

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA BAIS TNI

Amir Syarifudin dan Sri Widodo  
Mahasiswa dan Dosen Magister Manajemen  
asecajaya@gmail.com dan wiedsa82@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota BAIS TNI. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dan analisis jalur. Populasi adalah 126 anggota BAIS TNI. Dengan simple random *sampling* dan rumus Slovin diperoleh 96 orang. Data dianalisis menggunakan Excell dan SPSS - 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja sebesar 0,757; Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja sebesar 0,182; Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,303; Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,185. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,512. Implikasi, untuk meningkatkan kinerja anggota BAIS TNI, perlu meningkatkan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** *kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja.*

### PENDAHULUAN

Badan Intelijen Strategis Tentara Nasional Indonesia (BAIS TNI) adalah organisasi yang khusus menangani intelijen kemiliteran dan berada dibawah komando Markas Besar Tentara Nasional Indonesia. Dinamika perkembanganteknologi, informasi dan komunikasi (TIK), menuntut sumber daya manusia dalam organisasi termasuk anggota BAIS TNI untuk mengadopsi dan memanfaatkan TIK secara cepat dan tepat. Disisi lain, untuk mengantisipasi tingginya risiko tugas, anggota BAIS TNI dituntut mampu mencapai kinerja unggul. Hal ini akan tercapai jika memiliki kepemimpinan transformasional yang dapat menginspirasi (mengubah) dan merangsang disiplin kerja dan mengelola lingkungan kerja yang kondusif. Dalam menghadapi tantangan tugas yang penuh kerahasiaan dan berisiko tinggi, pimpinan BAIS TNI belum sepenuhnya mampu menginspirasi dan merangsang anggota untuk berubah menjadi lebih baik. Sedangkan anggota BAIS TNI belum sepenuhnya mematuhi disiplin kerja, serta belum mampu mengelola lingkungan kerja yang bersifat rahasia, berisiko tinggi, dan monoton, sehingga berimplikasi terhadap kinerjanya.

## KAJIAN TEORETIK

### Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan target kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji, 2018: 350). Sedangkan Colquitt et al. (2015: 33) menyatakan “*job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*”. Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai-nilai yang terangkum pada tingkah laku pegawai baik positif atau negatif untuk pencapaian tujuan organisasi. Disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mengukur kinerja digunakan dimensi dan indikator sesuai standar yang ditentukan. Dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi, dengan indikator kinerja yang relevan yaitu: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, efektifitas tugas, disiplin kerja, kerjasama (Wirawan, 2014: 733).

### Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka (Bass dalam Yukl, 2013: 313). Sedangkan Robbins dan Coulter (2010:497) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mengubah) pengikut (karyawan) untuk mencapai hasil yang luar biasa. Disimpulkan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan untuk mencapai hasil kerja yang luar biasa, dapat memotivasi kerja, menginspirasi (mengubah) dan merangsang karyawan untuk mencapai tujuan. Pengertian kepemimpinan transformasional ini selaras dengan karakteristik pemimpin BAIS TNI yaitu merangsang dan menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Jika pimpinan BAIS TNI memiliki gaya kepemimpinan transformasional, maka anggota BAIS TNI akan terinspirasi untuk menjadi lebih baik sehingga mampu mencapai kinerja tinggi. Untuk mengukur kepemimpinan transformasional menggunakan dimensi: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*, dengan indikator relevan yaitu rasa hormat, percaya diri, motivasi, komitmen, inspirasi, ide-ide baru, inovasi, mendengarkan penuh perhatian, perhatian khusus, dan pengembangan karir (Robbins & Coulter, 2012:497).

### Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018:

193). Sedangkan Sutrisno (2017: 96) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disimpulkan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan pegawai dalam menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Jika anggota BAIS TNI memiliki disiplin kerja tinggi, maka akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerjanya. Disiplin kerja diukur menggunakan dimensi: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, dan taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, dengan indikator: jam istirahat tepat waktu, jam pulang kerja, jam masuk kerja, cara berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan, melakukan pekerjaan sesuai jabatan, tanggung jawab dalam pekerjaan (Singodimejo dalam Sutrisno, 2016:94).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2015: 38). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Dengan demikian, lingkungan kerja adalah sesuatu yang adadilingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Sedarmayanti, 2017: 26). Disimpulkan lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja diukur menggunakan dimensi lingkungan kerja non fisik yaitu: lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis, dengan indikator: waktu jumlah jam kerja, waktu istirahat kerja, kebosanaan, pekerjaan monoton, keletihan (Schultz, 2010: 405).

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*), dengan metode survei. Jumlah populasi sebanyak 126 orang, menggunakan simple random sampling dan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 96 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan dianalisis dengan Skala Likert untuk mengungkap sikap responden. Instrumen skala sikap memuat pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan *software* SPSS 25.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi**

Regresi	Uji Signifikansi		Uji Linearitas		Keterangan
	Sig.	$\alpha$	Sig.	A	
X <sub>3</sub> atas X <sub>1</sub>	0,000	0,05	0,068	0,05	Signifikan dan Linear
X <sub>3</sub> atas X <sub>2</sub>	0,000	0,05	0,491	0,05	Signifikan dan Linear
Y atas X <sub>1</sub>	0,000	0,05	0,991	0,05	Signifikan dan Linear
Y atas X <sub>2</sub>	0,000	0,05	0,937	0,05	Signifikan dan Linear
Y atas X <sub>3</sub>	0,000	0,05	0,916	0,05	Signifikan dan Linear

### 1. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) atas Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) atas kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,068) > taraf signifikan (0,05), maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

### 2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) atas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) atas disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,491) > taraf signifikan (0,05), maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

### 3. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kinerja (Y) atas Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi Kinerja (Y) atas Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,991) > taraf signifikan (0,05), maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kinerja (Y) atas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi kinerja (Y) atas disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from*

*linearity* (0,937) > taraf signifikan (0,05), maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

#### 4. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kinerja (Y) atas Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi kinerja (Y) atas lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,916) > taraf signifikan (0,05), maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

#### Pengujian Hipotesis

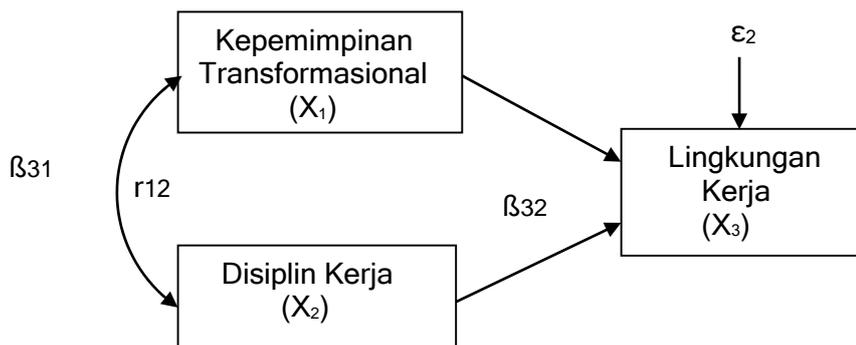
**Model Substruktural 1**, terdiri dari *constant*, kepemimpinan transformasional X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>). Penghitungan analisis jalur model Substruktural 1 pada tabel 1.

**Tabel Penghitungan Analisis Jalur Model Substruktural 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,136	3,169		,358	,721
	Kepemimpinan Transformasional	,742	,081	,757	9,149	,000
	Disiplin Kerja	,192	,088	,182	2,195	,031

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Hasil estimasi model Substruktural 1 ditampilkan pada gambar



**Gambar Diagram Jalur Empiris Model Struktural 1**

### 1. Pengaruh langsung positif Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) terhadap Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).

Nilai koefisien jalur kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,757 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,149 dan nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja ( $X_3$ ) anggota BAIS TNI.

### 2. Pengaruh langsung Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

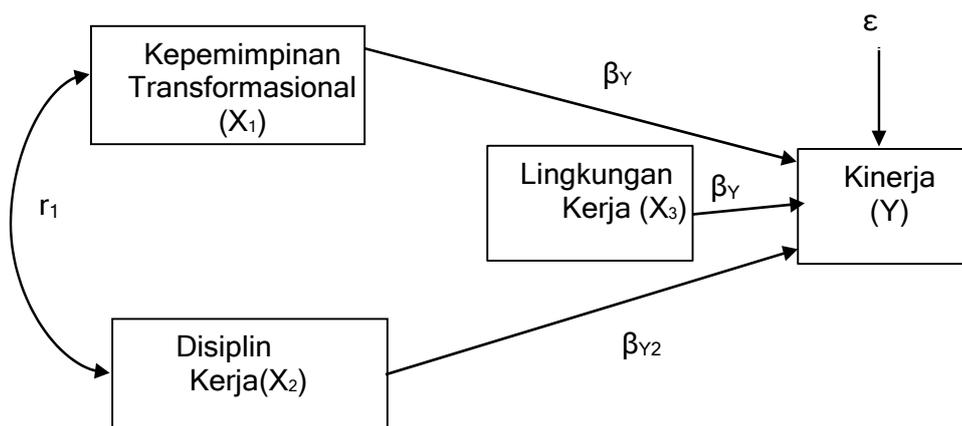
Nilai koefisien jalur disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,182 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,195 dan nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh langsung positif dan tidak signifikan terhadap lingkungan kerja ( $X_3$ ) anggota BAIS TNI.

**Model Substruktural 2**, terdiri dari *constant*, kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ). Penghitungan analisis jalur model Substruktural 2 ditampilkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel Penghitungan Analisis Jalur Model Substruktural 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,353	2,334		4,436	,000
	Kepemimpinan Transformasional	,301	,087	<b>,303</b>	<b>3,439</b>	,001
	Disiplin Kerja	,198	,067	<b>,185</b>	<b>2,973</b>	,004
	Lingkungan Kerja	,518	,086	<b>,512</b>	<b>6,021</b>	,000

a. Dependent Variable: Kinerja



Gambar Diagram Jalur Empiris Model Struktural 2

### 3. Pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

Nilai koefisien jalur kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,303 dengan nilai thitung sebesar 3,439 dan nilai probabilitas Sig. (0,001) < taraf signifikan (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja anggota BAIS TNI.

### 4. Pengaruh langsung Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

Nilai koefisien jalur fasilitas belajar terhadap kinerja sebesar 0,185 dengan nilai thitung sebesar 2,973 dan nilai probabilitas Sig. (0,004) < taraf signifikan (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja anggota BAIS TNI.

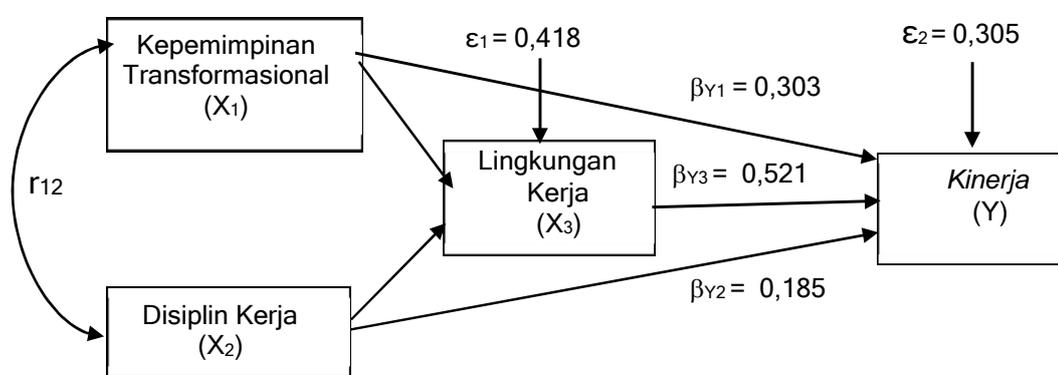
### 5. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

Nilai koefisien jalur *efikasi diri* terhadap *motivasi belajar* sebesar 0,512 dengan nilai thitung sebesar 6,021 dan nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja anggota BAIS TNI. Pengaruh langsung antar variabel disajikan pada tabel dibawah ini

:

**Tabel 4**  
**Pengaruh Langsung Antar Variabel**

No	PengaruhLangsung	efisien Jalur	Sig.	A	Keterangan
1.	X <sub>1</sub> terhadap X <sub>3</sub> ( $\beta_{31}$ )	0,757	0,000	0,05	Signifikan
2.	X <sub>2</sub> terhadap X <sub>3</sub> ( $\beta_{32}$ )	0,182	0,031	0,05	Tidak Signifikan
3.	X <sub>1</sub> terhadap Y ( $\beta_{y1}$ )	0,303	0,001	0,05	Signifikan
4.	X <sub>2</sub> terhadap Y ( $\beta_{y2}$ )	0,185	0,004	0,05	Signifikan
5.	X <sub>3</sub> terhadap Y ( $\beta_{y3}$ )	0,521	0,000	0,05	Signifikan



**Gambar Model Struktural Hubungan Antar Variabel**

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) Terhadap Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Hasil analisis hipotesis membuktikan kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja sebesar 0,757. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Robbins dan Coulter (2010:497) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mengubah) pengikut (karyawan) untuk mencapai hasil yang luar biasa Sedangkan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Sedarmayanti, 2017: 26). Jika anggota BAIS TNI memiliki kepemimpinan transformasional yang merangsang dan menginspirasi (mengubah) pengikut (karyawan) untuk mencapai hasil yang luar biasa, maka berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Hal ini relevan dengan penelitian Mandasari dan Anjarwati (2020), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Hasil analisis hipotesis membuktikan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kompensasi sebesar 0,182. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2016: 193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku disekitarnya. Sedangkan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Sedarmayanti, 2017: 26). Jika anggota BAIS TNI memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan berpengaruh terhadap lingkungan kerjanya. Hal ini relevan dengan penelitian Mandasari dan Anjarwati (2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan.

## 3. Pengaruh Kepemimpinan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 0,303. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Robbins dan Coulter (2010:497) bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mengubah) pengikut (karyawan) untuk mencapai hasil yang luar biasa. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan target kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji, 2018: 350).

Hal ini relevan dengan penelitian Mandasari dan Anjarwati (2020), Vijaya (2015), Priyatno (2018), Sugiono dan Pratista (2018), Harun et al. (2022), Ritaudin dan Mukhsin (2018), Anwar et al. (2018) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis hipotesis membuktikan disiplin kerja berpengaruh langsung (berbanding terbalik) dan signifikan terhadap kompensasi sebesar 0,185. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Sutrisno (2017: 96). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Hal ini diperkuat dengan pendapat Hasibuan (2016: 193) yang menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku disekitarnya. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan target kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji, 2018: 350). Hasil analisis hipotesis ini relevan dengan penelitian Mandasari dan Anjarwati (2020), Runtunuwu et al. (2015), Anwar et al. (2018), Patmarina (2012), Husain, B. A. (2017), Hadistira, M. R. (2018), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,521. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Yani (dalam Widodo, 2016:155) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Sedangkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan target kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji, 2018: 350). Jika anggota BAIS TNI memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kelancaran kerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hasil analisis hipotesis ini relevan dengan penelitian Mandasari dan Anjarwati (2020), Vijaya (2015), Priyatmo (2018), Sugiono dan Pratista (2018), Harun et al. (2022), Ritaudin dan Mukhsin (2018), Runtunuwu et al. (2015) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja anggota BAIS TNI sebesar 0,757
2. Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan tidak signifikan terhadap lingkungan kerja anggota BAIS TNI sebesar 0,182.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja anggota BAIS TNI sebesar 0,303.
4. Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja anggota BAIS TNI sebesar 0,185.
5. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja anggota BAIS TNI sebesar 0,521.

## DAFTAR PUSTAKA

Anwar, M., Qadri, M.N., Kalsum, U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Anggotapada Satuan Hubdam VII/Wirabuana. *Sigma: Journal of Economic and Business*, Vol. 1 (1), Februari 2018, pp. 23-32. ISSN 2599-2007 (Print), ISSN 2614-140X (Online).

Colquitt, A. J., LePine, & Wesson, M. J. (2015). *Organization Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace 4th Edition*. New York: McGraw-Hill Education.

Hadistira, R. M. Ayuningtyas, H. G. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap

kinerjakaryawan pada cv. barokah sejahtera

- Harun, M., Idris, M., Sjarlis, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dinamis Jaya Properti Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*.3(2),. 220-228. E-ISSN: 2776-9332
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husan, B. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Jenus*. Vol. 1, No. 1, September 2017.
- Mandasari, J. dan Anjarwati, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)*. Vol. 5, No.2, Nov 2020, hal. 17-30.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murdianto dan Islammita, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT Interglobal Electric Parts Gresik.
- Mustaqin, M. dan Lestari, I. D. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja serta lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu manajemen Mulawarman*. 7(1).
- Patmarina, H. (2012), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Vol.3 No.1 Oktober 2012 :
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian (Dalam Pengelolaan SDMPerusahaan)*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi* 9(1). Mei 2018
- Ritaudin, D. dan Mukhsin, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja KSK Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BPS Provinsi Banten. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*. 2(2). e-ISSN: 2999-0837.
- Robbins, S. P. dan Coulter, M.(2010). *Manajemen*, Penerjemah: Bob Sabran, W. H.Erlangga: Jakarta

- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2012). *Management*, Eleventh Edition, United States of America: Pearson Education Limited.
- Runtunuwu, H. J., Lopian, J., Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA* 3(3). pp.81-89. ISSN: 2303-11
- Schultz, D. P. & S. (2010). *Working Condition and Work Today. Sixth Edition.* New York: Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sopiah & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiono, E. dan Pratista, R. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*, 14(2). p-ISSN: 0215-143X, e-ISSN: 2797-8966.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset* Jakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Vijaya, I.D.G.N.E.T. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Cok Konfeksi Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, (4)7, 1771-1784. ISSN: 2302-8912.
- Widodo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.