

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAZNAS Kota
Samarinda**

Lia Silpia

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
anisaoeanisa9@gmail.com

Mursyid

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
mursyid@uinsi.ac.id

Anwaril Hamidy

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
anwarilhamidyaiainsmd@gmail.com

Nur Rahmatullah

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
nurrahmatullah24@gmail.com

Abstract

Human resources are the most important asset for the organization, because they have a very important role in carrying out their duties both for improving performance and facing demands in work. Because of the conditions that will require the leader's skills in managing any changes that will occur and the facilities required must be good, so the author wants to know about the influence of a leader with a transformational leadership style, the influence of the existing work environment, and the results of the performance of his employees at BAZNAS Samarinda City. This study aims to determine the effect of transformational leadership style and work environment on the performance of BAZNAS employees in Samarinda. The research method used is quantitative research with causal research, with a population of 11 respondents using a saturated sampling technique (census). Meanwhile, the data collection technique used is the Questionnaire. The results of this study indicate that Transformational Leadership Style has a significant effect on employee performance, the work environment partially does not significantly affect employee performance and simultaneously Transformational Leadership Style and work environment affect employee performance with a coefficient of determination R square of 0.970 or equal to 97 %.

Keywords : Transformational Leadership Style, Work Environment, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi organisasi, karena mempunyai peran penting untuk menjalankan tugasnya dalam implementasi subyek pelaksanaannya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan kontribusi yang besar untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah sumber daya manusia khususnya dalam organisasi sering disebut dengan pegawai (Justine, 2018). Salah satu aspek yang dapat kita lihat dari kualitas pegawai adalah hasil kerjanya. Karena kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Setiap organisasi akan selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawainya dapat ditingkatkan.

Kepemimpinan dalam era globalisasi akan menemukan tuntutan yang semakin besar. Karena keadaan yang akan dituntut untuk keterampilan pemimpin dalam mengelola setiap perubahan yang akan terjadi. Setiap pemimpin memiliki sikap dan perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya sikap dan perilaku itu disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan perwujudan dari tingkah laku pemimpin menyangkut kompetensi dan kemampuan dalam memimpin. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Erni dan Donni, 2018).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Pemimpin transformasional sesungguhnya merupakan agen perubahan karena memang erat kaitannya dengan transformasi yang terjadi dalam suatu organisasi.

Fungsi utamanya adalah berperan sebagai katalis perubahan, bukan sebagai pengontrol perubahan (Erni dan Donni, 2018). Gaya kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Faris Bayu Septian, Mochammad Al Musadieg, Mochammad Djudi Mukzam yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Faris dan Mochammad, 2017).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektifitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa tempat dan sarana produksi serta suasana hubungan sosial antar personal organisasi (Agung, 2019). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut (Kasmir, 2018). Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung penelitian oleh Aji Tri Budianto dan Amelia Kantini dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Aji dan Amelia, 2015).

Dampak yang terjadi apabila jika gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tidak baik maka akan menyebabkan terjadinya konflik/percekcokan, kesenjangan sosial, tidak dinamis dalam bekerja, ketidakadilan dan terjadinya kondisi di mana satu pihak ingin lebih unggul atau mendominasi pihak yang lainnya, di mana keinginan tersebut menyebabkan adanya potensi pertikaian antara satu dengan yang lainnya. Pada akhirnya semua pihak akan dirugikan dikarenakan tidak tercapainya tujuan yang sudah di rencanakan sebelumnya (Erni dan Donni, 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAZNAS kota Samarinda, baik secara parsial dan simultan.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut George R. Terry, *leadership is activity of influencing people to strive willing for mutual objective*, Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi

aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan (Serdamayanti, 2011). Sedangkan menurut Stoner, kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan (Hani, 2008). Kepemimpinan juga merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk menjalankan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya (Kasmir, 2018).

Gaya kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengoordinasikan, mengarahkan, dan memengaruhi orang lain dalam dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah transformasi berasal dari kata “*to transform*”, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda (Ern dan Donni, 2018). Kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan sejati mengubah potensi menjadi energi dengan cara meningkatkan mutu proses untuk mencapai tujuan, target dan sasaran organisasi (Syaiiful, 2018).

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya, Ahyari berpendapat bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan (Serdamayanti, 2017).

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara

mengerjakannya (Wibowo, 2013). Colquitt juga mengatakan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Kasmir, 2018). Kinerja adalah suatu gabungan antara kemampuan, kesempatan, dan usaha yang didapat dari suatu hasil kerja yang menjadi catatan yang diperoleh dari kegiatan para pegawai yang melakukan aktivitas yang dikerjakan dalam jangka waktu tertentu (Harusko, 2016).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian kausal (*causal research*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di BAZNAS Kota Samarinda yang berjumlah 11 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling non probability sampling dengan jenis sampling jenuh (*sensus*) (Dhian, 2018). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuisiober. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif responden, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t.

HASIL

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah koefisien r hitung lebih dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 5 % berarti butir pertanyaan tersebut valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden dengan pertanyaan yang diberikan, dengan metode statistik *Cronbach's Alpha*, yaitu item pertanyaan dikatakan konsisten (reliabel) jika *Cronbach's Alpha* mempunyai nilai yang dikatakan reliabel (Joko, 2010).

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan		r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	P1	0,987	0,602	VALID
	P2	0,841	0,602	VALID
	P3	0,987	0,602	VALID
	P4	0,683	0,602	VALID
	P5	0,987	0,602	VALID
	P6	0,987	0,602	VALID
	P7	0,987	0,602	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	P1	0,712	0,602	VALID
	P2	0,985	0,602	VALID
	P3	0,985	0,602	VALID
	P4	0,985	0,602	VALID
	P5	0,985	0,602	VALID
	P6	0,817	0,602	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	P1	0,977	0,602	VALID
	P2	0,844	0,602	VALID
	P3	0,977	0,602	VALID
	P4	0,836	0,602	VALID
	P5	0,977	0,602	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,973	Sangat Andal

Lingkungan Kerja (X2)	0.962	Sangat Andal
Kinerja Pegawai (Y)	0.957	Sangat Andal

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data sampel yang digunakan dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat menggunakan uji Normalitas Kolmogorof-Shmirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan terdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05.

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.476
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.977

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

b. Uji Linieritas

Uji linieritas (garis lurus) bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikan *Deviation from Linearity* $> 0,05$, maka terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen, dan jika nilai signifikan *Deviation from Linearity* $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4

Hasil Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan Transformasional

ANOVA iTable

	Sum iof iSquares	df	Mean iSquare	F	Sig.
Deviation ifrom iLinearity	3.313	2	1.657	2.171	.185
Total	289.515	10			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 5

Hasil Uji Normalitas Lingkungan Kerja

ANOVA iTable

	Sum iof iSquares	df	Mean iSquare	F	Sig.
Deviation ifrom iLinearity	12.607	3	4.202	2.716	.138
Total	289.515	10			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independent dalam model regresi. Jika ada korelasi tinggi diantara variabel independentnya, maka hubungan variabel independent terhadap variabel dependen mengalami gangguan. Jadi model harus terbebas dari multikolinieritas. Untuk mengetahui multikolinieritas dilihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Toleranc e	VIF
1	X1	,113
	X2	,113

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

d. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pada pengujian ini peneliti menggunakan uji Durbin Watson. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat autokorelasi dimana $du < d$ (nilai durbin Watson) $< 4-du$.

Tabel 7

Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.985 ^a	.970	.963	1.037	2.151

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

e. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Salah satu cara yang bisa digunakan adalah dengan uji *Glejser* dengan nilai signifikansi 0,05. Asumsi yang baik dalam regresi adalah tidak terjadi heterokedastisitas yaitu nilai sig lebih besar dari 0,05.

Tabel 8

Hasil Uji Hateroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.130	.299		3.781	.005
1 Kepemimpinan_Transformasional	-.086	.091	-1.263	-.945	.372

Lingkungan_Kerja	.06 6	.105	.841	.63 0	.54 7
------------------	----------	------	------	----------	----------

Sumber: Data yang diolah, 2021

3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.188	.638		.295	.776
1 Kepemimpinan_Transformasional	.684	.194	.926	3.517	.008
Lingkungan_Kerja	.052	.224	.061	.230	.824

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel XIV, di dapatkan persamaan regresi yaitu :

$$Y = 0,188 + 0,684X_1 + 0,052X_2 + e$$

Hasil pengujian yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) yang diperoleh sebesar 0,188, artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja bernilai 0 maka besarnya tingkat kinerja pegawai yang terjadi adalah 0,188.
- Koefisien regresi $X_1 = 0,684$, artinya jika gaya kepemimpinan transformasional naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,684 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja, semakin

naik gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin meningkat kinerja.

- c. Koefisien regresi $X_2 = 0,052$, artinya jika lingkungan kerja sebanyak 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,052 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja, semakin naik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja.

d. Hasil Uji t

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai t_{hitung} harus lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka bisa di simpulkan terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.188	.638		.295	.776
1 Kepemimpinan Transformasional	.684	.194	.926	3.517	.008
Lingkungan_Kerja	.052	.224	.061	.230	.824

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan rumus diatas diketahui nilai t_{tabel} adalah sebesar 2.306. Kemudian akan dibandingkan dengan nilai hasil pengolahan SPSS di ketahui nilai sig. untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) adalah

sebesar 0,008 dan nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,517. Dan nilai sig. variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 0,824 dan nilai t_{hitung} adalah sebesar 0,230. Dengan mengacu kepada rumusan masalah maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) adalah 0,008 kurang dari 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,517 lebih dari nilai t_{tabel} yakni 2,306, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
 - b. Nilai Signifikan variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 0,824 lebih dari 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 0,230 kurang dari nilai t_{tabel} yakni 2,306, maka H_0 diterima. Artinya variabel lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- e. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan kriteria pengujian tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95 % atau taraf signifikan 0,05. Nilai f_{hitung} sebesar 130,684 lebih besar dari nilai f_{tabel} sebesar 4,26 dan nilai signifikan 0.000 kurang dari 0,05, dan mengacu pada rumusan masalah pada penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

Tabel 11

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum iof Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	280.916	2	140.458	130.684	.000 ^b
Residual	8.598	8	1.075		
Total	289.515	10			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

- f. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 (koefisien determinasi) digunakan untuk melihat berapa persen pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.970	.963	1.03672

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan table di atas diketahui nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,970 atau sama dengan 97%. Angka tersebut membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 97% sisanya dipengaruhi model lain.

PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAZNAS kota Samarinda.

Berdasarkan hasil pengujian Uji t (Uji Parsial) hipotesis X1 diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAZNAS kota Samarinda. Pengujian pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada BAZNAS kota Samarinda dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 3,517 dan t_{tabel} 2,306 dengan signifikan sebesar 0,008. Dengan nilai t_{hitung} yang lebih dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikan kurang dari 0,05, menunjukkan variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada BAZNAS kota Samarinda.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ackhriansyah Ahmad Gani dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Lansinrang Kabupaten Pinrang, dalam Jurnal Equilibrium, Vol. 1, No. 2, Tahun 2020

yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Ackhriansyah, 2020). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Desak Putu Busti T. dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur, dalam *Jurnal PubBis*, Vol. 3, No. 1 Tahun 2019, menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Desak, 2019).

2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BAZNAS kota samarinda.

Hasil Uji Parsial hipotesis X2 diperoleh hasil lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAZNAS kota Samarinda. Pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAZNAS kota Samarinda dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 0,230 dan t_{tabel} 2,306 dengan signifikan sebesar 0,824. Dengan nilai t_{hitung} yang lebih kecil daripada nilai t_{tabel} dan nilai signifikan lebih besar dari pada 0,05, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) pegawai pada BAZNAS kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa pengungkapan informasi lingkungan kerja masih rendah. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja. Walaupun lingkungan kerja adalah faktor paling penting yang mempengaruhi kinerja, tetapi masih banyak lembaga organisasi yang kurang memperhatikan lingkungan kerja pegawainya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Lutjen Qurtuby dengan judul “Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi

terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Gemuh I kabupaten Kendal”, dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Ludjen, 2017). Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Maya Agustin, Victor P.K dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT, dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Maya, 2015).

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BAZNAS kota Samarinda.

Berdasarkan hasil pengujian Uji F (Uji Simultan) diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BAZNAS kota Samarinda. Pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAZNAS kota Samarinda dapat diketahui dengan melihat nilai F_{hitung} sebesar 130,684 dan F_{tabel} 4,26 dengan signifikan sebesar 0,000. Dengan nilai F_{hitung} yang lebih besar daripada nilai F_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil daripada 0,05, menunjukkan adanya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada BAZNAS kota Samarinda secara simultan dan signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Maya Agustin Mandey, Victor P.K dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT, dengan hasil gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Maya, 2015)

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan bertujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAZNAS Kota Samarinda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan penelitian ini yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAZNAS kota Samarinda. Hal ini diperoleh dari nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan transformasional (3,517) yang lebih besar dari t_{tabel} (2,306), dan nilai signifikan gaya kepemimpinan transformasional (0,008) yang lebih kecil dari 0,05.
2. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAZNAS kota Samarinda berdasarkan nilai t_{hitung} lingkungan kerja (0,230) yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} (2,306) dan nilai signifikan lingkungan kerja (0,824) yang lebih besar dari 0,05.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAZNAS kota Samarinda, karena nilai f_{hitung} (130,684) yang lebih besar dari nilai f_{tabel} (4,26) dan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05.

Saran

1. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- a. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional diketahui kinerja pegawai akan lebih baik dan meningkat jika mendapat support dengan baik dari pemimpin baik dalam hal pembinaan, pelatihan kinerja, dan hal-hal yang menyangkut kepentingan kemajuan perusahaan.
- b. Pada variabel lingkungan kerja kinerja pegawai akan baik nyaman jika keadaan lingkungan kerja tercipta nyaman, tentram, serta aman. Jadi diharapkan kepada lembaga untuk selalu menjaga hubungan antar pegawai yang ada

2. Bagi Akademisi

Bagi kalangan akademisi penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk peneliti selanjutnya karena dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peneliti mengharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abu, Al-Imam Zakariya Yahya Bin Syaraf An-Nawawi. (1999). Terjemahan *Kitab Riyadhus Shalihin*. Jakarta: Pustaka Amani, 1999.
- Alhamda, Syukra. *Buku Ajar Metlit Dan Statistik*. Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2018.
- Ancok, Djamaludin. *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, Hagi Arfilindo. *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: DEEPUBLISH. 2016.
- Aries, Victorianus Siswanto. *Belajar Sendiri SPSS 22*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2015.
- Gusti, I Ketut Pumaya. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Affset. 2016.
- Hani, T. Handoko. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty, 2008.
- Ibrahim, Ahmad Abu Sinn. *Manajemen Syariah, Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Ismail, Fajri. *Statistik Untuk Penelitian Pendidikan Dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Kencana. 2018.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Perss. 2018.
- Mas'ud, Fuad. *Manajemen Bisnis Berbasis Pandangan Hidup Islam: Islam Wordview-Based Business Management Cet. Pertama*. Semarang: UNDIP Press. 2017.
- Muhaimin. *Kawasan Dan Wawasan Studi Islam*. Jakarta: Prenada Media. 2005.
- Prihartono, Agung. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH. 2019.
- Putu, I Ade Andre Payadnya, Gusti, I Agung Ngurah Trisna. *Panduan Penelitian Ekperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: DEEPUBLISH. 2018.

- Quraish, M. Shihab. *Wawasan Al-Quran*. Bandung: Mizan, 2003.
- Rinawati, Harusko. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press. 2016.
- Saefuddin, Asep, Anwar, Khairil Notodiputro, Almudi Aam, Sadik Kusuma. *Statistik Dasar*, Edisi Khusus Mengenang 77 Tahun Andi Hakim Nasoetion. Bogor: Grasindo. 2008.
- Sagala, Syaiful. *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia. 2018.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- _____. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2017.
- Sugiono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Suharsimi, Arikunto. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineta Cipta. 2006
- Suharyadi, Purwanto. *Statistik Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat. 2009.
- Sunyoto, Danang. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Praktek Penelitian. Center of Academic, Publishing Service. 2012.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2009.
- T., Justin Sirait.. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Timotius. *Kepemimpinan Dan Kepengikutan Teori Dan Perkembangannya*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2016
- Tisnawati, Emi, Juni, Donni Priansa. *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2018.
- Tiyas, Dhian Untari. *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Penelitian Kontemporer Bidang Ekonomi Dan Bisnis)*. Purwokwero: CV. Pena Persada Redaksi. 2018.
- Toha, Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok: Rajawali Pers. 2017.
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2005.
- Wiratna, V. Sujarweni. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2015.

JURNAL

- Ackhriansyah Ahmad Gani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum*

- Lansinrang Kabupaten Pinrang*, dalam *Jurnal Equilibrium*, Vol. 1, No. 2, April 2020.
- Aji Tri Budianto, Amelia Kantini, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*, dalam *Jurnal Ilmiah*, Vol. 3, No. 1, Oktober 2015.
- Ari Cahyo Seminar, M. Djudi Mukzam, Ika Ruhana, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Essentra Indonesia, Sidoarjo*, dalam *jurnal administrasi* Vol.26 No. 2, September 2015.
- Desak Putu Busti T. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur*, dalam *Jurnal PubBis*, Vol. 3, No. 1 Maret 2019.
- Faris Bayu Septian, Mochammad Al Musadieg, Mochammad Djudi Mukzam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada karyawan CV.Jade Indoprata Malang)*, dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 53, No. 1, Desember 2017.
- Febri Arin Putra, Mochammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*, dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 40, No. 2, November 2016.
- Lilis Suryani, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanggerang Selatan*, dalam *Jurnal Ilmiah*, Vol. 4, No. 1, Oktober 2016.
- Maya Agustin Mandey, Victor P.K Lengkong, “*Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat)*, dalam *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 3, September 2015.
- Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, Arik Prasetya, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*, dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 2, Maret 2014
- Praptiestrini, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja, terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar*, dalam *Jurnal Paradigma*, Vol. 14, No. 01, Februari-Juli 2016.
- Umar Sidiq, *Kepemimpinan Dalam Islam: Kajian Tematik Dalam Al-quran Dan Hadits*, dalam *Jurnal Dialogia*, Vol. 12, No. 1, Juni 2014.