

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro

Elsa Syafira Yuniarensia, Shinta Setia

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Correspondence: 2019210326@students.perbanas.ac.id; shinta.setia@perbanas.ac.id

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro. Sampel penelitian ini adalah 51 responden pada seluruh karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro, dengan masa kerja minimal bekerja lebih dari satu tahun. teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Analisis penelitian ini menggunakan *structural equating modelling* (SEM) pada *wrap partial least square* (PLS) versi 8.0 dan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarakan secara langsung. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : disiplin kerja; kepemimpinan; kinerja karyawan dan lingkungan kerja

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Leadership, Work Discipline and Work Environment on the Performance of Social Service Employees in Bojonegoro Regency. The sample of this study were 51 respondents, all employees of the Bojonegoro Regency Social Service, with a minimum working period of more than one year. sampling technique using Purposive Sampling. The analysis of this study used Structural Equating Modeling (SEM) on Wrap Partial Least Square (PLS) version 8.0 and data collection techniques in the form of questionnaires which were distributed directly. The results of this study indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has no significant effect on employee performance and the work environment has a negative and insignificant effect on employee performance.

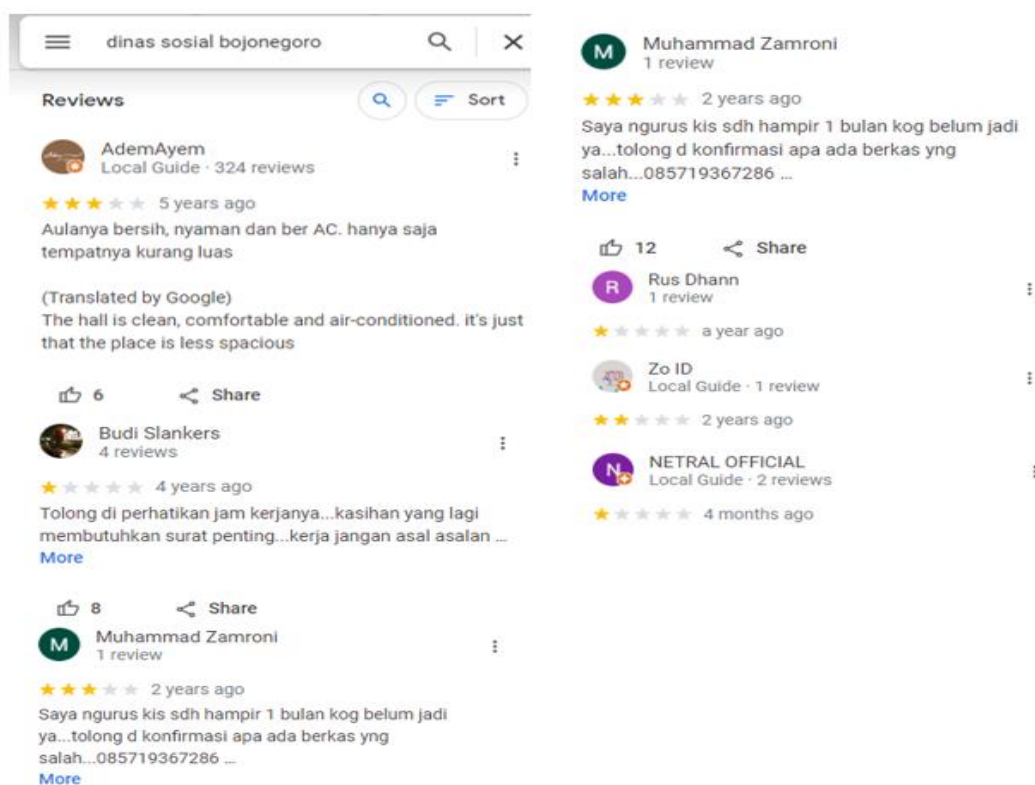
Keywords : *employee performance; leadership; work discipline and work environment profitability*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) karena sebagai penggerak paling utama kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan maupun organisasi (Shantini et al., 2021). Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, suatu organisasi maupun perusahaan tidak akan menjalankan kegiatannya dengan sebaik mungkin (Dea et al., 2020). Suatu perusahaan akan membutuhkan karyawan, oleh sebab itu, perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin jika perusahaan didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Oleh sebab, itu setiap organisasi maupun perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Salah satu tugas pokok aparaturnya pemerintah sebagai aparaturnya sipil negara dan pegawai negeri sipil adalah menyelenggarakan pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat yang menjadi tolak ukur kinerjanya (Shantini et al., 2021). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan banyak penelitian yang sudah meneliti tentang kinerja karyawan, dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, disiplin serta lingkungan kerja, dan hal ini sejalan dengan penelitian Shantini et al, (2021).

Namun, dalam upaya menciptakan kinerja kerja karyawan yang baik di Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan serta kemajuan Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada bagian pelayanan ada salah satu pegawai yang merokok saat sedang melayani *customer*, kemudian juga ada yang main *game* dan menonton *YouTube* saat mereka sedang bekerja. Hal ini juga didukung oleh penilaian yang ada pada *website* Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro, seperti pada Gambar 1 menunjukkan bahwa selama ini kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro belum

menunjukkan kinerja yang maksimal. Dapat diketahui bahwa inilah yang menyebabkan sistem pelayanan pada Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro dianggap masih kurang memuaskan, sehingga kinerja karyawan kantor Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro dapat dikatakan kurang baik.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Penilaian Pada Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya penerapan kepemimpinan. Kepemimpinan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat, karena dengan adanya kinerja yang tinggi berarti dapat dikatakan bahwa setiap pegawai memberikan segala pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap serta perilaku yang dimilikinya dan kesadaran bahwasanya kemajuan perusahaan mampu tercapai dengan cepat. Setiap saat sebagai seorang pemimpin harus memiliki peran untuk membimbing serta mengawasi pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawannya (Singgih et al, 2020). Apabila seorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya dengan visinya, memberikan karismanya, mampu memotivasi ataupun menjadi inspirasi bagi bawahannya, merangsang intelektual, memberikan kreativitas serta mampu menghormati bawahannya dapat dipastikan bahwa karyawan akan bekerja dengan baik, serius serta setia terhadap perusahaannya sehingga kinerja karyawan juga mampu meningkat.

Gaya kepemimpinan adalah tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki oleh bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan dapat dimaksimalkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan tingkah laku maupun aktivitas yang dilakukan seseorang yang mampu mempengaruhi bawahannya untuk mencapai hasil kinerja yang baik serta mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Phong et al., (2020) bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat besar dalam mempengaruhi kinerja para karyawannya.

Disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya bagi perusahaan, karena disiplin merupakan tindakan perusahaan untuk mengarahkan para karyawan perusahaan maupun anggota organisasi agar mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan maupun organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik untuk menunjang kualitas SDM yang ada di perusahaan dan merupakan cerminan ketaatan terhadap aturan, baik tidak tertulis maupun tertulis yang telah ditetapkan, selain itu

disiplin kerja merupakan salah satu motivasi seorang individu untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasinya (Dea et al., 2020). Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu kesadaran diri serta kemauan seseorang dalam menaati segala larangan maupun peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku disekitarnya. Sejalan dengan penelitian Dea et al, (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Shantini et al, (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu di sekitar organisasi yang dapat mempengaruhi aktivitas dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan membantu meningkatkan kinerja karyawan juga, karena jika karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja karyawan dapat lebih fokus dalam bekerja dan kinerjanya juga akan meningkat. Perusahaan juga harus mengupayakan untuk terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawannya. Menurut Shantini et al, (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Shantini et al, (2021), menyatakan bahwa kinerja menunjukkan apa yang telah dilakukan karyawan. Sementara itu, kinerja karyawan menunjukkan kemampuan individu untuk melakukan dan menyelesaikan tugas untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja yang objektif untuk membantu pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Shantini et al, 2021). Kinerja merupakan keterampilan maupun kemampuan yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk mewujudkan tercapainya suatu tujuan perusahaan maupun organisasi. Sehingga perusahaan harus meningkatkan serta menjaga kinerja karyawannya agar dapat mewujudkan tujuan perusahaannya. Menurut Kuras & Kusman (2020), ada lima kriteria yang digunakan sebagai dasar penilaian kinerja, antara lain:

1. Kualitas. Seberapa jauh atau baik proses atau hasil pelaksanaan suatu kegiatan mendekati kesempurnaan, dalam hal kesesuaiannya dengan cara ideal melaksanakan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang diinginkan dari suatu kegiatan
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam dolar atau rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Seberapa jauh atau apakah suatu kegiatan diselesaikan, atau hasil yang dihasilkan, pada waktu paling awal yang diinginkan dari sudut pandang koordinasi dengan keluaran lain atau memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas Biaya. Sejauh mana atau sumber daya organisasi yang baik (misalnya manusia, moneter, teknologi, material) dimaksimalkan dalam hal memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit, atau contoh penggunaan sumber daya.
5. Perlunya Pengawasan. Sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

Kepemimpinan

Menurut Phong et al (2020), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk melakukan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu Phong et al (2020), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela. Pengertian ini menekankan pada kemampuan pemimpin yang tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada tujuan organisasi. Menurut Phong (2020) bahwa kepemimpinan juga dapat diukur melalui empat hal, yaitu :

1. Kecerdasan (*Intelligence*). Kemampuan mental seseorang untuk merespon dan menyelesaikan problem dari hal-hal yang bersifat kuantitatif dan fenomenal
2. Penghargaan (*appreciation*). Sesuatu hal yang diberikan kepada seseorang maupun kelompok orang untuk memotivasi atau mengapresiasi suatu tindakan yang terpuji.

3. Memotivasi (*motivation*). Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.
4. Bekerja sama dengan bawahan (*Cooperate with subordinates*). Melakukan pekerjaan atau sesuatu hal secara bersama-sama dengan bawahannya.

Disiplin Kerja

Menurut Efendi et al, (2020) disiplin kerja adalah perilaku individu yang mematuhi peraturan serta kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Adapula definisi disiplin menurut Dea et al., (2020), bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan para karyawan terhadap suatu aturan serta ketentuan yang berlaku di dalam suatu perusahaan atas dasar kesadaran dan bukan adanya unsur paksaan, sebagai salah satu kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan serta norma sosial yang sedang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ada empat indikator disiplin kerja menurut Efendi dkk (2020), yaitu:

1. Ketepatan waktu. Bagian atau rencana yang harus diselesaikan tepat dengan waktunya
2. Cara menggunakan peralatan kerja. Menggunakan atau memanfaatkan peralatan yang ada di tempat kerja dengan baik dan benar.
3. Tanggung jawab. Sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala risiko dan perbuatan.
4. Kepatuhan dengan aturan kerja. Mematuhi atau menaati segala larangan maupun perintah yang ada di tempat kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Phong et al (2020) lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok. Adha et al, (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music dan lain-lain. Menurut Shantini et al, (2020), menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah komponen fisik maupun perilaku yang mampu menimbulkan dampak positif maupun negatife terhadap perilaku dan kinerja para karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik dari segi alat, bahan, lingkungan sekitar, cara kerjanya dan lainnya yang mampu mempengaruhi diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Adha et al, (2019) ada lima indikator dalam lingkungan kerja, yaitu :

1. Penerangan. Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
2. Keamanan Kerja. Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
3. Kondisi Kerja. Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.
4. Hubungan Antara Karyawan dan Pimpinan. Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.
5. Penggunaan Warna. Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam menciptakan visi, misi, menetapkan tujuan, merancang strategi, kebijakan dan metode yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, serta mengarahkan dan mengkoordinasikan upaya dan kegiatan organisasi, menurut Shantini et al, (2021). Dapat dikatakan bahwa kualitas kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menjalankan berbagai kegiatannya, terutama terlihat pada kinerja para pegawainya (Kuras dan Kusman, 2020). Keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan adalah kualitas yang dibutuhkan seorang pemimpin (Shantini et al, 2021). Menggabungkan gaya kepemimpinan yang tepat akan memungkinkan seorang pemimpin untuk meningkatkan kemampuan inovatif dan kreatif karyawan,

yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan (Shantini et al, 2021). Apabila seorang pemimpin berhasil mempengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirasi, merangsang intelektual, kreativitas dan menghormati karyawannya dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, serius dan setia kepada perusahaan sehingga kinerja meningkat (Kuras & Kusman, 2020). Namun berbeda dari penelitian Singgih et al, (2020) bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, namun apabila disiplin merosot akan mampu menjadi penghalang dan memperlambat tujuan bagi suatu perusahaan (Willy dkk, 2019). Disiplin kerja yang baik juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikannya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja serta akan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat lain. Oleh karena itu setiap perusahaan maupun organisasi harus berusaha agar karyawannya memiliki disiplin kerja yang baik. Atasan dikatakan efisien atau berhasil dalam memimpin apabila karyawannya memiliki disiplin kerja yang baik di tempat kerja, namun untuk meningkatkan serta mempertahankan kedisiplinan merupakan hal yang sulit karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Selanjutnya Willy dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai salah satu yang memiliki manfaat besar, baik bagi organisasi maupun karyawan. Sehingga bagi perusahaan adanya disiplin kerja yang baik akan menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga mampu memperoleh hasil yang maksimal serta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana hal ini sejalan dengan penelitian Dea et al., (2020) bahwa penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Lingkungan kerja berkaitan dengan keberadaan sarana dan prasarana serta aspek sosial yang mendukung pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Anggota organisasi atau karyawan yang terlibat dalam pekerjaan yang sama, berbagi tugas bersama, atau menghadapi pekerjaan yang sama membutuhkan faktor lingkungan yang dapat mendukung kebersamaan mereka. Penelitian Phong et al, (2020), menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penataan ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang memadai, pemilihan warna dinding yang sesuai, sirkulasi udara dan suhu udara yang sesuai dengan ruangan. Kurangnya distribusi cahaya di setiap ruangan karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Ketenangan pikiran juga dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Phong et al, (2020). Selain itu menurut Shantini et al., (2021) menyatakan bahwa kondisi tempat kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan dan meningkatkan prestasi kerja.

METODE

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 51 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling* yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian, dimana sampel yang akan digunakan apabila memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Beberapa pertimbangan pemilihan sampel tersebut adalah (1) perusahaan Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro, (2) karyawan yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala Likert yang disebar secara langsung melalui media kertas, dan Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik menggunakan alat uji PLS SEM dengan bantuan Wrap PLS versi 8.0.

HASIL

Tabel 1
Uji Convergent Validity Sample Besar

Variabel	Kode	Kepemimpinan (KP)	Disiplin kerja (DS)	Lingkungan Kerja (LK)	Kinerja karyawan (KK)	P Values
Kinerja Karyawan	KK 1	0.122	0.013	-0.084	(0.461)	<0.001
	KK 2	0.212	0.198	-0.155	(0.690)	<0.001
	KK 3	0.003	-0.040	0.104	(0.838)	<0.001
	KK 5	-0.064	-0.138	0.058	(0.748)	<0.001
	KK 6	-0.242	-0.204	-0.102	(0.505)	<0.001
	KK 7	-0.040	0.111	0.076	(0.873)	<0.001
	KK 9	(0.599)	0.208	-0.135	-0.247	<0.001
	KK 10	(0.742)	-0.040	-0.039	-0.214	<0.001
	KK 11	(0.605)	0.019	0.007	-0.367	<0.001
	Kepemimpinan	KP 1	(0.657)	0.090	0.016	0.523
KP 3		(-0.437)	0.381	-0.218	-0.426	<0.001
KP 5		-0.393	(0.591)	0.108	0.368	<0.001
KP 6		-0.160	(0.432)	0.215	0.443	<0.001
KP 7		-0.051	(0.617)	0.127	0.299	<0.001
KP 8		0.593	(0.634)	-0.244	-0.519	<0.001
KP 9		-0.087	(0.728)	0.112	0.035	<0.001
DS 2		0.035	(0.585)	-0.277	-0.496	<0.001
DS 4		0.064	0.453	(0.425)	-0.263	<0.001
Disiplin Kerja	DS 5	-0.106	-0.096	(0.867)	0.134	<0.001
	DS 7	-0.170	-0.165	(0.513)	0.023	<0.001
	DS 8	-0.125	-0.345	(0.398)	0.766	<0.001
	LK 3	0.054	0.056	(0.769)	0.103	<0.001
Lingkungan Kerja	LK 5	-0.038	-0.337	(0.651)	0.139	<0.001
	LK 6	0.194	-0.041	(0.776)	-0.164	<0.001
	LK 7	0.179	0.529	(0.516)	-0.416	<0.001
	LK 8	-0.105	0.147	(0.671)	0.179	<0.001
	LK 9	0.076	-0.099	(0.486)	-0.340	<0.001

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan uji validitas sampel besar ini menunjukkan bahwa hasil loading factor dari setiap variabel adalah lebih dari 0,5 dan bisa dikatakan valid. Tabel 2 hasil uji validitas diskriminan bisa disimpulkan bahwa seluruh variabel untuk sampel besar pada penelitian ini dapat dikatakan valid. Pengelolaan data sampel besar dalam penelitian ini setiap variabel dikatakan valid apabila nilai koefisien *cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* lebih dari 0,6 seperti data yang ditampilkan pada Tabel 3 yang menjelaskan bahwa setiap variabel pada penelitian ini lebih dari 0,6 dan dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 2
Uji Korelasi Akar Kuadrat Ave

Variabel	Kinerja Karyawan	Motivasi	Kepemimpinan	Pelatihan	Keputusan
Kinerja Karyawan	(0.703)				Valid
Kepemimpinan		(0.616)			Valid
Disiplin Kerja			(0.604)		Valid
Lingkungan Kerja				(0.632)	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 3
Koefisien Composite Realibility & Koefisien Cronbach's Alpa Sampel Besar

Variabel	Koefisien Composite Realibility	Koefisien Cronbach's Alpa	Keputusan
Kinerja Karyawan	0.840	0.784	Reliabel
Kepemimpinan	0.870	0.823	Reliabel
Disiplin Kerja	0.812	0.717	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.351	0.173	Reliabel

Sumber: data olahan

Tabel 4
Hasil R-Squared (R²) dan Nilai Stone Geisser's Q²

Variabel	R ²	Q ²
Kinerja Karyawan	0.337	0.447

Sumber: data olahan

Berdasarkan nilai R-Squared pada Tabel 4 menjelaskan bahwa hubungan antara variabel eksogen (Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja), terhadap variabel endogen (Kinerja Karyawan) sebesar 0,337. Selanjutnya nilai Stone Geisser's Q² adalah validasi model yang digunakan untuk mengevaluasi model lainnya. Alat pengukuran ini merupakan indikator dari relevansi prediktif model. Nilai Q² lebih dari nol (> 0) dari variabel endogen yang menunjukkan kemampuan prediktif yang baik. Sedangkan Tabel 5 menunjukkan bahwa setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai VIF lebih kecil dari 3.3 sehingga mampu dikatakan menjadi kolineritas.

Tabel 5
Nilai Variance Inflated Factor (Vif)

Variabel	VIF
Kinerja Karyawan	1.401
Kepemimpinan	1.335
Disiplin Kerja	1.440
Lingkungan Kerja	1.371

Sumber: data olahan

Tabel 6
Model Fit Dan Quality Indeces

Uraian	Kriteria	Nilai	Keterangan
APC	P < 0.001	0.285(P=0.007)	Diterima
ARS	P < 0.001	0.337(P < 0.002)	Diterima
AARS	P < 0.001	0.295(P < 0.006)	Diterima
AVIF	Acceptable if < 5; Ideally if < 3.3	1.256	Diterima
AFVIF	Acceptable if < 5; Ideally if < 3.3	1.387	Diterima
GoF	small >= 0.1, medium >= 0.25, large >= 0.36	0.372	Besar
SPR	acceptable if >= 0.7, ideally = 1	0.667	Diterima
RSCR	acceptable if >= 0.9, ideally = 1	0.889	Diterima
SSR	acceptable if >= 0.7	1.000	Diterima
NLBCDR	acceptable if >= 0.7	0.833	Diterima

Sumber: data olahan

Tabel 7
Path Coefficeient Dan P Value

Hipotesis	Keterangan	Nilai Koefisien (β)	p-values	Hasil Pengujian
H1	KP → KK	0.437	<0.001	Diterima
H2	DS → KK	0.298	0.010	Ditolak
H3	LK → KK	-0.120	0.187	Ditolak

Sumber: data olahan

Tabel 7 menjelaskan sebagai berikut: hasil pengujian pada hipotesis H1 menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0.437 dengan *p-values* sebesar <0.001. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Hasil pengujian pada hipotesis H2 menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0.298 dengan *p-values* sebesar 0.010. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro. Sedangkan hasil pengujian pada hipotesis H3 menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai -0.120 dengan *p-values* sebesar 0.187. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro, sehingga semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro; (2) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro; dan (3) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Abdi, Willy Jermias dan Rasmansyah. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Christalenta Pratama. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(3)
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144.
- Eman Singgih, Johnny Alexander, Francisca Sestri Goestjahjanti, Mochammad Fahlevi, Nadeak, Khaerul Fahmi, Ridwan Anwar, Masduki Asbari, A. 2021. The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance Quality Management Strategies View project HR Management View project. *ResearchGate*, February, 1–23.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. 2020. the Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152.
- Kuras Purba, Kusman Sudibjo. 2020. The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3, 1606-1617.
- Nguyen Dong Phong, Nguyen Thuy Phuong Thao & Nguyen Phong Nguyen, 2020, Entrepreneurial intent of business students: Empirical evidence from a transitional economy, *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-18
- Shantini Rumbi, Ferdinandus Christian, & Suparti. 2021. The Effects of Motivation, Leadership, and Work Environment on Employee's Performance: A Case of Local Government Agency in Emerging Country. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BioHS) Journal*, 3(2), 347–360.