



ANALISIS IKLIM LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

¹ Ahmad Faisal Hadziq, ² Budiman

STAI La Tansa Mashiro Rangkasbitung

Email : ¹achmadfaisal@gmail.com ²budimanibud@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to determine: (1) the condition of the work environment at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of Lebak Regency, (2) employee performance at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of Lebak Regency, and (3) is there an influence between the work environment on employee performance at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of Lebak Regency. This research is a correlational quantitative research using simple linear regression analysis. The population in this study were all employees of the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of Lebak Regency, totaling 22 employees. Probability sampling was taken by using simple random sampling technique with a sample of 22. The results showed the following. (1) The condition of the work environment at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of Lebak Regency, falls into the good category with the categorization results, namely 11 who stated good. (2) Employee performance at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of Lebak Regency, falls into the good category with the results of categorization, namely 10 who stated good. (3) There is a positive and significant influence between the work environment and employee performance at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) Lebak Regency, with a correlation coefficient (R) of 0.548 and a coefficient of determination of 0.300. This means that 30% of employee performance at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of Lebak Regency is influenced by the work environment, while the other 70% is determined by other variables not explained in the study.

Keywords: work environment, employee performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap lembaga dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen lembaga yang pasti dapat meningkatkan efektivitas lembaga. Efektivitas suatu lembaga dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan lembaga lainnya (Budiman, 2018). Sebuah lembaga dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salahsatu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia (SDM). Sejalan dengan persaingan yang semakin ketat, setiap lembaga membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan bernilai. Hal ini diisyaratkan oleh Rasulullah saw. Dalam hadist yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah, Nabi Muhammad bersabda:

Artinya: "Jika amanah telah disia-siakan, maka tunggulah hari kiamat". Dia (Abu Hurairah) bertanya, "wahai Rasulullah, bagaimanakah menyia-nyiakan amanah itu?" beliau menjawab, "Jika satu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu." (HR. Al Bukhari).

Sumber daya manusia (SDM) pada sebuah lembaga perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan lembaga. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau lembaga tergantung bagaimana organisasi atau lembaga tersebut memanajemen sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Oleh karena itu, seringkali dalam lembaga besar selalu ada bagian yang mempunyai tugas untuk mendapatkan dan meningkatkan sumber daya manusianya. Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagian mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia (SDM) agar menjadi kreatif dan inovatif (Hidayat, 2020). Sesuai dengan kondisi tersebut, lembaga harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung atau pun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi lembaga. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Budiman et al., 2022). Melalui kinerja yang diperoleh, perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilannya. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia dan akan berdampak positif terhadap kestabilan organisasi. Apabila kinerja tidak dikembangkan dan diperbaiki maka akan berdampak bagi terjaminnya kelangsungan Perusahaan (Kurniawan et al., 2023). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja,

kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah lembaga baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari oragnisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jemu dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat bosan dan merasa tegang tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya (Kurniawan et al., 2023). Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi sirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi kerja yang mendukung satu sama lain, kondisi yang diciptakan hendaknya bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri (Pahrurroji, 2021). Organisasi harus mampu menyediakan kedua macam lingkungan kerja tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) sendiri merupakan organisasi non profit yang diorganisasikan oleh pemerintah yang bergerak dibidang pengelolaan zakat, infaq dan shadaqah (Widasari, 2023). Tugas utama dari lembaga ini adalah pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan dana zakat infaq dan shadaqah. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak merupakan organisasi di lingkungan pemerintah Kabupaten Lebak yang secara khusus diberikan kewenangan untuk mengumpulkan, mendistribusikan dan mendayagunakan zakat, infaq dan shadaqah sesuai dengan ketentuan agama Islam menuju umat yang sejahtera lahir dan batin. Lembaga ini mempunyai visi menjadi "Pengelola zakat terbaik dan terpercaya di provinsi Banten", visi tersebut direalisasikan melalui misi BAZNAS Kabupaten Lebak yang didalam misi tersebut salah satunya adalah "Mengkoordinasikan Unit Pengumpul Zakat (UPZ) dan Lembaga Pengelola Zakat (LAZ) dalam mencapai target-target Kabupaten, Provinsi dan Nasional dan mengembangkan potensi amil zakat yang unggul dan menjadi rujukan provinsi." Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.(Maskur, 2019) Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas organisasi atau perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam

persaingan global.(Budiman et al., 2023) Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Tetapi menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala dilapangan (Rohmatulloh et al., 2023). Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di BAZNAS Kabupaten Lebak belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, proposal-proposal tidak tersusun dengan rapih, suhu ruang belum menentu disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan dibeberapa ruang kerja karyawan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan, kurangnya komunikasi dan interaksi antara bawahan dan atasan dan lain-lain. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat dari pengelolaan zakat dimana BAZNAS Kabupaten Lebak jika dilihat dari dana yang terhimpun setiap tahunnya mengalami naik dan turun cenderung tidak stabil. Hal ini berbanding terbalik dengan banyaknya yang mengajukan pendistribusian dana zakat kepada BAZNAS Kabupaten Lebak yang selalu mengalami kenaikan. Dan ini perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan perbaikan dalam hal pelayanan, birokrasi dan lain sebagainya. Tentunya masalah-masalah seperti di atas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi BAZNAS Kabupaten Lebak. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Lebak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam membangun kinerja karyawan agar visi dan misi BAZNAS Kabupaten Lebak dapat tercapai.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam sebuah penelitian memerlukan sebuah metode untuk mengarahkan dan menjadikan sebuah penelitian tersebut valid dan dapat dipercaya. Metode pada dasarnya berarti cara yang dipergunakan untuk mencapai tujuan. Metode penelitian sangat dibutuhkan untuk mengukur keberhasilan suatu penelitian. Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017:2). Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasional. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filosof positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sempel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2017:13). Sedangkan penelitian korelasional adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan di antara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel yang satu (variabel bebas) terhadap variabel lainnya (variabel terikat) (Syofian Siregar, 250:2014). Penelitian korelasional merupakan penelitian untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel atau beberapa variabel

(Arikunto, 2010). Maka dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dua variabel yaitu pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data terhadap variabel lingkungan kerja (X) merupakan proses melakukan perhitungan data sesuai dengan apa yang telah diperoleh pada langkah-langkah pengumpulan data yaitu observasi dan kuesioner (angket) terhadap responden, yang kemudian dilakukan langkah interpretasi data. Pengolahan data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji t, uji f uji regresi linier sederhana sampai kepada uji korelasi antara variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Untuk memperoleh data tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" maka dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian berupa kuesioner (angket) penelitian kepada karyawan. Penelitian ini dilakukan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak. Hasil penelitian yang telah dilakukan di Badan Amil zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak mengenai lingkungan kerja dengan jumlah responden 22 dan jumlah pernyataan 15 butir dengan skor yang diberikan pada setiap butir pernyataan maksimal 5 dan minimal 0 yang diberikan kepada para karyawan. distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja ini adalah salah satu bentuk penyajian data dari variabel lingkungan kerja. Tabel frekuensi ini dibuat agar data telah dikumpulkan pada saat penelitian dalam jumlah yang sangat banyak dapat disajikan dalam bentuk yang jelas dan baik sehingga para pembaca dapat dengan mudah memahaminya. Kelas interval dari tabel di atas terdiri dari 5 kelas, hal tersebut didapat dari perolehan hasil penghitungan sebelumnya yang telah dihitung dengan menggunakan Rumus $K = 1 + 3,3 \log (n)$. Di dalam kolom interval terdapat pengelompokan nilai dari tiap kelas yang dihitung dari nilai terkecil dan hasil perolehan skor kuesioner (angket) yaitu 57 sampai 66 dengan panjang kelas 2 yang didapat dari perolehan perhitungan sebelumnya dengan menggunakan Rumus $P = R/K$ adalah 2, pengelompokan tersebut dilakukan hingga memperoleh angka 66, karena 66 adalah nilai terbesar dari data Variabel X. Disamping kelas interval terdapat frekuensi yang mana frekuensi itu adalah banyaknya perolehan nilai yang diperoleh dari pengelompokan kelas dari keseluruhan. Selanjutnya yaitu perolehan Persentase (%) yang dapat kita hitung frekuensi dibagi jumlah data di kalikan 100 misalnya $15/22 = 0,6818 \times 100 = 68,18$ perhitungan dilakukan hingga kelas interval paling akhir.

**Tabel 4.4
Klasifikasi Tingkat Capaian responden (TCR)**

No	Persentasi Pencapaian	Frekuensi	Kriteria
1	85% – 100%	2	Sangat Baik
2	66% – 84%	11	Baik

3	51% – 65%	2	Kurang Baik
4	36% – 50%	-	Tidak Baik
5	0% – 35%	-	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 2 responden dari 22 responden di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak termasuk ke dalam kategori kinerja sangat baik, 11 responden masuk dalam kategori baik, dan 2 responden masuk ke dalam kategori kurang baik.

1. Uji Instrumen Lingkungan Kerja (X)

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 22 responden di BAZNAS Kabupaten Lebak yang telah diperoleh dapat dikatakan valid dan reliabel apabila indikator yang digunakan dalam memperoleh data adalah valid dan reliabel. Sehingga pengujian terhadap data tersebut perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas dapat dikatakan valid apabila hasil koefisien korelasinya $> 0,3$ atau memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel. Adapun hasil uji validitas instrumen penelitian sebagai berikut: Berdasarkan dari hasil data pada tabel 4.5 mengenai uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai koefisien korelasinya $< 0,3$ atau memiliki nilai r hitung yang lebih besar

dari pada r tabel. Rumus dari r tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah $n=22-2$ (20) yaitu r tabel sebesar 0,359 yang berarti semua pernyataan mengenai lingkungan kerja (X) yang berjumlah 15 dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan metode *Cronbach's alpha*, yang mana instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $> 0,6$. Adapun hasil uji reliabilitas instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.935	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan dari hasil data pada tabel 4.6 mengenai uji reliabilitas

menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) memiliki *cronbach's alpha* 0,935, maka dari itu variabel lingkungan kerja (X) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan variabel lingkungan kerja (X) pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

A. Analisis Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

1. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan di Badan Amil zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak mengenai kinerja karyawan dengan jumlah responden 22 dan jumlah pernyataan 15 butir dengan skor yang diberikan pada setiap butir pernyataan maksimal 5 dan minimal 0 yang diberikan kepada para karyawan.

**Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	52 – 53	1	4,5
2	54 – 55	0	0,0
3	56 – 57	13	59,1
4	58 – 59	5	22,7
5	60 – 61	3	13,6
Jumlah		22	100

Sumber: Data diolah peneliti

Dari Tabel 4.8 di atas yaitu tabel distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan ini adalah salah satu bentuk penyajian data dari variabel kinerja karyawan. Tabel frekuensi ini dibuat agar data telah dikumpulkan pada saat penelitian dalam jumlah yang sangat banyak dapat disajikan dalam bentuk yang jelas dan baik sehingga para pembaca dapat dengan mudah memahaminya. Kelas interval dari tabel di atas terdiri dari 5 kelas, hal tersebut didapat dari perolehan hasil penghitungan sebelumnya yang telah dihitung dengan menggunakan Rumus $K = 1 + 3,3 \log (n)$. Di dalam kolom interval terdapat pengelompokan nilai dari tiap kelas yang dihitung dari nilai terkecil dan hasil perolehan skor kuesioner (angket) yaitu 52 sampai 61 dengan panjang kelas 2 yang didapat dari perolehan perhitungan sebelumnya dengan menggunakan Rumus $P = R/K$ adalah 2, pengelompokan tersebut dilakukan hingga memperoleh angka 60, karena 60 adalah nilai terbesar dari data Variabel Y. Disamping kelas interval terdapat frekuensi yang mana frekuensi itu adalah banyaknya perolehan nilai yang diperoleh dari pengelompokan kelas dari keseluruhan. Selanjutnya yaitu perolehan Persentase (%) yang dapat kita hitung frekuensi dibagi jumlah data di kalikan 100 misalnya $1/22 = 0,045 \times 100 = 4,5$ perhitungan dilakukan hingga kelas interval paling akhir.

Tabel 4.10
Klasifikasi Tingkat Capaian responden (TCR)

No	Persentasi Pencapaian	Frekuensi	Kriteria
1	85% – 100%	3	Sangat Baik
2	66% – 84%	10	Baik
3	51% – 65%	2	Kurang Baik
4	36% – 50%	-	Tidak Baik
5	0% – 35%	-	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden dari 22 responden di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak termasuk ke dalam kategori kinerja sangat baik, 10 responden masuk dalam kategori baik, dan 2 responden masuk ke dalam kategori kurang baik.

2. Uji Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 22 responden di BAZNAS Kabupaten Lebak yang telah diperoleh dapat dikatakan valid dan reliabel apabila indikator yang digunakan dalam memperoleh data adalah valid dan reliabel. Sehingga pengujian terhadap data tersebut perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

c. Uji Validitas

Uji Validitas dapat dikatakan valid apabila hasil koefisien korelasinya $> 0,3$ atau memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel. Adapun hasil uji validitas instrumen penelitian sebagai berikut: Berdasarkan dari hasil data pada tabel 4.11 mengenai uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai koefisien korelasinya $< 0,3$ atau memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel. Rumus dari r tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah $n=22-2$ (20) yaitu r tabel sebesar 0,359 yang berarti semua pernyataan mengenai Kinerja Karyawan (Y) yang berjumlah 15 dinyatakan valid.

d. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan metode *Cronbach's alpha*, yang mana instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $> 0,6$. Adapun hasil uji reliabilitas instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,798	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan dari hasil data pada tabel 4.12 mengenai uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki *cronbach's alpha* 0,798. maka dari itu variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

B. Analisis Hubungan Variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun langkah-langkah analisis sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik
- a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikat adalah normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Simornov*. Jika hasil K-S mempunyai nilai $p > 0,05$, maka dapat dikatakan *Understandarized Residualnya* normal. Hasil uji tersebut disajikan pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Asumsi Normalitas

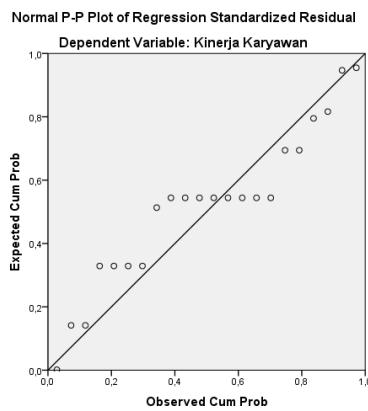
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	standardized Residual
N	22
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	,0000000
Std. Deviation	1,23352285
Most Extreme Differences	
Absolute	,195
Positive	,182
Negative	-,195
Test Statistic	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,195
	,029 ^c

Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.13 di atas terlihat bahwa, uji normalitas dengan *Kolmogorov-Simornov Z* diperoleh nilai signifikan 0,29 berarti hal ini menunjukkan

bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikannya (p) > 0,05 sehingga asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot Sumber Data diolah SPSS

Hasil uji normalitas pada gambar 4.1 di atas, terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linierlitas

Uji Linearlitas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai $\text{sign } f < 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

Tabel 4.14

Hasil Uji Asumsi Linierlitas

Model	F	Sig	Keterangan
Variabel X ke Variabel Y	26,666	0,000	Linier

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa model jalur variabel X ke Y diperoleh signifikansi sebesar 0,000 data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi.

2. Uji Regresi dan Korelasi
 - a. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error				
1 (Constant)	32,036	8,905			3,598	,002
Lingkungan Kerja	,442	,151		,548	2,931	,008

Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diperoleh nilai konstanta (a) = 32,036 dan nilai koefisien arah regresi = 0,442 maka persamaan garis regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 32,036 + 0,442X$$

Selanjutnya dari persamaan garis regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,442 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,442 poin.

b. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	S. Error of the Estimate
1	,548 ^a	,300	,266	2,494

Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,548. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Korelasi Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya

variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square. Berdasarkan tabel 4.16 di atas, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,300. Sehingga dari harga tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 30% kinerja karyawan yang ada di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada dan sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diterangkan dalam penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Uji ini dilakukan dengan melihat kolom signifikan pada variabel independen (bebas) dengan taraf signifikan $< 5\%$ atau 0,05. Uji t yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,036	8,905		3,598	,002
Lingkungan Kerja	,442	,151	,548	2,931	,008

Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai t hitung dan nilai signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,931 dan nilai Sig. 0,008. Nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,931 > 2,08596$ dan nilai Sig. $< 0,05$ yaitu 0,008 $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen yaitu lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak.

2. Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikan $< 5\%$ atau 0,05. Uji f yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	53,434	1	53,434	8,592	,008 ^b
Residual	124,384	20	6,219		
Total	177,818	21			

Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai f hitung dan nilai signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dari tabel di atas diperoleh nilai f hitung sebesar 8,592 dan nilai Sig. 0,008. Nilai f hitung > f tabel yaitu 8,592 > 4,32 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,008 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen yaitu lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Lingkungan kerja di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak berdasarkan hasil rata-rata perhitungan persentase pencapaian dan kategori dari indikator lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja masuk kedalam kategori baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil pengaktegorian dalam tingkat capaian responden dengan jumlah yaitu 2 menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada di Badan amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak masuk dalam kategori sangat baik, 11 menyatakan baik dan 2 menyatakan kurang baik. Kinerja Karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak berdasarkan hasil rata-rata perhitungan persentase pencapaian dan kategori dari indikator kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan masuk kedalam kategori baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil pengaktegorian dalam tingkat capaian responden dengan jumlah yaitu 3 menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada di Badan amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak masuk dalam kategori sangat baik, 10 menyatakan baik dan 2 menyatakan kurang baik. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan t hitung > t tabel yaitu 2,931 > 2,08596, perhitungan f hitung > f tabel yaitu 8,592 > 4,32. Pernyataan itu diperkuat dengan hasil koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,548 menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian untuk Nilai koefisien determinasi (*R*²) sebesar 0,300 dan sumbangan efektif lingkungan kerja sebesar 30%. Sehingga harga tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak, persentase pengaruhnya sebesar 30% dan 70% lainnya dipengaruhi oleh hal atau variabel lain

REFERENSI

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi), Cetakan Kedelapan Belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Cynthia Novita. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. Jurnal AGORA, Vol.3 No. 2, 2015.
- Kamif Muhammad, Mochammad Djudi Mukzam Dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.38 No. 1 September 2016.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedelapan, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2009. Horison, Bisnis, Manajemen, Dan Sumber Daya Manusia. Bogor: IPB Press.
- Naa, Abner. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Listrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Jurnal Renaissance, Vol.2 No.02 Agustus 2017.
- Ningrum Nadiya Lifa, Arik Prasetya Dan Muhammad Faisal Riza. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.11 No.1 Juni 2014.
- Nitiesmito, Alex S. 2015. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmawati Nela Pima, Bambang Swasto Dan Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.8 No.2 Maret 2014.

- Rozi, Hidayat Noor Dan Sulistini. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, Vol. 6 No. 1, 2017.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kesembilan, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua Puluh Enam, Jakarta: PT. Bumi Akasra.
- Sidanti, Heni. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, Vol.9 No.1, 2015.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Kedua, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Jurnal Malikussaleh Industrial Engineering Journal (MIEJ)*, Vol.2 No.1, 2013: 18-23.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV ALFABETA.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahputra, Linda, Darwin Lie, Parman Tarigan Dan Efendi. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mode Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol.1 No.1, 2013
- Thoifah, I'Anatut. 2015. *Statistika Pendidikan Dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani (Kelompok Intrans Publishing) Wisma Kalimetro.
- Budiman, B. (2018). Pengaruh Tingkat Risiko Pembiayaan Murabahah Terhadap Tingkat Profitabilitas Bank Umum Syariah Di Indonesia Periode Tahun 2010-

2014. *Jurnal Aksioma Al-Musaqoh*, 1(1), 30–49.
- Budiman, B., Adawiyah, E. R., Syukri, M., Ibadurohmah, I., & Wahrudin, U. (2023). Effect of Electronic Money Transactions on Customer Satisfaction According to Sharia Economy (Case Study at STAI La Tansa Mashiro). *AL-FALAH: Journal of Islamic Economics*, 8(1), 97–118.
- Budiman, B., Yunia, N., & Badrotusabila, B. (2022). Pengaruh Diversifikasi Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Kerudung Instan Rabbani di Rangkasbitung Lebak. *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(01), 89–106.
- Hidayat, D. (2020). Dampak Destinasi Wisata Halal Terhadap Pemanfaatan Potensi Ekonomi Kreatif Bagi Masyarakat Di Gunung Luhur Negeri Di Atas Awan. *Aksioma Al-Musaqoh*, 3(2), 15–26.
- Kurniawan, E., Harahap, K., Lumbanraja, M. M. M., Kalsum, U., Mustafa, M. S., Trisnawati, N. L. D. E., Priyono, S., Trianto, E., Rumapea, E. L. B., & Safrin, F. A. (2023). *Manajemen Investasi*. Media Sains Indonesia.
- Maskur, M. (2019). Pengaruh Pembiayaan Mikro Syariah Dalam Mengembangkan Usaha Di Kabupaten Lebak. *Aksioma Al-Musaqoh*, 2(2), 1–13.
- Pahruroji, A. (2021). URGENSI ETIKA ISLAM DI ERA DIGITAL. *Aksioma Al-Musaqoh*, 4(1), 1–11.
- Rohmatulloh, P., Budiman, B., & Mukti, M. (2023). PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM KAB. LEBAK. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 10(2).
- Widasari, E. (2023). THE EFFECT OF QARDHUL HASAN CAPITAL ON MICRO BUSINESS DEVELOPMENT OF ISLAMIC MICRO WAQF BANK CUSTOMERS (Research on BWM Syariah Lan Taburo La Tansa Lebak Banten Customers). *Indonesian Journal of Islamic Business and Economics*, 5(1), 51–67.