



Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda)

Endhini Agustina Pratiwi^{1*}, Darsono², Atik Lusia³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

* endhini.agustina@gmail.com

Alamat: Jl. Walanda Maramis, Nusukan, Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57135, Indonesia.

Korespondensi penulis: endhini.agustina@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze whether work discipline plays a significant role in employee work performance. An employee with a high level of discipline will continue to work effectively even without supervision from superiors. A phenomenon observed at PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda) is that, amidst intense competition in the banking industry, issues regarding service quality have come to the forefront. The problems identified include a lack of employee discipline and a less-than-conducive work environment—factors likely influenced by the prevailing leadership style. These issues inevitably impact employee performance regarding the enhancement of quality and effectiveness at PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda). Specific examples include a lack of appreciation from management toward employees, a work environment with inadequate lighting, and poor employee discipline such as eating, drinking, and even smoking within the workspace.*

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, PT. BPR BKK WONOGIRI (Perseroda).*

Abstrak. Tujuan analisis ini adalah untuk menganalisis benarkah disiplin kerja menjadi peran penting dalam pekerjaan pegawai. Walau tanpa pengawasan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan membuat kinerja pegawai tetap baik. Fenomena ini terjadi di PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda) yaitu, di tengah maraknya persaingan pemasaran perbankan, berita kualitas dan pelayanan prima jadi mengemuka. Permasalahannya antara lain adalah kurangnya disiplin karyawan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, yang diduga dipengaruhi pula oleh gaya kepemimpinan di sana. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda). Contohnya seperti kurangnya apresiasi pimpinan terhadap karyawannya, lingkungan kerja kurang kondusif terkait penerangan, serta rendahnya kedisiplinan karyawan seperti makan, minum bahkan merokok dalam ruang kerja.

Kata kunci : Kedisiplinan Kerja, Kinerja Pegawai, PT. BPR BKK WONOGIRI (Perseroda).

1. LATAR BELAKANG

Peranan yang sangat vital dalam organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Notoatmodjo (2003) mengatakan bahwa visi dan misi organisasi memerkulkan komponen penting yaitu manusia. Rangkaian dan hubungan antar bagian yang melakukan kerjasama secara keseluruhan juga suatu sistem dari organisasi. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Tugas yg dibebankan akan dipengaruhi juga dengan lingkungan kerja yang sedang dialami oleh pegawai. Pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan adalah faktor lingkungan kerja fisik meliputi. Sedangkan struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi adalah lingkungan kerja non fisik. Disiplin kerja bisa tumbuh dengan adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai. Rahmawati, dkk (2023) dalam penelitian

tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda) yaitu, di tengah maraknya persaingan industri perbankan, desas-desus kualitas dan tingkat pelayanan jadi mencuat. Permasalahan yang ditemukan adalah kurangnya disiplin karyawan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, yang diduga dipengaruhi pula oleh gaya kepemimpinan di sana. Hal tersebut tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda). Contohnya, seperti kurangnya apresiasi pimpinan kepada pegawai, kurang kondusifnya lingkungan kerja terkait penerangan, serta rendahnya kedisiplinan karyawan seperti makan, minum bahkan merokok dalam ruang kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut dan mengacu pada hasil penelitian Pratiwi, dkk (2024) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, maka kajian penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan pada pegawai PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda) yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 234 Sukorejo, Giritirto Wonogiri (57611).

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti akan mengambil judul penelitian : “PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda)”.

2. KAJIAN TEORITIS

a. Kinerja

Kinerja adalah pencapaian yang didapatkan seseorang atau kelompok untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan batas yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2005; Prawirosentono, 2008). Kemampuan, motivasi, dukungan organisasi, kedisiplinan, kompetensi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan menjadi faktor tinggi rendahnya kinerja (Mathis & Jackson, 2001). Pengukuran kinerja umumnya dilakukan melalui lima indikator, yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, kuantitas kerja, kemampuan bekerja sama, dan kehadiran (Mathis & Jackson, 2002).

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memotivasi, dan menjadikan orang mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2006; Tampubolon, 2007). Dalam teori Path-Goal, House mengemukakan empat gaya

kepemimpinan, yaitu suportif, direktif, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi. Penelitian Suharto dan Cahyono (2005) menunjukkan bahwa kepemimpinan menjadi faktor positif untuk kinerja pegawai. Indikator kepemimpinan meliputi kemampuan memberikan instruksi yang jelas, menghargai ide pegawai, memperhatikan perasaan pegawai, menciptakan kenyamanan kerja, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan (Rivai, 2004).

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah dimana lingkungan pekerja dapat berpengaruh pada pelaksanaan tugas (Nitisemito, 2002). Lingkungan pekerjaan yang kondusif dapat membuat kenyamanan, semangat, dan produktivitas kerja meningkat. Sebaliknya, lingkungan yang kurang baik dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai (Thoha, 2009). Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja terdiri atas lingkungan nonfisik dan fisik. Faktor-faktor pengaruhnya antara lain keamanan, kebisingan, sirkulasi udara, serta hubungan kerja. Indikator lingkungan kerja meliputi tata ruang, suasana kerja, pengelolaan lingkungan, pencahayaan, dan hubungan antar rekan kerja (Mardiana, 2005).

d. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat terhadap peraturan organisasi yang didasarkan pada kesadaran individu, bukan karena paksaan (Wursanto, 2001). Disiplin berperan penting dalam meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi (Nitisemito, 2001). Penegakan disiplin dapat dilakukan melalui penerapan reward and punishment, ketegasan, keadilan, motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (Thoha, 2009). Menurut Rivai (2005), indikator kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja, loyalitas, serta kepatuhan terhadap sanksi yang berlaku dapat menjadi tolak ukur kedisiplinan dalam bekerja.

3. METODE PENELITIAN

Uji Instrumen : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, kusioner dapat menguji kebenaran jawaban responden

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji Asumsi Klasik :
 - 1) Uji Multikolinearitas
 - 2) Uji Heterosdastisitas

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel independen, serta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

1) Kepemimpinan

Menggunakan 6 item pertanyaan dalam kuesioner mengenai kepemimpinan. Hasil untuk variabel kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 1. Pertanyaan Variabel Kepemimpinan

Nomor Pertanyaan	Keterangan	Frekuensi (Responden)	Persentase (%)
1	Netral	1	2
1	Setuju	32	64
1	Sangat Setuju	17	34
2	Netral	3	6
2	Setuju	30	60
2	Sangat Setuju	17	34
3	Netral	2	4
3	Setuju	33	66
3	Sangat Setuju	15	30
4	Tidak Setuju	1	2
4	Netral	7	14
4	Setuju	28	56
4	Sangat Setuju	14	28
5	Netral	6	12
5	Setuju	32	64
5	Sangat Setuju	12	24
6	Netral	2	4
6	Setuju	35	70
6	Sangat Setuju	13	26

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan responden atas variabel kepemimpinan pada pertanyaan nomor 1 terdapat 2% atau sebanyak 1 responden menyatakan netral bahwa pimpinan memberikan arahan kerja yang jelas kepada karyawan, 64% atau sebanyak 32 responden dengan pernyataan setuju bahwa pimpinan memberikan arahan kerja yang jelas kepada karyawan, serta 34% atau sebanyak 17 responden dengan pernyataan setuju bahwa pimpinan memberikan arahan pekerjaan yang jelas kepada karyawan.

Berdasarkan tabel 1 penjelasan responden dengan variabel kepemimpinan pada pertanyaan nomor 2 terdapat 6% atau sebanyak 3 responden menyatakan netral bahwa

pimpinan mampu mengambil keputusan dengan baik, 60% atau sebanyak 30 responden menyatakan setuju bahwa pimpinan mampu mengambil keputusan dengan baik, serta 34% atau sebanyak 17 responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan mampu mengambil keputusan dengan baik.

Berdasarkan tabel 1 penjelasan responden atas variabel kepemimpinan pada item pertanyaan nomor 3 terdapat 4% atau sebanyak 2 responden menyatakan netral bahwa pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, 66% atau sebanyak 33 responden menyatakan setuju bahwa pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, serta 30% atau sebanyak 15 responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel 1 penjelasan responden atas variabel kepemimpinan pada item pertanyaan nomor 4 terdapat 2% atau sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju bahwa pimpinan bersikap adil terhadap seluruh karyawan dalam bekerja, 14% atau sebanyak 7 responden menyatakan netral bahwa pimpinan bersikap adil terhadap seluruh karyawan dalam bekerja, 56% atau sebanyak 28 responden menyatakan setuju bahwa pimpinan bersikap adil terhadap seluruh karyawan dalam bekerja, serta 28% atau sebanyak 14 responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan bersikap adil terhadap seluruh karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel 1 penjelasan atas variabel kepemimpinan pada item pertanyaan nomor 5 terdapat 12% atau sebanyak 6 responden menyatakan netral bahwa pimpinan mampu menjadi teladan bagi karyawan, 64% atau sebanyak 32 responden menyatakan setuju bahwa pimpinan mampu menjadi teladan bagi karyawan, serta 24% atau sebanyak 12 responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan mampu menjadi teladan bagi karyawan.

Berdasarkan tabel 1 penjelasan responden atas variabel kepemimpinan pada item pertanyaan nomor 6 terdapat 4% atau sebanyak 2 responden menyatakan netral bahwa pimpinan terbuka terhadap saran dan masukan dari karyawan, 70% atau sebanyak 35 responden menyatakan setuju bahwa pimpinan terbuka terhadap saran dan masukan dari karyawan, serta 26% atau sebanyak 13 responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan terbuka terhadap saran dan masukan dari karyawan.

2) Lingkungan Kerja

Menggunakan 6 item pertanyaan dalam kuesioner mengenai kepemimpinan. Hasil untuk variabel kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 2. Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja

Nomor Pertanyaan	Keterangan	Frekuensi (Responden)	Persentase (%)
1	Tidak Setuju	1	2
1	Netral	4	8
1	Setuju	34	68
1	Sangat Setuju	11	22
2	Netral	4	8
2	Setuju	35	70
2	Sangat Setuju	11	22
3	Netral	3	6
3	Setuju	33	66
3	Sangat Setuju	14	28
4	Netral	6	12
4	Setuju	34	68
4	Sangat Setuju	10	20
5	Netral	5	10
5	Setuju	34	68
5	Sangat Setuju	11	22
6	Netral	4	8
6	Setuju	33	66
6	Sangat Setuju	13	26

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2 penjelasan responden dengan variabel lingkungan kerja pada pertanyaan nomor 1 terdapat 2% atau sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju bahwa lingkungan kerja di perusahaan terasa nyaman, 8% atau sebanyak 4 responden menyatakan netral bahwa lingkungan kerja di perusahaan terasa nyaman, 68% atau sebanyak 34 responden menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja di perusahaan terasa nyaman, serta 22% atau sebanyak 11 responden menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja di perusahaan terasa nyaman.

Berdasarkan tabel 2 responden dengan variabel lingkungan kerja pada pertanyaan nomor 2 terdapat 8% atau sebanyak 4 responden dengan netral bahwa fasilitas kerja yang tersedia mendukung pekerjaan saya, 70% atau sebanyak 35 responden menyatakan setuju bahwa fasilitas kerja yang tersedia mendukung pekerjaan saya, serta 22% atau sebanyak 11 responden menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas kerja yang tersedia mendukung pekerjaan saya.

Berdasarkan tabel 2 penjelasan responden dengan variabel lingkungan kerja pada pertanyaan nomor 3 terdapat 6% atau sebanyak 3 menyatakan netral bahwa hubungan antar karyawan terjalin dengan baik, 66% atau sebanyak 33 menyatakan setuju bahwa

hubungan antar karyawan terjalin dengan baik, serta 28% atau sebanyak 14 menyatakan sangat setuju sehingga hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.

Tabel 2 menjelaskan responden atas variabel lingkungan kerja pada item pertanyaan nomor 4 terdapat 12% atau sebanyak 6 menyatakan netral bahwa kondisi ruang kerja bersih dan rapi, 68% atau sebanyak 34 menyatakan setuju bahwa kondisi ruang kerja bersih dan rapi, serta 20% atau sebanyak 10 responden menyatakan sangat setuju bahwa kondisi ruang kerja bersih dan rapi.

Berdasarkan tabel 2 penjelasan responden atas variabel lingkungan kerja pada item pertanyaan nomor 5 terdapat 10% atau sebanyak 5 responden menyatakan netral bahwa penerangan dan sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai, 68% atau sebanyak 34 responden menyatakan setuju bahwa penerangan dan sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai, serta 22% atau sebanyak 11 responden menyatakan sangat setuju bahwa penerangan dan sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai.

Berdasarkan tabel 2 penjelasan responden atas variabel lingkungan kerja pada item pertanyaan nomor 6 terdapat 8% atau sebanyak 4 responden menyatakan netral bahwa suasana kerja di perusahaan membuat saya semangat bekerja, 66% atau sebanyak 33 responden menyatakan setuju bahwa suasana kerja di perusahaan membuat saya semangat bekerja, serta 26% atau sebanyak 13 responden menyatakan sangat setuju bahwa suasana kerja di perusahaan membuat saya semangat bekerja.

3) Disiplin Kerja

Menggunakan 6 item pertanyaan dalam kuesioner mengenai kepemimpinan. Hasil untuk variabel kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 3. Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja

Nomor Pertanyaan	Keterangan	Frekuensi (Responden)	Persentase (%)
1	Netral	3	6
1	Setuju	34	68
1	Sangat Setuju	13	26
2	Netral	2	4
2	Setuju	32	64
2	Sangat Setuju	16	32
3	Netral	2	4
3	Setuju	33	66
3	Sangat Setuju	15	30
4	Netral	3	6
4	Setuju	32	64
4	Sangat Setuju	15	30

5	Netral	3	6
5	Setuju	33	66
5	Sangat Setuju	14	28
6	Netral	2	4
6	Setuju	35	70
6	Sangat Setuju	13	26

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 3 menjelaskan responden dengan variabel disiplin kerja pada pertanyaan nomor 1 terdapat 6% atau sebanyak 3 responden dengan pernyataan netral bahwa saya selalu datang tepat waktu sesuai aturan perusahaan, 68% atau sebanyak 34 dengan pernyataan setuju bahwa saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan, serta 26% atau sebanyak 13 menyatakan sangat setuju karena saya selalu datang tepat waktu dan sesuai aturan perusahaan.

Berdasarkan tabel 3 menjelaskan responden dengan variabel disiplin kerja pada pertanyaan 2 terdapat 4% atau sebanyak 2 responden menyatakan netral bahwa saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, 64% atau sebanyak 32 responden menyatakan setuju bahwa saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, serta 32% atau sebanyak 16 responden menyatakan sangat setuju bahwa saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan tabel 3 penjelasan responden atas variabel disiplin kerja pada item pertanyaan nomor 3 terdapat 4% atau sebanyak 2 responden menyatakan netral bahwa saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, 66% atau sebanyak 33 responden menyatakan setuju bahwa saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, serta 30% atau sebanyak 15 responden menyatakan sangat setuju bahwa saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

Berdasarkan tabel 3 menjelaskan responden dengan variabel disiplin kerja pada pertanyaan 4 terdapat 6% atau sebanyak 3 menyatakan netral bahwa saya menggunakan jam kerja secara efektif, 64% atau sebanyak 32 menyatakan setuju bahwa saya menggunakan jam kerja secara efektif, serta 30% atau sebanyak 15 menyatakan sangat setuju bahwa menggunakan jam kerja secara efektif.

Berdasarkan tabel 3 menjelaskan responden dengan variabel disiplin kerja pada pertanyaan nomor 5 terdapat 6% atau sebanyak 3 menyatakan netral bahwa saya menjaga tanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan, 66% atau sebanyak 33 menyatakan setuju bahwa saya menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, serta

28% atau sebanyak 14 menyatakan sangat setuju bahwa saya menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan tabel 3 menjelaskan responden dengan variabel disiplin kerja pada pertanyaan nomor 6 terdapat 4% atau sebanyak 2 menyatakan netral jika saya jarang melanggar aturan kerja perusahaan, 70% atau sebanyak 35 responden menyatakan setuju bahwa saya jarang melanggar aturan kerja perusahaan, serta 26% atau sebanyak 13 responden menyatakan sangat setuju bahwa saya jarang melanggar aturan kerja perusahaan.

4) Kinerja Karyawan

Menggunakan 6 item pertanyaan dalam kuesioner mengenai kepemimpinan. Hasil untuk variabel kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4. Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan

Nomor Pertanyaan	Keterangan	Frekuensi (Responden)	Persentase (%)
1	Netral	4	8
1	Setuju	34	68
1	Sangat Setuju	12	24
2	Netral	5	10
2	Setuju	35	70
2	Sangat Setuju	10	20
3	Netral	4	8
3	Setuju	34	68
3	Sangat Setuju	12	24
4	Netral	2	4
4	Setuju	36	72
4	Sangat Setuju	12	24
5	Netral	5	10
5	Setuju	33	66
5	Sangat Setuju	12	24
6	Netral	13	26
6	Setuju	26	52
6	Sangat Setuju	11	22

Sumber: Data Diolah, 2026

Pada tabel 4 menjelaskan responden dengan kinerja karyawan pada pertanyaan nomor 1 terdapat 8% dan sebanyak 4 menyatakan netral bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, 68% atau sebanyak 34 menyatakan setuju jika mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta 24% atau sebanyak 12 responden menyatakan sdapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan tabel 4 menjelaskan responden dengan kinerja karyawan pada pertanyaan nomor 2 terdapat 10% dan sebanyak 5 netral bahwa saya bekerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan, 70% dan sebanyak 35 menyatakan setuju bahwa saya bekerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan, serta 20% atau sebanyak 10 responden menyatakan sangat setuju bekerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan tabel 4 menjelaskan responden dengan kinerja karyawan pada pertanyaan nomor 3 terdapat 8% dan sebanyak 4 menyatakan netral bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 68% atau sebanyak 34 responden menyatakan setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta 24% atau sebanyak 12 menyatakan sangat setuju bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan tabel 4 menjelaskan responden dengan kinerja karyawan pada pertanyaan nomor 4 terdapat 4% dan sebanyak 2 menyatakan netral bahwa saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik, 72% atau sebanyak 36 responden menyatakan setuju bahwa saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik, serta 24% atau sebanyak 12 responden menyatakan sangat setuju bahwa saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik.

Berdasarkan tabel 4 menjelaskan responden dengan kinerja karyawan pada pertanyaan nomor 5 terdapat 10% dan sebanyak 5 menyatakan netral bahwa saya memiliki keinginan dalam menyelesaikan pekerjaan, 66% atau sebanyak 33 menyatakan setuju bahwa saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta 24% atau sebanyak 12 menyatakan sangat setuju bahwa memiliki keinginan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan tabel 4 menjelaskan responden dengan kinerja karyawan pada tem pertanyaan nomor 6 terdapat 26% dan sebanyak 13 menyatakan netral bahwa hasil kerja saya sesuai dengan standar perusahaan, 52% atau sebanyak 26 menyatakan setuju hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan, serta 22% atau sebanyak 11 menyatakan sangat setuju bahwa hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan.

b. Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil 50 responden yang merupakan karyawan PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda). Responden diberi pertanyaan atau kuesioner yang terdiri dari 24 pertanyaan terkait dengan variabel yang diteliti. Karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi (Responden)	Persentase (%)
Laki-Laki	22	44
Perempuan	28	56
Total	50	100

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 25 terlihat bahwa karyawan PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda) sesuai karakteristik jenis kelamin menunjukkan 44% atau sebanyak 22 responden merupakan laki-laki dan 56% atau sebanyak 28 responden adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda) didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin perempuan.

2) Karakteristik Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 6. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Frekuensi (Responden)	Persentase (%)
< 25 tahun	3	6
25 - 35 tahun	30	60
36 - 45 tahun	0	0
> 45 tahun	17	34
Total	50	100

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa karyawan PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda) berdasarkan karakteristik usia menunjukkan 6% responden atau sebanyak 3 responden merupakan usia kurang dari 25 tahun, 60% responden atau sebanyak 30 responden merupakan usia 25 - 35 tahun, 0% responden atau sebanyak 0 responden merupakan usia 36 - 45 tahun dan 34% responden atau sebanyak 17 responden merupakan usia di atas 45 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden karyawan PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda) didominasi oleh karyawan dengan usia 25 sampai dengan 35 tahun.

3) Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 7. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Frekuensi (Responden)	Persentase (%)
SMA/SMK Sederajat	7	14
D3	8	16
S1/D4	34	68
S2	1	2
Total	50	100

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 27 menunjukkan bahwa karyawan PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda) berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir menunjukkan 14% responden atau sebanyak 7 responden merupakan pendidikan terakhir SMA/SMK Sederajat, 16% responden atau sebanyak 8 responden merupakan pendidikan terakhir D3, 68% responden atau sebanyak 34 responden merupakan pendidikan terakhir S1/D4 dan 2% responden atau sebanyak 1 responden merupakan pendidikan terakhir S2. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden karyawan PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda) didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir S1/D4.

4) Karakteristik Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 8. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Frekuensi (Responden)	Persentase (%)
< 1 tahun	1	2
1 - 5 tahun	10	20
6 - 10 tahun	22	44
> 10 tahun	17	34
Total	50	100

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 28 menunjukkan bahwa karyawan PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda) berdasarkan karakteristik lama bekerja menunjukkan 2% responden atau sebanyak 1 responden merupakan waktu bekerja kurang dari 1 tahun, 20% responden atau 10 responden merupakan lama bekerja 1 - 5 tahun, 44% responden atau sebanyak 22 responden merupakan waktu bekerja 6 - 10 tahun dan 34% responden atau sebanyak 17 merupakan lama bekerja lebih dari 10 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden karyawan PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda) didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja 6 - 10 tahun.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda)” dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh dengan Kinerja Karyawan PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda).
- Lingkungan tidak memiliki pengaruh dengan Kinerja Karyawan PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda).
- Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK Wonogiri (Perseroda).

DAFTAR REFERENSI

- Albana, M. H. (2025). Implentasi Manajemen Waktu Dan Kehidupan Berasrama terhadap Kedisiplinan Taruna dalam Dinas Jaga Corresponding Author. *Jurnal Cakrawala Bahari*, 8(2), 29–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.70031/jkb.v8i2.165>
- Disajati, M., Andri, G., & Indrayani, T. I. (2025). Komitmen sebagai Variabel Mediasi Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Menara Ekonomi*, 11(1), 363–382. <https://doi.org/https://doi.org/10.31869/me.v11i1.7226>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Kartika, N. K. D. S., Sengkey, M. M., Makisurat, H. M. J., Pongranga, R., & Kalumata, C. E. (2025). Peran Lingkungan Kerja dan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Tinjauan Teori dan Empiris: Literatur Review. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(2), 11429–11432. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3674>
- Kurniawan, A., & Tamami, A. Z. (2025). Estetika Visual dan Pengaruhnya terhadap Kenyamanan Psikologis dalam Ruang. *Imajinasi : Jurnal Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(2), 82–94. <https://doi.org/10.62383/imajinasi.v2i2.620>
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Model Kerja Hibrida: Kajian Teoretis dan Implikasinya terhadap Dinamika Kerja Modern. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 55–79. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.130>
- Normiranti, Jumaiddi, Berkatillah, A., & Mawarti. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 247–256. <https://doi.org/https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JMSDM/article/view/1847>
- Nugroho, D., Fitria, C., Ramadan, G., Rahayu, R., Aninditya, S., & Annisa, T. Z. N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 144–153. <https://doi.org/10.61722/jmia.v1i3.1382>
- Prabawa, D. C., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan dalam Meningkatkan Kinerja SDM di Era Industri 5.0. *Jurnal Media Akademik*, 2(11), 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.62281/v2i11.1030>
- Pricila, D. P., & Lusua, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Survei pada Karyawan CV. Surya Putra Kimindo di Sukoharjo. *Jurnal Kelola: Jurnal Ilmu Sosial*, 5(2), 36–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/jk.v5i2.589>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.65378/manajemendiversitas.v3i1.83>
- Widodo, Z. D., Wijastuti, S., Adiyani, R., Al Husin, S., Darsono, & Zailani, A. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Upah dan Umur terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 825–836. <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.502>

- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386. <https://doi.org/https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/365>