

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam meyakini bahwa ini adalah misi yang diberikan Allah SWT kepada manusia untuk membantu mereka memanfaatkan seluruh bumi dan isinya sebaik-baiknya demi kebaikan bersama.¹ Dibalik hal tersebut terdapat misi khilafah umat manusia untuk mewujudkan tumbuh subur dan berkembangnya kehidupan dan eksistensi. Selain itu, setiap orang mempunyai kewajiban untuk melakukan kegiatan ekonomi guna meningkatkan taraf hidupnya melalui pekerjaan. Manusia hanya diberi wewenang untuk mengelola dan menikmati menurut aturan Allah SWT.

Dalam Islam, bekerja harus dilindungi tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perut saja, namun juga untuk menjaga harga diri dan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam bekerja sangatlah penting. Islam sangat menghormati orang-orang yang bekerja dengan tangannya. Karena bekerja bukanlah tujuan, melainkan hanya sarana untuk mencapai keridhaan Allah.

Responsifitas terhadap dinamika globalisasi serta kemajuan teknologi membuat perusahaan bergerak terus menerus dan cepat melalui adaptasi perubahan lingkungan yaitu hal yang positif demi terlaksananya visi, misi dan tujuan perusahaan. Namun apabila ditinjau, hal yang hendak dicapai apakah berhasil atau tidaknya dari berbagai aktivitas perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi yang dimiliki tetapi ketersediaan sumber daya, sumber daya manusia dari dari peralatan, sumber daya, infrastruktur perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, termasuk di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Sumedang. kinerja karyawan, sebagai bagian dari SDM, menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

¹ Sutisna Sutisna, "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja Islami sebagai variabel Moderating: Studi kasus karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat" (masters, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2024), <https://digilib.uinsgd.ac.id/92241/>.

Di BAZNAS Sumedang, kinerja karyawan memegang peran sentral dalam menjalankan fungsi organisasi sebagai pengelola zakat, infak, dan sedekah (ZIS) secara efektif dan efisien.

Ketika pegawai BAZNAS menunjukkan kinerja yang optimal, hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang baik tidak hanya memuaskan masyarakat sebagai penerima manfaat, tetapi juga mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam menyalurkan ZIS. Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga mendukung pencapaian tujuan sosial dan keagamaan organisasi, seperti pengentasan kemiskinan, peningkatan kesejahteraan masyarakat, dan pendistribusian dana ZIS secara tepat sasaran.

Namun demikian upaya tersebut belum berjalan maksimal, hal itu dilihat dari perbandingan antara realisasi dengan potensi zakat yang masih rendah pada tahun 2019 persentasenya hanya mencapai 5% lalu naik menjadi 6% ditahun 2020 dan stagnan ditahun 2021 lalu naik kembali menjadi 7% ditahun 2022 lalu naik kembali menjadi 8% ditahun 2023. Kenaikan yang tidak signifikan ini menggambarkan kinerja penghimpunan zakat belum maksimal.

Tabel 1. 1

Realisasi Penghitungan & Perbandingan Antara Potensi Dan Realisasi Zakat Kabupaten Sumedang Periode 2019-2023

NO	TAHUN	REALISASI	POTENSI	PERSENTASE
1	2019	31.011.005.147	567.000.000.000	5%
2	2020	36.152.000.274	567.000.000.000	6%
3	2021	36.093.971.258	567.000.000.000	6%
4	2022	37.301.509.792	567.000.000.000	7%
5	2023	45.750.000.000	567.000.000.000	8%

Sumber : BAZNAS Kabupaten Sumedang (Data diolah)

Untuk mencapai kinerja yang optimal, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan, di antaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin kerja, dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi dapat memengaruhi cara pegawai dalam menjalankan

tugasnya. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan inspirasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan.² Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menghambat produktivitas dan menciptakan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana pegawai menjalankan tugasnya. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan yang memadai, serta inspirasi bagi para pegawainya. Dengan kepemimpinan yang baik, pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus, memahami tanggung jawabnya, dan memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang sering dianggap efektif adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang kerap dianggap efektif dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga berorientasi pada pengembangan jangka panjang bagi para pegawainya. Mereka hadir sebagai agen perubahan yang membawa semangat baru dalam organisasi. Salah satu ciri utama dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk menyampaikan visi yang jelas dan inspiratif. Visi ini menjadi panduan bagi seluruh anggota tim untuk melaksanakan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan adanya arahan yang kuat dan bermakna, pegawai merasa lebih yakin dalam menjalankan perannya.

Pemimpin transformasional juga mampu memotivasi pegawai untuk terus berkembang, baik secara profesional maupun personal. Mereka tidak hanya memberi perintah, tetapi juga mendorong pertumbuhan melalui pelatihan, pendampingan, dan pemberian kepercayaan. Pola hubungan yang dibangun cenderung bersifat kolaboratif dan suportif, bukan otoritatif.

² Alwi Suddin & Sudarman, "pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kecamatan laweyan kota surakarta," *jamasada: journal of human resource management* 4, no. 1 (2010), <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/83>.

Dampak dari gaya kepemimpinan ini terlihat dari meningkatnya rasa dihargai dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Ketika pegawai merasa dihormati dan didukung, mereka cenderung memberikan kontribusi terbaiknya. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang interaktif, harmonis, dan penuh semangat. Di sisi lain, gaya kepemimpinan otoriter yang terlalu kaku dan mendominasi dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin dengan gaya ini cenderung memberikan perintah tanpa melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Akibatnya, pegawai mungkin merasa tidak memiliki kebebasan dalam bekerja, kurang termotivasi, dan hanya bekerja karena tuntutan, bukan karena dorongan dari dalam diri mereka. Dalam jangka panjang, gaya kepemimpinan seperti ini dapat menciptakan suasana kerja yang tegang dan tidak nyaman.

Selain itu, ada juga gaya kepemimpinan *laissez-faire*, di mana pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya tanpa banyak campur tangan.³ Meskipun gaya ini dapat memberikan fleksibilitas, namun tanpa arahan yang jelas, pegawai bisa saja kehilangan fokus dan merasa kurang mendapatkan dukungan dari pimpinan. Oleh karena itu, keseimbangan dalam penerapan gaya kepemimpinan sangat penting agar kebebasan yang diberikan tetap selaras dengan tujuan organisasi.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif, pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan kebutuhan pegawai. Kombinasi antara kepemimpinan yang tegas, inspiratif, serta suportif dapat membantu pegawai bekerja dengan lebih baik. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan partisipatif juga diperlukan agar setiap pegawai merasa didengar dan dihargai. Dengan kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat mencapai tujuan yang lebih optimal, sementara pegawai merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

³ “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Micro Banking Cluster Jember | *Al-tsaman : Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*,” diakses 3 Februari 2025, <https://ejournal.uas.ac.id/index.php/Al-tsaman/article/view/1286>.

Oleh karena itu, pemimpin di BAZNAS Sumedang perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang transformasional, yang tidak hanya memberikan arahan tetapi juga melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan serta mendorong mereka untuk berkembang.

Di sisi lain, motivasi kerja juga menjadi faktor penentu dalam mendorong semangat dan produktivitas kerja. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.⁴ Motivasi merupakan faktor penting yang mendorong kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri individu, seperti rasa tanggung jawab, kepuasan pribadi, atau keinginan untuk terus berkembang. Sementara itu, motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor luar, seperti penghargaan, insentif, atau pengakuan dari atasan. Kombinasi antara kedua jenis motivasi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Di lingkungan kerja BAZNAS Sumedang, upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai dapat dilakukan melalui berbagai cara. Salah satu langkah yang efektif adalah pemberian apresiasi kepada pegawai yang menunjukkan dedikasi tinggi dalam pekerjaannya. Apresiasi ini dapat berupa penghargaan, sertifikat, atau bahkan promosi jabatan yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Dengan adanya penghargaan yang jelas, pegawai akan merasa dihargai dan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam menjaga kualitas dan efisiensi pekerjaan dalam sebuah organisasi. Disiplin mencerminkan konsistensi serta tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin akan bekerja secara sistematis, mematuhi ketentuan yang berlaku, serta mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat

⁴ Muhammad Abu Wildan dan Lailatus Sa'adah M.M S. E., *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan* (LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2021).

waktu.⁵ Selain itu, kedisiplinan juga mencerminkan etos kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih produktif dan mampu menjaga kualitas pekerjaannya. Mereka memiliki kebiasaan kerja yang baik, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, serta mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja. Dengan kedisiplinan yang baik, pegawai dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Sebaliknya, kurangnya disiplin dalam bekerja dapat menghambat pencapaian target, menurunkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Untuk meningkatkan disiplin kerja di lingkungan BAZNAS Sumedang, organisasi dapat menerapkan sistem reward and punishment yang jelas dan transparan. Pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi dapat diberikan penghargaan, seperti apresiasi, bonus, atau peluang pengembangan karier. Penghargaan ini dapat menjadi motivasi bagi pegawai lain untuk meningkatkan kedisiplinan mereka. Sementara itu, bagi pegawai yang melanggar aturan, perlu diberikan sanksi yang bersifat mendidik, seperti teguran, pembinaan, atau tindakan lain yang sesuai agar mereka dapat memperbaiki kesalahannya dan meningkatkan kedisiplinan di masa mendatang.

Disiplin kerja bukan hanya sekadar kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan komitmen dan profesionalisme pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, menciptakan budaya disiplin dalam organisasi harus menjadi prioritas. Dengan menerapkan kebijakan yang mendukung serta memberikan contoh yang baik dari para pemimpin, disiplin kerja dapat menjadi kebiasaan yang melekat dalam diri setiap pegawai. Jika seluruh pegawai dapat bekerja dengan disiplin, maka organisasi akan lebih mudah mencapai target dan menjalankan misinya dengan optimal.⁶ Disiplin kerja mencerminkan tingkat kedisiplinan pegawai dalam

⁵ “pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di upgd puskesmas luahagundre maniamolo kabupaten nias selatan | Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan,” diakses 3 Februari 2025, <https://www.jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/1355>.

⁶ “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered) | Value : Journal of Management and Business,” diakses 3 Februari 2025, <https://journal.unsika.ac.id/index.php/value/article/view/10045>.

mematuhi peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.⁷

Penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif dapat dibangun melalui komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, kerja sama tim yang solid, serta fasilitas kerja yang memadai.⁸ Ketika pegawai merasa didukung dan dihargai dalam pekerjaannya, mereka akan lebih semangat dalam menjalankan tugas serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Namun, masih banyak organisasi yang tidak menghargai lingkungan kerja tempat karyawannya bekerja. Karyawan dapat mencapai kinerja maksimal jika mereka memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapainya. Motivasi untuk sukses yang dibutuhkan pegawai adalah untuk berkembang dalam diri mereka sendiri dari lingkungan kerja yang mendukung yang membangun kekuatan mereka sendiri untuk mendorong kinerja mereka.

Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek pekerjaan fisik, psikologi, dan aturan kerja yang bisa berpengaruh dalam kepuasan dan produktivitas kerja. Kondisi kerja yang buruk dapat membuat karyawan mudah sakit, mudah stress, Isulit berkonsentrasi, dan menurunkan produktivitas.⁹ Mengingat tempat kerja kurang memberikan rasa nyaman, suhu yang cukup tinggi, sirkulasi udara kurang terakomodasi, area kerja sangat sibuk, lingkungan kerja tidak bersih dan bising, yang berpengaruh signifikan terhadap kenyamanan karyawan. Untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman dapat dicapai dengan memelihara infrastruktur fisik antara lain pembersihan yang senantiasa diperhatikan, pencahayaan yang memadai,

⁷ Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 3 (2019).

⁸ Antobar Mulyadi Abdullah dkk., *analysis of the working environment to improve employee productivity at the transportation agency office of west sulawesi province*, t.t.

⁹ “pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung) | Aniversari | REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam,” diakses 11 Maret 2025, <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/RJMBI/article/view/10450>.

saluran udara, suara dari pada musik, serta penempatan dan pengaturan ruang kerja yang memberikan kesan nyaman. Hal tersebut disebabkan oleh lingkungan tempat bekerja mampu memberika ikatan kerja diantara manusia dalam lingkungan tersebut antar manusia dalam lingkungan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sumedang”**. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang tepat bagi pimpinan BAZNAS dalam meningkatkan kinerja Pegawai, sehingga organisasi dapat lebih efektif dalam menjalankan misi sosial dan keagamaannya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sumedang ?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sumedang ?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sumedang ?
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sumedang ?
5. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sumedang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap kinerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sumedang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sumedang.

3. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sumedang.
4. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai BAZNAS Kabupaten Sumedang.
5. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sumedang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Kajian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini secara teoritis memperkaya pemahaman mengenai bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu di dalam organisasi. Dengan memahami keterkaitan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi landasan teoritis bagi pengembangan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berorientasi pada pencapaian kinerja optimal. Informasi untuk penelitian lebih lanjut dan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan bagi penulis mengenai ilmu manajemen, khususnya tentang kinerja. Dan Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi serta sumber pengetahuan bagi yang memerlukannya, serta memberikan informasi tentang bahwa kinerja merupakan salah satu faktor agar tercapainya keberhasilan suatu perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan bisa digunakan untuk bahan masukan dan informasi bagi perusahaan sebagai alternatif perbaikan dalam kinerja karyawan sehingga menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang masalah tersebut telah banyak dilakukan peneliti lain. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan lebih spesifik sesuai dengan tema penelitian:

Tabel 1. 2
Penelitian Terdahulu

N o	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Kadek Sintha Dewi (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan Komitmen Organisasi Pada PT.KPM	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan serta komitmen organisasi di PT. KPM. Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi mediator yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformatif, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja dan komitmen mereka	Terdapat Variabel yang sama dengan peneliti yaitu Gaya Kepemimpinan transformatif	Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu tidak menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja

			terhadap organisasi.		
2	Rizal Nabawi. (2019)	Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara beban kerja berpengaruh signifikan. Namun, secara simultan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 45,6%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu lingkungan kerja dan kinerja	Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu tidak menggunakan variabel Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin kerja.a

3	Rachamatully Tinakartika Rinda, Hendri Maulana dan Sri Waluya Putri (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Bogor- Pamijahan	Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial (melalui uji T), variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor. Demikian pula, variabel kepuasan kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Sementara itu, hasil uji simultan (uji F) mengindikasikan bahwa motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor.	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu motivasi kerja dan kinerja	Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu variabel kepuasan kerja dan tidak menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan transformasional dan Disiplin Kerja
4	Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DBS Tangerang Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu tidak menggunakan variabel Gaya kepemimpinan.

			berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.		
5	Sugianta Ovinus Ginting, Pioneer Pelawi, Vivi Syahriani. (2023)	Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau	secara simultan variabel Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu tidak menggunakan variabel Gaya kepemimpinan.
6	Rauzatul Jannah, Muhammad Diah, Zahraini. (2023)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja karyawan Negeri Sipil Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen	secara parsial variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu motivasi, dan kinerja	variabel berbeda dengan peneliti yaitu kepuasan kerja

			mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pertanahan Kabupaten Bireuen.		
7	Vivi Fauziah, Pristanto Ria Irawan, Erik Rahman, Joelianti Dwi S.N. (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor	penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor berpengaruh sangat kuat dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 91,1% terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan	Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu tidak menggunakan variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi
8	Rotua Astrina Lumban Gaol, Ahiruddin ,Hujaimatul Fauziah. (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada Perum Damri Cabang Palembang	hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perum Damri Palembang.	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan	Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu tidak menggunakan variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi

9	Mutiara Rahmadita Marpaung, Arnida Wahyuni Lubis, dan Yenni Samri Juliaty Nasution, Tahun 2023	Dampak Nilai Etika Kerja Islami, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pendapatan Pegawai Bila Modiste.	hasil uji yang diterapkan merupakan uji simultan yang menunjukkan bahwa variabel terikat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel bebas secara simultan. maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel etos kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan dapat mempengaruhi pendapatan karyawan.	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu motivasi.	Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu tidak menggunakan variabel Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja.
10	Joseph Philip Cambay dan James Geoffrio Manenke, Tahun 2023	Disiplin kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Administrasi Bisnis Unima	Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi di Fakultas Ekonomi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerjanya. Disiplin kerja dan motivasi sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Unima.	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel disiplin kerja, motivasi, dan kinerja.	Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu tidak menggunakan variabel Gaya kepemimpinan.

Sumber : Tabel diolah 2025

F. Kerangka Berfikir

Kerangka kerja merupakan suatu model konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara teori dengan berbagai unsur yang dianggap relevan dan penting. Sebuah kerangka berpikir yang tersusun dengan baik akan memberikan landasan teoritis dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variable dependen.¹⁰

Manajemen merupakan suatu kebutuhan yang mendesak dalam dunia organisasi dan dunia usaha. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perkembangan usaha dan organisasi.¹¹ Oleh karena itu, perlu diperhatikan pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola sebaik-baiknya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan memberikan kontribusi yang optimal dalam pemberian pelayanan prima.

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi dan menginspirasi bawahan atau anggota kelompok agar bekerja sama dengan semangat, keyakinan, dan dedikasi tinggi demi mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan jenis ini mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, lebih baik, serta menunjukkan sikap jujur dan penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara optimal. Kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan dapat dinilai dari bagaimana persepsi pegawai terhadap cara pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, serta membina mereka selama melaksanakan tugas. Salah satu bentuk kepemimpinan yang mencerminkan hal tersebut adalah kepemimpinan transformasional.

Jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual,

¹⁰ Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian* (Cipta Media Nusantara, t.t.).

¹¹ Sutisna Sutisna, "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja Islami sebagai variabel Moderating: Studi kasus karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat" (masters, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2024), <https://digilib.uinsgd.ac.id/92241/>.

keaktifitas dan menghargai pegawainya maka dapat dipastikan pegawai akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat.¹²

b. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Motivasi kerja menurut Gibson, Ivancevich, mendefinisikan motivasi sebagai *“forces acting on an employee that initiate and direct behavior”* artinya adalah tindakan kekuatan dan perilaku langsung pada seorang karyawan, sedangkan Robbins dan Judge mengidentifikasikan motivasi sebagai Proses yang bertanggung jawab atas intensitas, arah, dan ketekunan upaya individu untuk mencapai tujuan. Artinya adalah suatu proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja didukung oleh temuan beberapa penelitian yaitu Kopelman dan Thomson yang mengatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja tergantung lima kondisi, yaitu, waktu, kriteria tugas, imbalan, kemampuan dan tanggungjawab dan penelitian lainnya adalah penelitian Arshadi yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan – perusahaan negara Iran.

Motivasi bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai dampak yang sangat besar terhadap perilaku kerja dan pendekatan seseorang dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kinerja karyawan. Memotivasi pegawai Anda akan meningkatkan semangat kerja mereka dan meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja. Motivasi juga menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin menurut John W. Newstrom dan Keith Davis dan Newstrom berpendapat bahwa tindakan manajemen untuk menegakkan aturan organisasi. Hana berpendapat bahwa disiplin merupakan latihan bagi karyawan untuk mencapai pertumbuhan individu.

¹² “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Surakarta - UMS ETD-db,” diakses 4 Februari 2025, <https://eprints.ums.ac.id/57826/>.

Kemudian Simamora berpendapat bahwa Disiplin kerja adalah prosedur yang ada pada perusahaan untuk memberikan sanksi jika karyawan melanggar peraturan.¹³

Temuan ini berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Devis dan mewstrom , kemudian juga diperkuat oleh Hana demikian juga penelitian Yuniasih, Agustina, dan Rosento semuanya menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja. Disiplin mempengaruhi kinerja karyawan, pegawai yang disiplin waktu, disiplin target dan disiplin perilaku akan memberikan kontribusi positif terhadap hasil pekerjaan mereka.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja (Y)

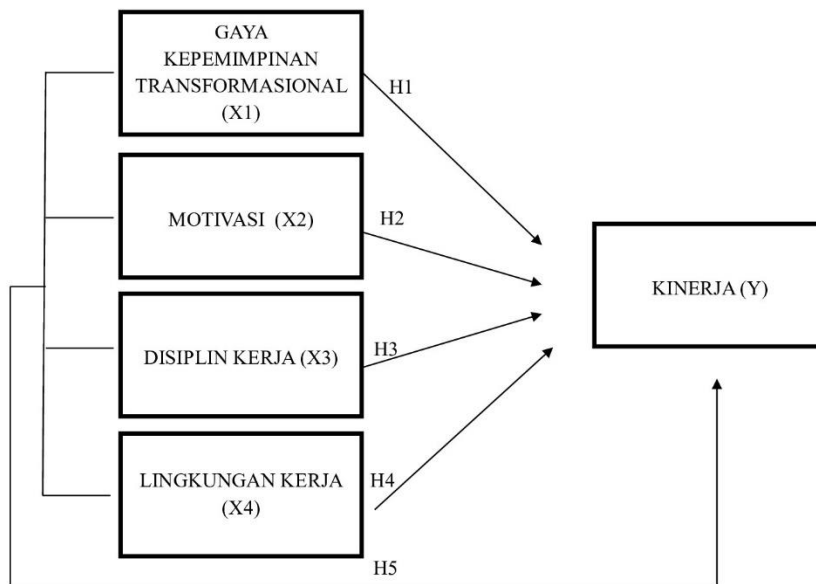
Lingkungan kerja ialah segala sesuatu dan semua tugas yang ada di sekitar karyawan, seperti pembersihan, musik, dll. Lingkungan Kerja ialah seluruh sarana serta prasarana yang tersedia disekitar karyawan yang melaksanakan pekerjaan yang juga berpotensi mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu.¹⁴

Lingkungan kerja kondusif serta nyaman berpotensi memberikan pengaruh terhadap bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaan. Pegawai yang bekerja di tempat yang nyaman dan berperlengkapan lengkap lengkap untuk mengerjakan sesuatu serta memiliki rekan kerja yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan optimal. Sebaliknya apabila tempat kerjanya kotor, sarana tidak lengkap dan rekan yang tidak sejalan maka kinerja yang akan di hasilkan kurang optimal.

¹³ "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA | E-Journal Studia Manajemen," diakses 4 Februari 2025, <https://ejurnal.latansamashiro.ac.id/index.php/EJSM/article/view/397>.

¹⁴ Nova Syafrina dan Sudarmin Manik, "pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank syariah mandiri," *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 3, no. 2 (2018): 2, <https://doi.org/10.15548/al-masraf.v3i2.200>.

Berdasarkan landasan teori diatas, selanjutnya akan di uraikan kerangka pemikiran mengenai gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai guna mendukung tercapainya kinerja pegawai yang baik. Dalam penelitian ini variabel independen (X1 Gaya Kepemimpinan Transformasional) (X2 Motivasi Kerja) (X3 Disiplin Kerja) (X4 Lingkungan Kerja) sedangkan variabel dependen (Y Kinerja Karyawan) Dari penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan suatu kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. 1

Kerangka Berfikir Penelitian

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan.¹⁵ Jadi, secara umum hipotesis dapat dipahami sebagai dugaan sementara atau jawaban awal terhadap permasalahan penelitian yang masih memerlukan pembuktian secara empiris melalui penelitian.

¹⁵ "Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian | JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan," diakses 13 Februari 2025, <https://jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/216>.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai BAZNAS kabupaten Sumedang.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai BAZNAS kabupaten Sumedang.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai BAZNAS kabupaten Sumedang.

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sumedang.

H5 : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sumedang.

