

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KEBUMEN**

**Iswanto, S.M.**

Manajemen S1 Universitas Putra Bangsa *isoneto82@gmail.com*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) Kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen; (2) Lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen; (3) Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen; (4) Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen; dan (5) Adakah pengaruh signifikan antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 82 pegawai. Pengambilan sampel dengan teknik Total Sampling dengan sampel sebanyak 82 pegawai. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala likert yang memiliki 4 alternatif jawaban. Uji validitas instrumen menggunakan uji validitas Aiken, sedangkan uji reliabilitas menggunakan teknik Test and Retest. Prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji multikolinieritas. Selanjutnya uji hipotesis menggunakan uji t dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai (2) Kondisi lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen dinyatakan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai (3) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

**Kata kunci:** Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

**Abstract**

*This study aims to determine; (1) Leadership in the Education Office of Kebumen Regency; (2) working environment conditions at the Kebumen Regency Education Office; (3) Work Discipline of the Kebumen District Education Office; (4) employee performance at the Kebumen District Education Office; and (5) Is there a significant influence between leadership, work environment and work discipline on employee performance at the Education Office of Kebumen Regency.*

*This research is a correlation research using quantitative descriptive analysis. The population in this study were all employees of the Education Office of Kebumen Regency, totaling 82 employees. Sampling using the Total Sampling technique with a sample of 82 employees. The instrument used is a questionnaire with a Likert scale which has 4 alternative answers. The instrument validity test uses the Aiken validity test, while the reliability test uses the Test and Retest technique. Prerequisites for analysis include normality test and multicollinearity test. Next, test the hypothesis using the t-test and the coefficient of determination ( $R^2$ ).*

*The results showed that (1) Leadership at the Education Office of Kebumen Regency had no effect on employee performance (2) The condition of the work environment at the Education Office of Kebumen Regency stated that there was no effect on employee*

*performance (3) There was an influence of work discipline on employee performance at the Education Office. Kebumen Regency.*

**Keywords:** *The Influence of Leadership, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the Education Office of Kebumen Regency.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia memegang peranan utama dalam setiap pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan pengendali setiap aktivitas yang dilakukan instansi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan lancar tidaknya suatu kegiatan yang dilakukan instansi, artinya sumber daya manusia merupakan faktor inti dari sebuah instansi yang harus diperhatikan, dibina dan dikembangkan agar mampu menjalankan fungsinya dengan baik guna tercapainya tujuan instansi (Herman, 2017:5). Dengan demikian sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting terhadap instansi guna mencapai tujuan instansi.

Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang perencanaan dan pelaksanaan program kegiatan pendidikan. Fungsi Dinas Pendidikan (Disdik) Kabupaten Kebumen yaitu penyusunan rencana dan program di bidang pendidikan anak usia dini (Paud), pendidikan masyarakat (Dikmas) dan kebudayaan, pendidikan dasar, administrasi pendidik dan tenaga kependidikan (PTK), sarana dan prasarana (Sarpras) Paud, TK, SD dan SMP, perumusan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah. Visi Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen mengacu pada visi Bupati Kebumen Tahun 2016-2021 adalah: "Bersama Menuju Masyarakat Kebumen yang Sejahtera, Unggul, Berdaya, Agamis dan Berkelanjutan".

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya. Menurut Rivai (2014:406) kinerja merupakan suatu

fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara di bidang kepegawaian dapat diketahui kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen pada tahun 2020 dari sampel Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Tahun 2020**

No	Jabatan	Nilai Kinerja	Keterangan
1.	Kepala Dinas	93.3	Sangat Baik
2.	Sekretaris	93	Sangat Baik
3.	Kepala Bidang	86.5	Baik
4.	Kepala Seksi	85.4	Baik
5.	Staff / Karyawan	84.6	Baik
Jumlah rata-rata kinerja		88.56	Baik

*Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian Disdik.*

Tetapi dari pengamatan penulis seringkali pada akhir tahun pekerjaan di setiap bidang justru malah menumpuk tidak merata di tahun anggaran, di akhir tahun masih banyak pegawai di Dinas Pendidikan yang lembur untuk menyelesaikan kegiatan dan laporan tagihan dari dinas terkait, karena penyelesaian kegiatan menumpuk di akhir tahun tentunya laporan juga akan terlambat dan harus segera di selesaikan. Dengan demikian kinerja para pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen tentunya kurang berkualitas dan tanggung jawab yang menjadi program rutin setiap tahun. Apakah kerjasama disetiap bidang tidak terjalin dengan baik, apakah kepemimpinan kurang mengkoordinasikan setiap kegiatan sehingga terjadi seperti itu, atau memang para pegawai kurang disiplin dalam melaksanakan kesadaran bekerja dan tanggung jawab, jika seperti itu

apakah mereka kurang nyaman dengan lingkungan kerja yang ada sekarang ini.

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas Kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga atau instansi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga atau instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2006). Dari pengamatan penulis kepemimpinan di Dinas Pendidikan kurang berinteraksi dengan para pegawainya khususnya staf, karena menurut wawancara yang penulis dapatkan kepemimpinan lebih banyak berinteraksi dengan struktural saja, setiap ada teguran atau perintah tidak langsung ke staf tapi melalui Kepala Bidang, Kepala Seksi baru ke personal atau staf. Kurangnya interaksi langsung dengan staf tentunya akan membuat batas antara kepemimpinan atau Kepala Dinas dengan yang melaksanakan setiap kebijakannya, itu akan membuat pegawai atau staf tentunya tidak merasa nyaman.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012:57). Sebuah lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai yang tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan instansi maupun bagi pegawai. Bagi instansi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target instansi akan tercapai. Dan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam

melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan instansi.

Dari uraian diatas, dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen?

Kinerja menurut Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34). Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Hasibuan (2001) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktifitas kerja setiap hari (Mardiana, 2005).

Menurut Handoko, (2001 : 208) disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

## **METODE**

Objek penelitian adalah hal yang menjadi sasaran penelitian ( Kamus Bahasa Indonersia; 1989: 622). Menurut (Supranto 2000: 21) objek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. Kemudian dipertegas (Anto Dayan 1986: 21), objek penelitian, adalah pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah. Adapun Objek penelitian dalam tulisan ini meliputi: (1)

Kepemimpinan, (2) Lingkungan Kerja, (3) Disiplin Kerja, dan (4) Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

Subjek penelitian bisa diperoleh dengan beberapa cara, diantaranya (1) Melakukan teknik sampling, sampling menghasilkan individu atau kelompok individu yang potensial untuk berpartisipasi dalam penelitian, (2) Menghubungi calon subjek secara langsung, setelah peneliti memperoleh daftar orang yang potensial menjadi subjek riset, peneliti mulai menghubungi calon subjek secara langsung. Tentu saja, ada izin persetujuan atau konsen dari calon subjek sangat penting dalam rangka memenuhi prosedur etis penelitian. Adapun subyek penelitian dalam tulisan ini, adalah pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner tertutup. Kuisioner yang digunakan adalah kuisioner tipe pilihan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban dari empat jawaban yang tersedia. Alternatif jawaban dalam angket ini ditetapkan skor yang diberikan untuk masing-masing pilihan dengan menggunakan modifikasi skala likert dengan menghilangkan alternatif jawaban netral. Penghilangan alternatif netral dilakukan agar responden dapat memberikan jawaban dengan mantap. Dengan demikian dalam penelitian ini responden dalam menjawab pernyataan hanya empat opsi, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Adapun prosedur pengambilan datanya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Peneliti melakukan perizinan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen untuk melakukan penelitian, setelah mendapatkan surat rekomendasi dari kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.
- b) Setelah diizinkan peneliti menyebarkan kuisioner kepada sampel yang sudah ditentukan.
- c) Responden mengisi kuisioner yang diberikan peneliti melalui link google form.

- d) Peneliti mendapatkan kuisioner yang telah dijawab oleh responden lalu mengolah data hasil.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dapat digunakan dalam penelitian kualitatif ataupun kuantitatif. Populasi yang dipakai memiliki karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek penelitian. Bisa juga didefinisikan sebagai jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Satuan di dalam istilah ini mengacu kepada unit analisis. Bisa dalam bentuk orang-orang, benda-benda, lembaga-lembaga, institusi-institusi, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 82 orang pegawai.

Menurut Sugiyono (2010: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007: 124). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007: 91) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 82 pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$ , serta mengetahui diantara variabel  $X$  tersebut yang paling dominan mempengaruhi variabel  $Y$ . Hasil koefisien model regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error Std.	Beta			
(Constant)	4.488	2.336			1.921	.058
Kepemimpinan	.198	.206	.194		.961	.339
Lingkungan Kerja	.187	.123	.183		1.516	.134
Disiplin Kerja	.479	.144	.498		3.318	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil tabel 1.2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta ( $b_0$ )

Nilai konstanta ( $b_0$ ) sebesar 4,488 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja diasumsikan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 4,488 satuan.

2) Konstanta ( $b_1$ ) untuk variabel  $X_1$  (Kepemimpinan)

Koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,198. Nilai ( $b_1$ ) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ), apabila kepemimpinan semakin baik maka kinerja pegawai menjadi meningkat sebesar 0,198 satuan.

3) Konstanta ( $b_2$ ) untuk variabel ( $X_2$ ) lingkungan kerja

Koefisien regresi sebesar 0,187. Nilai ( $b_2$ ) yang positif menunjukkan adanya yang searah antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ), jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja pegawai semakin meningkat sebesar 0,187 satuan.

4) Konstanta ( $b_3$ ) untuk variabel ( $X_3$ ) disiplin kerja

Koefisien regresi sebesar 0,479. Nilai ( $b_3$ ) yang positif menunjukkan adanya yang searah antara variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) dengan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ), jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai semakin meningkat sebesar 0,479 satuan.

**Uji t**

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  secara parsial. Jika nilai  $\text{sign} < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel, artinya variabel independen berpengaruh secara

signifikan terhadap  $Y$ , hasil uji  $t$  dapat dilihat pada tabel 1.2 dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji  $t$  pada tabel 1.2, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar  $0,339 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $0,961 < 1,990$  sehingga  $H_0$  diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara signifikan.
2. Berdasarkan hasil uji  $t$  pada tabel 1.2, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar  $0,134 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $1,516 < 1,990$  sehingga  $H_0$  diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.
3. Berdasarkan hasil uji  $t$  pada tabel 1.2, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar  $0,001 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $3,318 > 1,990$  sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, maka penulis menarik kesimpulan sebagai Berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
3. Disiplin kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
4. Secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

### **Implikasi**

Hasil penelitian ini untuk menambah wawasan pengetahuan mahasiswa diluar konteks teori yang diterima dibangku perkuliahan, sehingga akan lebih mudah dalam menjalani pekerjaan, diharapkan nantinya ketika menjadi pegawai atau pemimpin dan terjun di dunia kerja akan dapat mengaplikasikan teori dan contoh yang telah disampaikan seperti meratakan kegiatan di tahun anggaran agar tidak menumpuk di akhir tahun. Selain itu untuk menciptakan kinerja yang baik, dapat meningkatkan peran kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama agar dapat meningkatkan kinerja.

Dalam penelitian ini menerapkan teori tentang kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen sebaiknya melakukan berbagai pengawasan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil tersebut menguatkan teori tentang kepemimpinan yaitu “suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”, Sutrisno (2014 : 213)

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex S Nitisemito, 2012, Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Arena Ilmu, Jakarta.  
Anto Dajan, 1986, Pengantar Metode Statistik II, Penerbit LP3ES, Jakarta.  
Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.  
Hermawan. 2014. Tourism Marketing 3.0. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.  
Mardiana. 2005. Manajemen Produksi. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.  
Siagian, Sondang P, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga belas, Bumi

- Aksara, Jakarta.  
Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.  
Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.  
Supranto, J. 2000. Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.  
Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.