Journal of Management and Creative Business
Volume 4 Nomor 4 Oktober 2026
E-ISSN : 2962-1119; P-ISSN : 2962-0856, Hal. 145-156
DOI: https://doi.org/10.30640/jmcbus.v4i4.7549
Tersedia: https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/jmcbus

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KSPPS BMT Binamas Kabupaten Purworejo

Nisyaa Ulfadhilah[1*], Hardin[2], Agus Saur Utomo[3]
[1-3] Manajemen, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Indonesia
Email: nisyaaulfa@gmail.com[1], hardin@umpwr.ac.id[2], agussaur@umpwr.ac.id[3]

**Penulis Korespondensi: nisyaaulfa@gmail.com*

Abstract*. Performance is very important for an organization or company. Without good performance, an organization cannot run according to its stated goals. Therefore, an organization needs to build and improve the performance of its employees. In order to build and improve employee performance, an organization must pay attention to factors that influence that performance, namely leadership, work environment, and employee discipline. The objectives of this study are (1) to test the effect of transformational leadership on employee performance, (2) to test the effect of work environment on employee performance, (3) to test the effect of work discipline on employee performance. The population in this study were all BMT employees in Purworejo Regency. The sampling technique in this study used a purposive sampling technique with the criteria of all employees except leaders, namely 93 employees. Data collection used a questionnaire with alternative answer choices using a Likert scale that has been tested and has met the requirements of validity and reliability. Data analysis in this study used SPSS 22.0 for Windows. The conclusion of this study indicates that (1) transformational leadership has a positive but insignificant effect on the performance of employees at KSPPS BMT Binamas Purworejo, (2) the work environment has a positive but insignificant effect on the performance of employees at KSPPS BMT Binamas Purworejo, and (3) work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at KSPPS BMT Binamas Purworejo.*

Keywords*: Employee Performance; Human Resource Management; Transformational Leadership; Work Discipline; Work Environment.*

Abstrak. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya kinerja yang baik organisasi tidak dapat berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu suatu organisasi perlu membangun dan meningkatkan kinerja para pegawainya. Dalam rangka membangun dan meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kedisiplinan para pegawainya. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, (2) menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (3) menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai BMT Kabupaten Purworejo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria seluruh pegawai kecuali pemimpin yaitu sebanyak 93 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *SPSS 22,0 for Windows*. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai KSPPS BMT Binamas Purworejo, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai KSPPS BMT Binamas Purworejo, (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KSPPS BMT Binamas Purworejo.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Kepemimpinan Transformasional; Lingkungan Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas organisasi. Kualitas SDM tercermin dari kinerja pegawai yang menjadi indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2019), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang

Naskah Masuk: 10 Mei 2026; Revisi: 14 Juni 2026; Diterima: 31 Juli 2026; Terbit: 01 Oktober 2026

dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu, sedangkan Mangkunegara (2017) mendefinisikannya sebagai hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Penelitian Rafi Muhammad dkk. (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Menurut Bass (1985) dalam Yukl (2013), kepemimpinan transformasional mampu membangun kepercayaan, kekaguman, loyalitas, serta memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja melebihi harapan. Indikator kepemimpinan transformasional meliputi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Bass, 1985). Penelitian Maria Monita dkk. (2021) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas pegawai, sedangkan kondisi yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja (Kasmir, 2019). Hasil penelitian Shaqila Dwi Anggraini dkk. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja. Afandi (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan organisasi, sedangkan Mangkunegara (2017) memandang disiplin sebagai bagian dari pelaksanaan manajemen dalam menegakkan pedoman perusahaan. Penelitian Rafi Muhammad dkk. (2023) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Bina Masyarakat (KSPPS BMT Binamas) Purworejo merupakan lembaga keuangan syariah yang memiliki 120 pegawai dan menjalankan fungsi bisnis maupun sosial. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan, antara lain penyelesaian tugas yang belum tepat waktu, kurangnya penerapan kepemimpinan transformasional khususnya pada aspek perhatian individual, komunikasi pimpinan yang masih terbatas pada instruksi kerja, kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal terutama pada pencahayaan beberapa ruang kerja, serta masih adanya keterlambatan kehadiran pegawai. Berdasarkan kondisi tersebut,

penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KSPPS BMT Binamas Purworejo.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Kasmir (2016:182) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas selama periode tertentu. Sedarmayanti (2017:147) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok yang dilaksanakan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal, sesuai moral, dan etika organisasi. Sementara itu, Mangkunegara (2017:9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Kasmir (2016:189–193), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut berperan dalam menentukan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan organisasi. Semakin baik faktor-faktor tersebut dimiliki oleh pegawai maupun didukung oleh organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Kasmir (2019:208–209) meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, penekanan biaya sesuai anggaran, efektivitas pengawasan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta hubungan antar karyawan yang mendukung terciptanya kerja sama dan lingkungan kerja yang kondusif. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi serta mendorong mereka bekerja melampaui harapan. Menurut Bass (1985) dalam Yukl (2013:313), kepemimpinan transformasional ditandai dengan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat bawahan kepada pemimpin sehingga mereka terdorong memberikan kinerja terbaik. Robbins (2006:473) menyatakan bahwa pemimpin transformasional memberikan

perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan serta mendukung pengembangan potensi mereka melalui semangat dan motivasi. Sementara itu, Cavazotte (2012:443–438) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengevaluasi kemampuan dan potensi setiap bawahan, sekaligus memberikan kesempatan untuk mengembangkan tanggung jawab dan kewenangan yang lebih besar di masa mendatang.

Menurut Bass (1985), kepemimpinan transformasional diukur melalui empat indikator, yaitu *idealized influence* (pengaruh idealisasi) yang mencerminkan kharisma dan keteladanan pemimpin, *inspirational motivation* (motivasi inspirasional) yang menunjukkan kemampuan pemimpin memberikan motivasi dan inspirasi kepada bawahan, *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) yang menggambarkan kemampuan pemimpin mendorong kreativitas dan pemikiran inovatif bawahan dalam menyelesaikan masalah, serta *individualized consideration* (perhatian individual) yang menunjukkan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan, potensi, dan pengembangan setiap individu bawahan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik berupa kondisi fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup seluruh alat, bahan, metode kerja, serta kondisi di sekitar tempat kerja yang memengaruhi individu maupun kelompok. Afandi (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu di sekitar karyawan, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan, dan kelengkapan peralatan kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas. Sementara itu, Siagian (2014:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari, sedangkan Kasmir (2019:192) mengartikannya sebagai suasana atau kondisi tempat kerja yang meliputi ruangan, tata letak, sarana, dan prasarana organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja terdiri atas dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pegawai, sedangkan lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan suasana kerja yang harmonis melalui hubungan dan komunikasi antara atasan dengan bawahan maupun antar sesama pegawai.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan (Sedarmayanti, 2017). Faktor-faktor tersebut berperan dalam menciptakan kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas pegawai selama bekerja.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) terdiri atas lingkungan kerja fisik yang meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, fasilitas, dan keamanan kerja, serta lingkungan kerja nonfisik yang meliputi hubungan kerja dan suasana kerja. Sementara itu, Siagian (2014:59–61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi kondisi bangunan tempat kerja, ketersediaan peralatan kerja, fasilitas, sarana transportasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, serta kerja sama antar karyawan. Indikator-indikator tersebut mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang mampu mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran, kesediaan, dan kepatuhan karyawan dalam menaati peraturan serta norma yang berlaku di perusahaan. Menurut Afandi (2018), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan organisasi untuk mengubah perilaku sekaligus meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan. Hasibuan (2016) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh ketentuan yang berlaku, sedangkan Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap rela dan bersedia mematuhi peraturan organisasi sebagai upaya mendukung perkembangan perusahaan. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan fungsi manajemen dalam menegakkan pedoman-pedoman perusahaan.

Menurut Hamali (2016:216), disiplin kerja terdiri atas tiga bentuk, yaitu disiplin preventif, yang bertujuan mendorong karyawan mematuhi peraturan sebelum terjadi pelanggaran; disiplin korektif, yaitu tindakan yang diberikan setelah terjadi pelanggaran untuk mencegah pengulangan kesalahan; serta disiplin progresif, yaitu pemberian sanksi secara bertahap dengan tingkat hukuman yang semakin berat apabila pelanggaran terus berulang.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Gouzali Saydam (1996:202), faktor-faktor tersebut meliputi besarnya kompensasi yang diterima karyawan, keteladanan pimpinan, kejelasan peraturan perusahaan, keberanian pimpinan dalam memberikan sanksi, efektivitas pengawasan, perhatian pimpinan terhadap karyawan, serta terciptanya kebiasaan-kebiasaan positif di lingkungan kerja seperti saling menghormati, memberikan apresiasi, melibatkan karyawan dalam kegiatan organisasi, dan membangun komunikasi yang baik.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018:21) terdiri atas dua dimensi, yaitu ketaatan waktu yang meliputi ketepatan waktu masuk kerja, penggunaan waktu kerja secara efektif, dan tidak mangkir tanpa izin, serta tanggung jawab kerja yang meliputi kepatuhan terhadap peraturan organisasi, pencapaian target pekerjaan, dan pembuatan laporan kerja

harian. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di KSPPS BMT Binamas Purworejo pada bulan April 2026. Populasi penelitian berjumlah 120 pegawai, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria seluruh pegawai BMT Binamas, kecuali pimpinan.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), sedangkan variabel independennya meliputi kepemimpinan transformasional (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3). Pengukuran variabel dilakukan menggunakan indikator yang diadaptasi dari Kasmir (2019) untuk kinerja pegawai, Bass (1985) dalam Yukl (2013) untuk kepemimpinan transformasional, Sedarmayanti (2017) untuk lingkungan kerja, serta Afandi (2018) untuk disiplin kerja.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju) (Sugiyono, 2013; Ghozali, 2018). Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dengan kriteria nilai ≥ 0,30 (Sugiyono, 2017), sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan nilai > 0,70 sebagai kriteria reliabel (Ghozali, 2018).

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), di mana hipotesis diterima apabila nilai signifikansi < 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji hasil validitas terhadap 87 responden yang dilakukan menggunakan *software SPSS 22,0 for windows* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Butir	*Person Correlation*	r min	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,613	0,3	Valid
	Y.2	0,860		Valid
	Y.3	0,835		Valid
	Y.4	0,790		Valid
	Y.5	0,626		Valid
	Y.6	0,743		Valid
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,879	0,3	Valid
	X1.2	0,902		Valid
	X1.3	0,838		Valid
	X1.4	0,862		Valid
	X1.5	0,922		Valid
	X1.6	0,866		Valid
	X1.7	0,904		Valid
	X1.8	0,846		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,789	0,3	Valid
	X2.2	0,832		Valid
	X2.3	0,702		Valid
	X2.4	0,785		Valid
	X2.5	0,812		Valid
	X2.6	0,838		Valid
	X2.7	0,746		Valid
	X2.8	0,756		Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,813	0,3	Valid
	X3.2	0,868		Valid
	X3.3	0,847		Valid
	X3.4	0,877		Valid
	X3.5	0,836		Valid
	X3.6	0,780		Valid

Sumber: data primer diolah (2026)

Berdasarkan uji validitas pada tabel 1, korelasi butir total *pearson correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari kinerja pegawai (Y), kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) mempunyai koefisien korelasi lebih dari 0,3 dan semuanya bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid. Artinya butir pernyataan dalam kuesioner akurat dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap 87 responden yang dilakukan menggunakan *software SPSS 22,0 for windows* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai *Cronbach's Alpha*	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,826	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,813	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,830	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,803	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel 2, semua butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai (Y), kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut adalah reliabel. Artinya butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

Analisis Data

Untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai secara parsial, maka digunakan analisis regresi linier berganda alat bantu *software SPSS 22,0 for windows*.

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	*Unstandardized Coefficients (b)*	*p-value*	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,117	0,086	Tidak signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,091	0,217	Tidak signifikan
Disiplin Kerja (X3)	0,469	0,000	Signifikan

Sumber: data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel 3, model persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

$$Y = 5.113 + 0{,}117X_1 + 0{,}091X_2 + 0{,}469X_3$$

Dengan interprestasi sebagai berikut:

a. $b_1 = 0{,}117$, koefisien regresi dari variabel kepemimpinan transformasional bernilai positif, artinya kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka kinerja pegawai cenderung semakin meningkat. Namun berdasarkan hasil uji signifikansi diperoleh nilai p-value sebesar 0,086 (> 0,05), sehingga pengaruh tersebut tidak signifikan.
b. $b_2 = 0{,}091$, koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja bernilai positif, artinya lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja pegawai cenderung semakin meningkat. Namun berdasarkan hasil uji signifikansi diperoleh nilai p-value sebesar 0,217 (> 0,05), sehingga pengaruh tersebut tidak signifikan.
c. $b_3 = 0{,}469$, koefisien regresi dari variabel disiplin kerja bernilai positif, artinya disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil uji signifikansi diperoleh nilai p-value sebesar 0,000 (< 0,05), sehingga pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bersifat positif dan signifikan.

Pembahasan

H1 = Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis rgresi linier pada tabel 9, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai KSPPS BMT Binamas Kabupaten Purworejo tidak diterima. Pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,188 dengan nilai signifikansi sebesar 0,086 (p-value > 0,05).

Ditolaknya hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan di KSPPS BMT Binamas Kabupaten Purworejo belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini dapat disebabkan karena kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti disiplin kerja, pengalaman kerja, maupun motivasi kerja, sehingga perubahan dalam gaya kepemimpinan belum memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, memberikan stimulasi intelektual, serta memberikan perhatian individual kepada bawahan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori tersebut belum sepenuhnya terjadi pada KSPPS BMT Binamas Kabupaten Purworejo. Hasil penelitian ini juga dapat selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Jenita Mandasari (2020) dan Amy Nurhuda (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 9, dapat diketahui bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai KSPPS BMT Binamas Kabupaten Purworejo tidak diterima. Pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,122 dengan nilai signifikansi sebesar 0,217 (p-value > 0,05).

Ditolaknya hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena pegawai mungkin telah mampu menyesuaikan diri dengan kondisi

lingkungan kerja yang ada, sehingga faktor tersebut bukan menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai KSPPS BMT Binamas Kabupaten Purworejo. Hasil penelitian ini juga dapat sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amy Nurhuda (2020) dan Rizal Nabawi (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 = Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 9, dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai KSPPS BMT Binamas Kabupaten Purworejo diterima. Pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai *Standardized Coefficients Bet*a sebesar 0,469 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p-value < 0,05).

Diterimanya hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Kasmir (2019:189) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman pedoman organisasi (Mangkunegara, 2017:129). Tanpa adanya disiplin kerja kinerja pegawai suatu organisasi akan lemah atau tidak dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya secara maksimal. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori tersebut bahwa disiplin kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh Shaqila Dwi Anggraini dkk (2024), dan Rafi Muhammad (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KSPPS BMT Binamas Purworejo, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai KSPPS BMT Binamas Purworejo. Demikian pula, lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KSPPS BMT Binamas Purworejo. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang memberikan kontribusi paling nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja.

DAFTAR REFERENSI

Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, *2*(1), 49-58.

Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Center of Economic Students Journal*, *5*(4), 337-348.

Diana, I. (2021). *Kepemimpinan Islami*. Malang: UIN Maliki Press.

Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, *9*(1).

Farida, N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.

Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja:(Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, *5*(2), 42-61.

Kristiadi, K., Asmu'i, A. I., & Arifin, M. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Mahmud, M., & Sopiah, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, *7*(3), 1490-1505.

Mahmud. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mojokerto: Yayasan Darul Falah.

Mandasari, J., & Andjarwati, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

Morita, M., Echdar, SE, & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan* .

Nabawi, R. (2010). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 170-183.

Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo–Sidoarjo. IqtishadEQUITY jurnal MANAJEMEN, 1(1).

Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, WS (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *Iqtishadequity Jurnal Manajemen* .

Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 1101-1112.

Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, *1*(7), 840-846.

Sirait, RH, Sy., A., & Mustika, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan DPRD Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Tinjauan Pustaka* .

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tsaury, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.

Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, *1*(2), 84-94.