikan, kemudian besarnya kontribusi variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja sebesar 19.1%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rosalina dan Wati (2020) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.211 dan nilai t hitung sebesar 2.208 dengan nilai signifikansi sebesar 0.030 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.030 \leq 0.05$) yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dengan pengaruh yang signifikan, kemudian besarnya kontribusi variabel Lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja sebesar 4.5%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Gresida dan Utama (2019) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Secara Langsung Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro

Tabel 3. Hasil Analisis Model Summary Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.227	.200	.54132

Sumber : Hasil Analisis Data (2021) diolah

Pada *model summary* diatas nilai *R Square* yaitu sebesar 0.227 yang berarti bahwa 22.7% Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 77.3% dipengaruhi oleh

variabel lain selain Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>			
1 (Constant)	1.910	.707		2.702	.008
Kepemimpinan	.352	.117	.337	3.012	.003
Lingkungan Kerja	.062	.160	.040	.390	.697
Disiplin Kerja	.904	.185	.554	4.887	.000

Sumber : Hasil Analisis Data (2021) diolah

Berdasarkan pada tabel tersebut, maka persamaan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.337X_1 + 0.040X_2 + 0.554Z + 0.773$$

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.337 dan nilai t hitung sebesar 3.012 dengan nilai signifikansi sebesar 0.003, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.003 \leq 0.05$) yang artinya bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan dengan pengaruh yang signifikan. Kemudian besarnya kontribusi variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 11.4%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Isvandiari dan Idris (2018) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.040 dan nilai t hitung sebesar 0.390 dengan nilai signifikansi sebesar 0.697, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.697 \geq 0.05$) yang artinya bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Hal ini dapat dikarenakan lingkungan kerja terutama pada Peralatan kerja yang masih kurang memadai bagi beberapa

pegawai dan masih ada beberapa pegawai juga yang belum memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Lingkungan Kerja tidak dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dengan pengaruh yang signifikan. Kemudian besarnya kontribusi variabel disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai hanya sebesar 0.2%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Hutagalung dan Triastuti (2019) yang menyebutkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.554 dan nilai *t* hitung sebesar 2.544 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 \leq 0.05$) yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dengan signifikan. Kemudian besarnya kontribusi variabel disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 30.7%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rosalina dan Wati (2020) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini juga mendukung Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Isvandiari dan Idris (2018) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada jalur pertama dan jalur kedua yang sudah dilakukan, maka pengujian hipotesis selanjutnya adalah pengujian hipotesis secara tidak langsung yaitu pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro.

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja sebesar 0 19.1%, variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 11.4%, disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 30.7%. Dengan demikian dapat diketahui pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja yaitu sebesar

57.91%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja, begitu juga pada jalur kedua Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rosalina dan Wati (2020) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan baik dalam bekerja.

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja sebesar 0 4.5%, pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0.2% dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 30.7%. Dengan demikian dapat diketahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja yaitu sebesar 15.69%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja dan pada jalur kedua Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, akan tetapi Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai terutama pada Peralatan kerja yang masih kurang memadai dan ada beberapa pegawai yang masih belum bisa berhubungan yang baik dengan sesama rekan kerjanya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disampaikan pada pembahasan sebelumnya yang menguji pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro, kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro.

2. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Displin Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro.
4. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro.
5. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro.
6. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Displin Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro.
7. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Displin Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro.

Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan oleh peneliti terkait dengan penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan baik terhadap disiplin kerja maupun terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. oleh sebab itu apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai maka kepemimpinan harus lebih ditingkatkan dengan cara pimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro lebih meningkatkan kemampuan yang efektif dalam mengatur pekerjaan bawahannya dan kemampuan pimpinan dalam mendelegasikan tugas dengan lebih tepat lagi.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti yang akan datang untuk mengembangkan ilmu serta teori Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kinerja pegawai dan disiplin kerja dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain selain kepemimpinan dan lingkungan kerja

4. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gresida, Ni Wayan Putri dan I Wayan Mudiarta Utama. 2019. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 10, 2019 : 5928-5946.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Keduapuluh enam. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Hutagalung, Meribet dan Yuli Triastuti. 2019. *Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Abadi Bersama*. Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 21 No. 02 – Aug 2019.
- Isvandiari, Any dan Bagus Al Idris. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*. Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1, 2018: 17 – 22.
- Isvandiari, Any dan Idris, Bagus Al. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*. Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1, 2018: 17 – 22.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama
- Siagian, P. Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Soekarso, Iskandar Putong. 2015. *Kepemimpinan Kjian Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Aflabeta.
- Turay, Abdul Kanray, Sri Salamah dan Asri Laksmi Riani. 2019. *The Effect Of Leadership Style, Self-Efficacy And Employee Training On Employee Performance At The Sierra Leone Airport Authority*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)* Vol. 6, No. 2, April 2019)
- Widodo, Suparno. Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.