

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KEDISIPLINAN, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA PADA LEMBAGA AMIL
ZAKAT SOLO PEDULI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Batik Surakarta

Oleh:

ANITA YAHYA
NIM : 2022020010

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM BATIK

SURAKARTA

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini setelah membaca skripsi dengan judul:
**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KEDISIPLINAN, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT SOLO
PEDULI**

Oleh:

ANITA YAHYA
NIM : 2016020098

Telah Dipertahankan Di Hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Surakarta, 25 Februari 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Dra. Hj. Siti Maryam, MM.

Dra. Eny Kustiyah, M.M.

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Universitas Islam Batik Surakarta

Fithri Setya Marwati, S.E., MM., Ph.D.

NIDN. 0603088405

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah diterima dan disahkan untuk memenuhi syarat dan tugas, guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Pada hari : Rabu

Tanggal : 25 Februari 2026

Tim Penguji Skripsi

1. **Dr. Dra. Hj. Siti Maryam, M.M.** ()

Ketua

2. **Dra. Eny Kustiyah, M.M.** ()

Sekretaris

3. **Dr. Hj. Sudarwati, SE., MM** ()

Anggota

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Batik Surakarta

Dr. Suhendro, S.E., M.Si., Akt.

NIDN.0015027201

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Anita Yahya

NIM : 20022020010

Judul Skripsi : Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kedisiplinan, Motivasi dan
Lingkungan Kerja pada Lembaga Amil Zakat Solo Peduli

Saya menyatakan bahwa skripsi yang diajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 25 Februari 2026

Anita Yahya
2022020010

MOTTO

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu, maka dia berada di jalan Allah SWT.”
(HR. Turmudzi)

“Ilmu tanpa amal adalah kegilaan, dan amal tanpa ilmu adalah kesia-siaan.”
(Imam Al-Ghazali)

“Dan meski segala sesuatunya tidak selalu berjalan sesuai keinginanmu, saya yakin kamu dapat mengatasinya.” –
Julie Hebert

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Begitu banyak rasa terima kasih saya ucapkan kepada:

1. Cinta pertamaku yaitu Ayahanda Suparno Riyanto. Terimakasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan finansial penulis selama ini. Serta doa yang terselip disetiap sholatnya demi keberhasilan penulis mewujudkan harapan dirinya dan semua orang.
2. Pintu surgaku yaitu Ibunda Sumarmi yang menjadi panutan penulis. Terimakasih atas kasih sayang, semangat, ridho dan ribuan doa yang telah dilantarkan untuk keberhasilan penulis dalam menggapai cita-citanya ini.
3. Suamiku yang paling ku cintai dan sayangi Abdul Ramadhan Fauzani yang telah memberikan nasehat dan semangat dalam mengerjakan skripsi.
4. Saudara tercinta Faqih Mustofa, Annas Ma'ruf dan Rohib Samsul Alam yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada saya dalam menyelesaikan studi ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah serta kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan lancar. Penulisan skripsi dengan judul Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Lembaga Amil Zakat Solo Peduli. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta. Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, dengan tulus dan segenap kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ipmawan Muhammad Iqbal, S.Ag., M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi lanjut S1 Ekonomi.
2. Dr. Suhendro, S.E., Ak., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
3. Fithri Setya Marwati, S.E., M.M., Ph.D. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
4. Dr. Dra. Hj. Siti Maryam, M.M. selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan arahan serta kesabarannya selama penulisan skripsi.
5. Dra. Eny Kustiyah M.M. selaku dosen pembimbing pendamping yang telah membina dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini

6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu serta pengalamannya kepada penulis.
7. Pimpinan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
8. Segenap pihak yang telah berkontribusi yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih.

Penulisan skripsi ini tentunya jauh dari sempurna karena keterbatasan yang dimiliki penulis, sehingga penulis tidak menutup kemungkinan terhadap saran dan kritik yang sifatnya membangun.

Akhirnya penulis menyampaikan, semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

Wassalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Surakarta, 25 Februari 2026

Penulis

Anita Yahya
2022020010

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I LATAR BELAKANG.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah :	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kinerja Karyawan.....	9
B. Kedisiplinan.....	15
C. Motivasi	21
D. Lingkungan kerja	25
E. Penelitian yang Relevan.....	31
F. Kerangka Berfikir	35
G. Hipotesa	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	38
A. Jenis penelitian	38
B. Tempat & waktu penelitian.....	38
C. Populasi dan sampel	39
D. Teknik sampling.....	40
E. Teknik pengumpulan data	40
F. Definisi Opersional Variabel	42
G. Uji Instrumen	44
H. Rencana analisa data	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
B. Deskripsi Responden	63

C. Hasil Analisis Data	67
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	69
E. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	73
F. Uji Kelayakan model (Uji F)	75
G. Uji t	77
H. Koefisien Determinasi (R^2)	79
I. Pembahasan	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organsasi Lembaga Amil Zakat Solo Peduli	59
Gambar 4.2 Pertemuan Rutin Karyawan	61
Gambar 4.3 Ruang Kerja Karyawan	62
Gambar 4.4 Grafik Histogram Normalitas.....	69
Gambar 4.5 Grafik Normal P-P Plot	70
Gambar 4.6 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	72
Gambar 4.7 Kriteria Pengujian Uji F	76
Gambar 4 8 Kriteria Pengujian Uji t	78

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas	46
Tabel 3.3 Hasil Uji Realibilitas	48
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Kelamin	64
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Redresi Linier Berganda	74
Tabel 4.10 Hasil Uji F	75
Tabel 4.11 Hasil Uji t	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	79

ABSTRAK

Anita Yahya, 2022020010. Kedisiplinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada Lembaga Amil Zakat Solo Peduli. Skripsi. Program Studi Manajemen. Strata 1. Universitas Islam Batik Surakarta. 2026.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan kesenjangan yang terjadi dilapangan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Responden yang digunakan berjumlah 45 orang. Metode penetapan sampel pada penelitian adalah *sensus*.

Data diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner dan dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2). Hasil data menunjukan bahwa kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli. Hasil analisis koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,62% atau 60,2% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 60,2% sedangkan sisanya 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini penting bagi manajemen, karena menyiratkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, Lembaga Amil Zakat Solo Peduli harus berfokus pada peningkatan disiplin kerja dengan menetapkan aturan dan peningkatan motivasi melalui berbagai insentif dan lingkungan kerja yang aman. Kesimpulannya, penelitian ini menegaskan adanya pengaruh bersama antara kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli, yang menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut esensial dalam mendorong keberhasilan organisasi.

Kata kunci: Kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

Anita Yahya, 2022020010. Discipline, Motivation and Work Environment at the Solo Peduli Zakat Collection Institution. Thesis. Management Study Program. Bachelor's Degree. Batik Islamic University of Surakarta. 2026.

The purpose of this study was to examine the influence of discipline, motivation and the work environment on employee performance based on observations at the Solo Peduli Zakat Collection Institution (LAZSP).

This study employed a quantitative method with a descriptive approach. The respondents were 45. The sampling method used was a census.

The data were obtained by distributing questionnaires and conducting multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2). The results of the data indicate that discipline, motivation, and work environment have a positive and significant influence, both partially and simultaneously, on the performance of employees of the Solo Peduli Zakat Amil Institution. The results of the determination coefficient analysis (Adjusted R^2) of 0.62% or 60.2% indicate that employee performance is influenced by discipline, motivation, and work environment by 60.2% while the remaining 39.8% is influenced by other factors. This result is important for management, because it implies that to improve employee performance, the Solo Peduli Zakat Amil Institution must focus on improving work discipline by establishing rules and increasing motivation through various incentives and a safe work environment. In conclusion, this study confirms the combined influence of discipline, motivation, and work environment on the performance of employees of the Solo Peduli Zakat Amil Institution, which indicates that these three factors are important in driving organizational success.

Keywords: Discipline, motivation, work environment, and employee performance

BAB I

LATAR BELAKANG

A. Latar Belakang Masalah

Peranan SDM telah berkembang seiring dengan kemajuan zaman, karyawan disuatu organisasi tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset yang harus terus dikelola dan dikembangkan. Setiap organisasi dalam menjalankan kegiatannya sudah tentu mempunyai maksud dan tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya di tentukan oleh produk atau layanan yang ditawarkan, namun juga kualitas dan kontribusi dari sumber daya manusia di dalamnya. Keahlian dan keterampilannya karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Apalagi lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri seperti Lembaga Amil Zakat Solo Peduli yang melayani masyarakat dengan sepenuh hati, maka di perlukan karyawan yang berdisiplin tinggi, penuh motivasi dan semangat inovatif. Menurut Hasibuan (2017) pencapaian dari hasil kerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada karyawan dan dikerjakan dengan cekapan, pengalaman, waktu serta keseriusan itu yang disebut dengan kinerja.

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan, kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai menurut (Pratiwi *et al.*, 2025). Lembaga Amil Zakat Solo Peduli dalam hal ini sepenuhnya menyadari bahwa kualitas SDM yang baik menjadi modal utama sebuah organisasi dalam proses perkembangan secara internal maupun eksternal, oleh karena itu peningkatan kualitas dan kapasitas SDM merupakan hal wajib yang harus ditingkatkan. Pelaksanaannya berdasarkan atas pencapaian dalam efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dan sejauh mana, hasil dari sebuah pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi menurut (Igobula, sunarjo, 2019).

Peningkatan kinerja organisasi pengelola zakat dapat dijadikan salah satu strategi meningkatkan kepercayaan masyarakat untuk menyalurkan zakat sedekah dan dana sosial keagamaan melalui lembaga sosial. Yayasan Solo Peduli Ummat (SOLOPEDULI) merupakan salah satu pengelola zakat pertama di Jawa Tengah, yang dikukuhkan sebagai Lembaga Amil Zakat skala Provinsi Jawa Tengah berdasarkan SK Dirjen Bimas Islam Kemenag RI No. 271. Salah satu tolok ukur tercapainya tujuan organisasi adalah dari sejauh mana capaian kinerja karyawan. Lembaga Amil Zakat Solo Peduli berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karena sumber daya manusia menjadi faktor penting yang harus dimotivasi terus menerus. Namun demikian, berdasarkan hasil wawancara kedatangan karyawan tepat waktu masih kurang optimal yang hanya 87% dari standar institusi yang telah ditetapkan sebesar

95%. Didukung penelitian Igobula & sunarjo, (2019) kinerja karyawan menjadi salah satu perbandingan antara standar kerja yang sudah ditetapkan organisasi dengan hasil kerja yang terlihat secara nyata. Menurut Yunia & Ningsih, (2022) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan kedisiplinan karyawan.

Kedisiplinan karyawan sangat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, karena menyangkut tanggung jawab, etika kerja, dan efisiensi operasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Menurut (Edo *et al.*, 2025) karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong rekan-rekan kerja untuk mengikuti teladan yang baik. Didukung dengan penelitian (Effendi & Hasbi, 2023) lembaga yang berjalan maksimal dan sejalan dengan visi yang ingin dicapai, maka harus memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan dengan menerapkan kebijakan-kebijakan manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan karyawan akan menimbulkan semangat dalam bekerja, karena dapat membentuk kepribadian dan karakter karyawan. Menurut Pratiwi *et al.*, (2025) disiplin kerja yang baik bagi karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Adapun pentingnya kedisiplinan kerja karyawan bagi lembaga adalah kedisiplinan yang

mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien dan memenuhi target, serta membantu dalam pengelolaan waktu dan sumber daya yang lebih baik (Laoli *et al.*, 2024). Meskipun kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi jika tidak didukung dengan motivasi kerja maka juga menyebabkan kinerja terhambat (Pratiwi *et al.*, 2025) apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. (Edo *et al.*, 2025) menyebutkan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi.

Motivasi kerja salah satu dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Motivasi kerja sebagai tolak ukur yang bisa digunakan untuk melihat seberapa lama seorang karyawan dapat bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Wardana, (2023) motivasi kerja diperkuat oleh sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Tentunya motivasi seseorang akan turun ketika apa yang diperoleh tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan atau diharapkan. Begitu juga sebaliknya ketika karyawan memiliki sikap negatif maka kondisi lingkungan kerja yang karyawan lakukan menjadi rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia & Gs, 2025) menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih antusias, bertanggung jawab, dan produktif, atas pekerjaan mereka. Semangat kerja dan kinerja

pegawai dapat meningkat sebagai akibat dari lingkungan kerja yang produktif dan berjalan dengan baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau lembaga, serta jika lingkungan kerja tidak mendukung maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah lembaga baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari organisasi. Menurut Yunia & Ningsih, (2022) kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang kinerja 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 jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Menurut Lia silpia & mursyid, (2022) lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektifitas kerja karyawan yang bentuknya dapat berupa tempat dan sarana produksi serta suasana hubungan sosial antar personal organisasi. Lingkungan kerja menandakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Menurut Marlina *et al.*, (2024) setiap organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti fasilitas fisik tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup. Lingkungan kerja menjadi salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. 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. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Supomo, Muhammad, 2024) pada Lembaga Amil Zakat Solo Peduli menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan adanya dukungan sosial dari rekan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang pendapat para ahli dan fenomena yang ada tersebut mendasari untuk di lakukan kajian penelitian terkait dengan kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat Solo Peduli. Maka peneliti memandang penting dan layak untuk melakukan penelitian dengan teori kajian **“Kinerja karyawan ditinjau dari kedisipinan, motivasi dan lingkungan kerja pada Lembaga Amil Zakat Solo Peduli”**

B. Rumusan Masalah :

Berdasarkan latar belakang diatas diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli?

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.
2. Variabel independent pada penelitian ini terdiri dari tiga aspek utama yaitu kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini memperluas atau memodifikasi teori yang sudah ada untuk menjelaskan fenomena yang lebih spesifik.
 - b. Bagi penulis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana memperdalam ilmu yang telah diperoleh melalui bangku kuliah.

2. Manfaat praktis

- a. Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan.
- b. Menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya dan bahan pembelajaran dalam memahami kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut (mangkunegara, 2022: 22) merupakan seseorang yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan hasil yang baik. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Kinerja karyawan menurut Yunia & Ningsih, (2022) merupakan hasil dari 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. Menurut Efendi & Yusuf, (2021) kinerja karyawan sebagai salah satu pencapaian dari kerja seorang pegawai secara *quality* ataupun *quantity* yang dihasilkan oleh karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan sesuai dengan beban tugas yang dilaksanakannya. Untuk mencapai kinerja yang baik, haruslah didukung dengan kepemimpinan yang baik, yang dapat melayani, mengayomi, menghargai dan memotivasi pegawai. Menurut (Marlina *et al.*, 2024) kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan Perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi

akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Menurut Lia silpia, mursyid, (2022) 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. Kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. 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.

Berdasarkan pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja tersebut demi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya yang dipercayakan kepadanya dengan kuantitas dan kualitas yang baik.

2. Teori Kinerja karyawan

Seperangkat konsep, prinsip, dan landasan ilmiah yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana dan mengapa karyawan menghasilkan suatu prestasi kerja dalam organisasi. Teori ini membahas faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kerja, proses terbentuknya kinerja, standar yang

digunakan untuk menilai kinerja, serta hubungan antara kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap output kerja karyawan dan memahami perilaku kerja karyawan, serta merancang strategi pengembangan SDM agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

a. Teori Maslow

Menurut Maslow (1943: 54) kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemenuhan lima tingkatan kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi, kinerja akan meningkat ketika kebutuhan tingkat tinggi seperti penghargaan dan aktualisasi diri terpenuhi, karena pada tahap tersebut individu terdorong untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya. Maslow menjelaskan bahwa karyawan yang merasa aman, dihargai, dan memiliki kesempatan berkembang akan menunjukkan komitmen kerja lebih besar dan meningkatkan produktivitas kerja. Demikian pemenuhan kebutuhan berjenjang menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan.

b. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg (1959: 90) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu *hygiene factors* dan *motivator factors*. *Hygiene factors*, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan kebijakan perusahaan, berfungsi mencegah ketidakpuasan, namun tidak secara langsung meningkatkan

kinerja. Namun, pemenuhannya hanya membuat karyawan merasa netral atau tidak puas, bukan otomatis termotivasi untuk berprestasi lebih tinggi.. Sebaliknya, *motivator factors* seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Herzberg (1959) menegaskan bahwa karyawan akan menunjukkan kinerja tinggi ketika faktor motivator dipenuhi, karena faktor tersebut berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan dorongan intrinsik untuk berprestasi. Demikian teori ini menekankan bahwa peningkatan kinerja memerlukan pemenuhan faktor motivasional.

c. Teori Harapan (*Expectancy Theory*) Vroom

Menurut Vroom (1964: 120) menjelaskan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh tiga komponen utama, yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. *Expectancy* merupakan keyakinan karyawan bahwa usaha yang diberikan akan menghasilkan kinerja tertentu. *Instrumentality* adalah keyakinan bahwa kinerja tersebut akan menghasilkan *reward* atau hasil tertentu. *Valence* adalah nilai atau pentingnya *reward* tersebut bagi karyawan. Teori ini menekankan bahwa motivasi dan kinerja akan tinggi jika karyawan percaya bahwa usaha mereka akan berbuah hasil dan hasil tersebut memberikan manfaat yang bernilai bagi mereka. Demikian menurut Vroom (1964), kinerja karyawan sangat bergantung pada hubungan antara usaha, hasil kerja, dan nilai yang diberikan pada hasil tersebut.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Andrian,2020: 45)sebagai berikut :

- a. Motivasi, pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan bekerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan.
- b. Kepuasan Kerja, suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Jika tingkat kepuasan karyawan rendah akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- c. Disiplin, merupakan taat hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk mencerminkan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif mencerminkan kesadaran, kreativitas, dan tanggung jawab karyawan untuk memberikan ide,

- e. Lingkungan kerja, segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, kenyamanan, semangat kerja, serta kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Ukuran kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 59) kinerja pegawai dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, mutu hasil kerja yang ditampilkan karyawan dengan teliti. Bukan hanya selesai, tetapi bagaimana standar mutu dipenuhi.
- b. Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Fokusnya pada produktivitas secara angka atau volume pekerjaan.
- c. Pelaksanaan tugas, menilai sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas sesuai prosedur, instruksi, serta standar operasional (SOP).
- d. Tanggung jawab, karyawan yang mempunyai kemauan dan kesadaran karyawan untuk menanggung risiko atas pekerjaan yang dilakukannya, serta menjalankan tugas dengan rasa memiliki.

5. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut (Pratiwi *et al.*, 2025) sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja, hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- b. Kualitas hasil kerja, tingkat di mana hasil pekerjaan mendekati kesempurnaan dalam arti ketepatan, ketelitian, dan kerapian pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.
- c. Bertanggung jawab, memahami dan memenuhi tanggung jawab karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, serta memiliki kesadaran untuk meningkatkan kinerja karyawan secara terus-menerus.
- d. Kerja sama, kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, dan pihak lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kerja sama ini melibatkan kemampuan untuk berkomunikasi efektif, berbagi pengetahuan dan sumber daya, serta bekerja sama untuk mencapai hasil yang lebih baik.

B. Kedisiplinan

1. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan menurut (Setiawan *et al*, 2022: 27) merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para pegawai agar pegawai mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan organisasi

yang telah ditetapkan. Menurut (Effendi & Hasbi, 2023) disiplin kerja adalah sebuah sikap mental yang memanifestasikan dirinya dalam tindakan perilaku individu, kelompok atau masyarakat berbentuk kepatuhan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan guna tujuan tertentu. Menurut Edo *et al.*, (2025) disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Untuk memperoleh hasil kinerja karyawan yang maksimal, penting bagi lembaga untuk menciptakan sikap karyawan yang disiplin dan taat terhadap aturan yang berlaku. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.

Disiplin merupakan suatu sikap hormat yang ada pada diri seorang karyawan terhadap peraturan-peraturan dan ketetapan yang ada di dalam perusahaan. Menurut Pratiwi *et al.*, (2025) disiplin kerja yang baik karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Disiplin kerja juga berkaitan dengan rasa tanggung jawab, etika, dan loyalitas terhadap pekerjaan. Hal ini penting guna menimbulkan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan efisiensi. Namun di lain hal menurut Amalia & Gs, (2025) kurangnya disiplin kerja dapat berdampak negatif terhadap perusahaan, bahkan dapat menurunkan motivasi dan semangat karyawan lainnya. Oleh karena itu, disiplin kerja membawa keuntungan bagi individu

sekaligus turut mendorong pertumbuhan serta pencapaian Perusahaan. Tidak mungkin sebuah perusahaan mencapai kesuksesan tanpa dukungan karyawan yang bekerja dengan disiplin, penuh motivasi, dan memiliki semangat inovatif.

Berdasarkan pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa kedisiplinan adalah sikap pengendalian diri karyawan dan rasa tanggung jawab secara sadar tanpa paksaan untuk selalu taat dan menghargai peraturan yang ada di dalam Perusahaan.

2. Teori Kedisiplinan

Seperangkat konsep dan prinsip bahwa disiplin tidak hanya muncul karena adanya sanksi atau pengawasan, tetapi juga karena kesadaran, sikap mental, motivasi, budaya organisasi, dan kualitas kepemimpinan. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan produktivitas dan kinerja karyawan dalam organisasi.

a. Teori Sinambela

Menurut Sinambela (2016: 60) kedisiplinan merupakan sikap, tingkah laku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan terlihat dari kepatuhan karyawan dalam menaati jam kerja, melaksanakan tugas sesuai standar, serta mematuhi aturan yang berlaku. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menciptakan efektivitas kerja karena setiap individu mampu bekerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi. Teori ini menekankan pentingnya pengelolaan

organisasi yang berkelanjutan untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

b. Teori Hasibuan

Menurut Hasibuan (2017: 87) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran berarti sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan tanpa paksaan, sedangkan kesediaan berarti adanya kemauan untuk mematuhi aturan tersebut. Kedisiplinan yaitu fungsi operatif manajemen SDM yang berperan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui perilaku kerja yang patuh dan teratur.

c. Teori Sutrisno

Menurut Sutrisno (2016: 85) kedisiplinan merupakan suatu perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan organisasi, baik berupa aturan tertulis maupun etika kerja. Kedisiplinan mencakup kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai target, dan kepatuhan terhadap kode etik. Kedisiplinan terbentuk dari faktor internal seperti motivasi dan komitmen, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan dan sistem penghargaan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Faktor kedisiplinan menurut Sutrisno (2016: 90) sebagai berikut :

- a. Tujuan yang Jelas, karyawan yang memahami tujuan organisasi dan tugasnya akan lebih disiplin karena memiliki arah yang jelas.

- b. Kehadiran, karyawan yang konsisten dalam kedatangannya menjadi indikator utama disiplin. Faktor ini berkaitan dengan kepatuhan pada jam kerja.
- c. Ketepatan Waktu, kemampuan karyawan untuk masuk kerja dan menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik.
- d. Kepatuhan Terhadap Aturan, karyawan yang patuh terhadap SOP, instruksi kerja, dan kebijakan perusahaan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

4. Jenis kedisiplinan

Menurut Desi Kristianti & Ria Lestasi Pangestu (2019: 56) ada 3 macam disiplin adapun penjelasannya antara lain:

- a. Disiplin Preventif, yakni kegiatan yang dilaksanakan agar mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, yang membuat penyelewengan-penyelewengan tersebut dapat dicegah dengan baik.
- b. Disiplin korektif, merupakan tindakan yang diambil untuk menanggulangi pelanggaran terhadap aturan serta mencoba untuk mencegah terjadinya pelanggaran dimasa depan.
- c. Disiplin progresif, yakni tindakan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat kepada pelanggaran yang berulang. Tujuannya yaitu agar memberikan kesempatan kepada karyawan

untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius diberikan.

5. Indikator kedisiplinan

Indikator kedisiplinan menurut (Amalia & Gs, 2025) antara lain:

- a. Tingkat absensi, salah satu cara guna mengetahui seberapa disiplin karyawan adalah dengan mengamati tingkat absensi jika semakin tinggi tingkat kehadiran dan semakin rendah tingkat absensi kehadirannya, maka karyawan perlu evaluasi atas rendahnya tingkat absensi.
- b. Mematuhi peraturan, karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan akan mematuhi prosedur kerja dan selalu mematuhi pedoman perusahaan. Ini akan membuat karyawan merasa nyaman dan kelancaran saat bekerja.
- c. Penggunaan waktu yang efektif bagi karyawan yang bekerja untuk perusahaan diharapkan bisa memanfaatkan waktu dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan. serta tidak membuang waktu.
- d. Tanggung jawab, merupakan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan, prosedur, serta target yang telah ditetapkan organisasi, serta kesediaan untuk menanggung konsekuensi atas setiap tindakan dan hasil kerja. Karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi akan menunjukkan kepatuhan dan komitmen terhadap aturan kerja.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Riyadi (2011: 40) motivasi merupakan sikap seseorang yang memiliki relasi terhadap beberapa faktor individu yang mempunyai nilai-nilai interaksi diantaranya peran sosial, interaksi sosial, nilai, peran, struktur sosial, dan kejadian kejadian baru dimasyarakat. Menurut Amalia & Gs, (2025) keinginan atau alasan untuk menggerakkan seseorang dalam melakukan suatu upaya demi mencapai target, itulah yang diartikan sebagai motivasi. Aspek psikologis yang menunjukkan sikap, kebutuhan, dan kepuasan individu memiliki kaitan dengan hal ini. Salah satu aspek yang penting dalam menentukan perilaku karyawan dalam bekerja untuk dapat mencapai target sesuai dengan yang di tentukan perusahaan ialah motivasi. Keinginan karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda. Ini karena setiap orang memiliki emosi juga keinginan yang dapat mempengaruhi perilaku dan kemampuan karyawan untuk mendorong motivasi kerja. maka dari itu karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda dari satu pegawai dengan pegawai lainnya.

Menurut Amalia *et al.*, (2025) beberapa orang bekerja untuk mendapatkan pendapatan berupa gaji yang diperuntukan guna memenuhi kebutuhan hidupnya ada pula bekerja untuk mewujudkan cita-citanya. Menurut Wardana, (2023) Motivasi kerja diperkuat oleh sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja untuk

mencapai tujuan organisasi. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seorang karyawan dituntut untuk menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bersemangat. Oleh karena itu, cara seseorang memahami motivasi kerja berbeda-beda tergantung pada kondisi mereka. Motivasi dapat menumbuhkan rasa karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Menurut (Pratiwi *et al.*, 2025) motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, berusaha, dan mencapai tujuan tertentu.

2. Teori Motivasi

Seperangkat konsep dan prinsip menjelaskan sumber dorongan perilaku manusia dan bagaimana dorongan tersebut memengaruhi usaha, arah tindakan, serta ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan.

a. Teori Abraham Maslow

Menurut Maslow (1954: 80-106) motivasi manusia digerakkan oleh hierarki kebutuhan yang terdiri dari lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial,

penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam konteks kerja, teori ini menjelaskan bahwa karyawan akan termotivasi bila kebutuhan dasar mereka seperti, lingkungan kerja aman, hingga peluang pengembangan diri dapat dipenuhi, maka motivasi sangat penting bagi setiap karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan.

b. Teori Frederick Herzberg

Herzberg (1966: 71-91) mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor higienis (kondisi kerja, gaji, supervisi, hubungan antar rekan) dan faktor motivator (pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karier). Faktor higienis mencegah ketidakpuasan, sedangkan faktor motivator menciptakan kepuasan dan meningkatkan motivasi.

c. Teori B.F. Skinner

Skinner (1953: 59) menyatakan bahwa perilaku termotivasi melalui proses penguatan (*reinforcement*). Penguatan positif seperti penghargaan, bonus, dan pengakuan dapat meningkatkan perilaku yang diinginkan, sedangkan penguatan negatif atau hukuman menurunkan perilaku yang tidak diharapkan. Dalam manajemen, teori ini digunakan untuk membentuk perilaku produktif melalui sistem *reward* dan *punishment*. Menurut Skinner, perilaku yang diikuti oleh konsekuensi menyenangkan akan cenderung diulang.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2011) sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Hidup, segala sesuatu yang diperlukan karyawan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, mencapai kesejahteraan, dan menjalani kehidupan sehari-hari.
- b. Kebutuhan Masa Kerja, kebutuhan yang harus dipenuhi karyawan selama berada dalam usia produktif dan aktif bekerja.
- c. Kebutuhan Harga Diri, keinginan karyawan untuk dihargai, dihormati, serta perlu pengakuan orang lain, dan memiliki rasa percaya diri. Hal itu membuat karyawan mendapatkan motivasi kerja.
- d. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja, dorongan pribadi untuk dihargai atau diakui atas hasil kerja, usaha, atau pencapaiannya di lingkungan kerja.

4. Manfaat motivasi

Manfaat motivasi kerja Menurut Robbins (2006: 214), Robbins menjelaskan bahwa motivasi memberikan manfaat signifikan bagi individu maupun organisasi karena motivasi menjadi pendorong utama seseorang untuk bertindak.

- a. Meningkatkan kinerja, karena karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan lebih antusias, fokus, dan konsisten dalam mencapai target.

- b. Meningkatkan produktivitas organisasi, sebab usaha yang maksimal dari karyawan berdampak langsung pada output kerja.
- c. Memperkuat komitmen dan keterlibatan kerja, sehingga karyawan lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan tujuan organisasi.

5. Indikator motivasi

Adapun indikator yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Pratiwi *et al.*, 2025) sebagai berikut :

- a. Balas jasa, bentuk kompensasi yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka bertujuan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.
- b. Fasilitas kerja, sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung kelancaran kinerja karyawan.
- c. Kondisi kerja, mencakup lingkungan fisik, suasana, budaya kerja, serta keamanan lingkungan kerja.
- d. Pengakuan dari atasan, bentuk apresiasi atau penghargaan yang diberikan atasan terhadap hasil kerja karyawan.
- e. Prestasi kerja, tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai standart atau melebihi target.

D. Lingkungan kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Silpia, & Mursyid, (2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya

baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman (Marlina *et al.*, 2024). Lingkungan kerja menurut (Effendi & Hasbi, 2023) yakni segala hal yang ada di sekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya guna mencapai hasil kerja yang maksimal, yang di mana pada lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah lembaga baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari organisasi. 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 jenuh 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. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi 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.

Berdasarkan pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankannya kepadanya.

2. Teori lingkungan kerja

Konsep dan landasan ilmiah yang menjelaskan bagaimana kondisi tempat kerja, baik fisik maupun nonfisik yang mempengaruhi perilaku, kenyamanan, motivasi, dan kinerja karyawan. Teori ini mempelajari

hubungan antara lingkungan yang diciptakan organisasi dengan respon karyawan, termasuk produktivitas, kepuasan kerja, dan efisiensi.

a. Menurut Sedarmayanti (2011: 26-35)

Sedarmayanti menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik (penerangan, suhu, ruang gerak, kebisingan, tata warna) dan lingkungan nonfisik (hubungan antar karyawan, pola komunikasi, dukungan atasan). Lingkungan kerja yang baik menciptakan kenyamanan, meningkatkan kinerja, dan mengurangi stres kerja.

b. Menurut Nitisemito (2000: 183)

Nitisemito menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, suasana psikologis, fasilitas kerja, dan hubungan sosial dalam organisasi.

c. Menurut Mangkunegara (2017: 55)

Mangkunegara mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, seperti penerangan, ventilasi, tata ruang, serta hubungan kerja yang harmonis, akan memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menciptakan rasa aman, nyaman, dan meningkatkan efektivitas kerja. lingkungan kerja adalah seluruh alat, kondisi di sekitar tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002: 183-190) sebagai berikut :

- a. Penerangan, memengaruhi kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan secara cepat dan tepat.
- b. Suhu dan kelembaban, lingkungan yang terlalu panas atau lembab menurunkan stamina dan produktivitas.
- c. Sirkulasi udara, udara yang cukup segar membuat pekerja lebih sehat dan berenergi.
- d. Kebisingan, suara bising menurunkan konsentrasi dan meningkatkan kelelahan.
- e. Keamanan kerja, fasilitas keselamatan penting untuk mencegah kecelakaan dan meningkatkan kenyamanan.
- f. Hubungan sosial, hubungan kerja yang baik akan menciptakan suasana harmonis dan mengurangi stress.

4. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Mariati Rahman, (2017) lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 jenis, yakni sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja fisik, segala yang terdapat di sekitar area kerja, dan yang bisa mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik merupakan tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat dan emosi kerja para pegawai. Yang mencakup lingkungan

kerja fisik yakni suhu udara di tempat kerja, luas ruangan, kebisingan, kepadatan dan kesesakan.

- b. Lingkungan kerja non fisik, segala kondisi yang timbul akibat dari hubungan kerja, termasuk hubungan kerja dengan atasan dan rekan sesama pekerja.

5. Indikator lingkungan kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Effendi & Hasbi, 2023) antara lain:

- a. Keadaan suasana kerja, tiap pegawai menghendaki suasana kerja yang menyenangkan dalam mencakup suatu suasana nyaman seperti pencahayaan yang jernih, volume yang tenang, keamanan yang terjaga dan tenang di tempat bekerja.
- b. Hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan pegawai yang harmonis di dalam tempat bekerja menjadi hal penting. Hubungan antar pegawai terbagi menjadi dua yakni sebagai individu maupun hubungan secara kelompok. Hubungan yang baik akan menimbulkan motivasi yang ditimbulkan dari adanya kerja sama antar rekan kerja maupun atasan.
- c. Tersedia sarana fasilitas kerja, fasilitas kerja yang menunjang dan membantu dalam segi peralatan untuk sarana kelancaran dalam menyelesaikan tugas yang disesuaikan. Fasilitas kerja yang tersedia lengkap meski bukan alat baru namun dapat membantu kelancaran dalam bekerja.

E. Penelitian yang Relevan

Menurut Sugiyono (2017), penelitian yang relevan adalah penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan variabel yang diteliti dan digunakan untuk menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan bukan merupakan pengulangan, melainkan pengembangan dari penelitian sebelumnya. Penelitian relevan juga berfungsi untuk memperkuat landasan teori dan membantu peneliti menemukan celah penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian yang relevan

No	Nama,Judul,Tahun	Metodologi	Temuan/Hasil
1.	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga BAZNAS Provinsi DKI Jakarta (Pratiwi <i>et al.</i> , 2025)	a. Jenis penelitian : kuantitatif b. Populasi : 60 Responden c. Sampel : 60 Responden d. Teknik Pengambilan sampel : simple random sampling e. Teknik analisis data : Uji Regresi linier berganda dengan program SPSS	Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Baznas Povinsi DKI Jakarta.
2.	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau (Edo <i>et al.</i> , 2025)	a. Jenis penelitian : kuantitatif b. Populasi : 35 c. sampel : 35 d. Teknik Pengambilan sampel : sampling jenuh atau metode sensus e. Metode penelitian : regresi berganda melalui uji t dan uji F	Disiplin kerja, motivasi kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial dan simultan pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau.

No	Nama,Judul,Tahun	Metodologi	Temuan/Hasil
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Unisma (Igobula, sunarjo, 2019)	a. Jenis penelitian : kuantitatif b. Populasi : 60 c. Sampel : 60 d. Teknik Pengambil Sampel: Sampling jenuh e. Metode penelitian : regresi berganda melalui uji t dan uji F	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja administrator, sedangkan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja administrator pada Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Unisma
4.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baznas kabupaten lebak (Yunia & Ningsih, 2022)	a. Jenis penelitian : kuantitatif b. Populasi : 30 c. Sampel : 30 d. Teknik Pengambilan Sampel: Saampling sensus e. Metode penelitian : analisis regresi linier berganda.	Lingkungan kerja pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan baznas kabupaten lebak.
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Religiusitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur (Effendi & Hasbi, 2023)	a. Jenis penelitian : Kuantitatif b. Populasi : 35 c. Sampel : 35 d. Teknik Pengambilan sampel : Sampling jenuh e. Metode penelitian : uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik.	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel religiusitas dan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur.
6.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baznas Se-Jatim (Amalia & Gs, 2025)	a. Jenis penelitian : Kuantitatif Deskriptif b. Populasi : 88 c. Sampel : 88 d. Teknik Pengambilan sampel : Sampling Jenuh e. Metode Penelitian : analisis statistik melalui uji regresi linier berganda.	Motivasi dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Karyawan Baznas Se-Jatim.

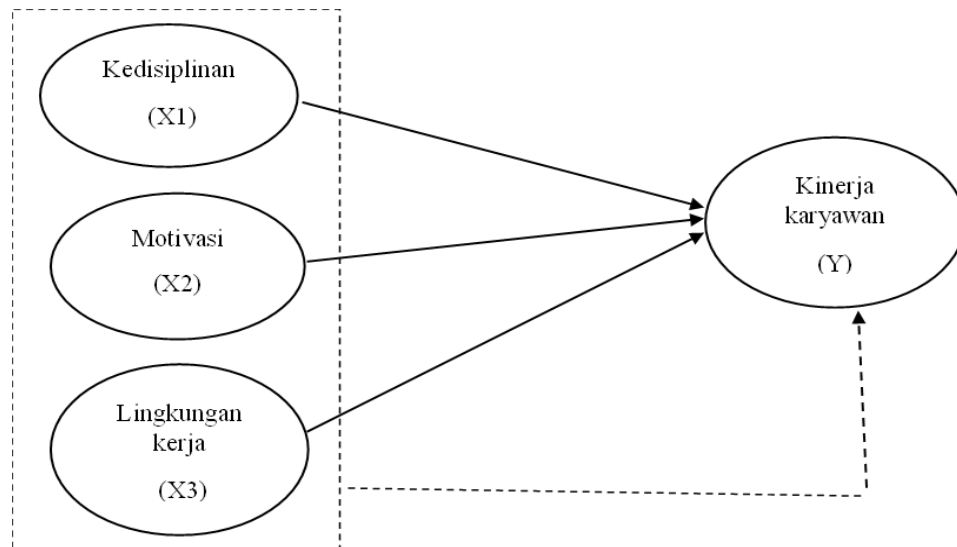
No	Nama,Judul,Tahun	Metodologi	Temuan/Hasil
7.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAZNAS Kota Samarinda (lia silpia, mursyid, 2022)	a. Jenis penelitian : kuantitatif b. Populasi : 30 c. Sampel: 30 d. Teknik Pengambilan data : teknik sampling jenuh (sensus). e. Metode Penelitian : uji validitas, uji reliabilitas	Gaya Kepemimpinan Transformatif dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai BAZNAS Kota Samarinda
8.	Pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan baznas jatim (Rachmawati, 2020)	a. Jenis penelitian : Kuantitatif Deskriptif b. Populasi : 32 c. Sampel : 32 d. Teknik Pengambilan Sampel: Sampling Jenuh e. Metode penelitian : analisis regresi linier berganda beserta uji hipotesis	Motivasi dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Baznas Jatim.
9.	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BAZNAS (Marlina <i>et al.</i> , 2024)	a. Jenis penelitian : Kuantitatif Deskriptif b. Populasi : 39 c. Sampel : 39 d. Teknik Pengambilan Data : Sampling jenuh e. Metode penelitian : analisis deskriptif	Stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
10.	Pengaruh kepuasan, motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pmi kota malang (Wardana <i>et al.</i> , 2023)	a. Jenis penelitian : Kuantitatif b. Populasi : 120 c. Sampel : 55 d. Teknik Pengambilan Sampel : proportional random sampling e. Metode penelitian : Analisis Regresi Berganda	Kepuasan kerja, motivasi kerja dan etos kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pmi kota malang.

No	Nama,Judul,Tahun	Metodologi	Temuan/Hasil
11.	<i>The Influence of Work Discipline, Incentives and Teamwork on Employee Performance at BAZNAS Surabaya City</i> (Bella <i>et al.</i> , 2023)	a. Jenis penelitian : kuantitatif b. Populasi : 40 c. Sampel : 40 d. Teknik Pengambilan Data : teknik sampling sensus e. Metode penelitian : analisis regresi berganda.	Disiplin Kerja dan insentif secara parsial berpengaruh positif signifikan, kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja, insentif, dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Surabaya Kota.
12.	Analisis pengalaman pengaruh kerja, variabel pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan laz solopeduli dengan organisasi moderasi sebagai komitmen variabel (Supomo & Muhammad, 2024)	a. Jenis penelitian : Kuantitatif b. Populasi : 66 c. Sampel : 66 d. Teknik Pengambilan Data : Sampling Jenuh e. Metode Penelitian : Structural Equation Modeling (SEM)	Pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai laz solo peduli.
13.	<i>The Influence of Work Discipline and Work Commitment on Employee Performance at the National Zakat Collection Institution (Laznas) at the Daarut Tauhiid Community Care Wallet, Bandar Lampung Branch</i> (Alfian & Anand, 2018)	a. Jenis penelitian : Kuantitatif b. Populasi: 42 c. Sampel : 42 d. Teknik Pengambilan Data : Sampling Jenuh e. Metode Penelitian : Asosiatif dengan pendekatan metode kausal	Kedisiplinan Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.

No	Nama,Judul,Tahun	Metodologi	Temuan/Hasil
14.	<i>The Influence of Motivation and Competences on Amil's Work Productivity at the National Amil Zakat Institution Dompot Dhuafa</i> (Fatimah <i>et al.</i> , 2024)	a. Jenis Penelitian : Kuantitatif b. Populasi : 75 c. Sampel : 75 d. Teknik Pengambilan Data : Sampling Jenuh e. Metode penelitian : analysis using the t test	Motivasi kerja dan kompetensi amil berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Dhuafa.
15.	<i>The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Dompot Dhuafa Integrated Health Home Hospital in Bogor</i> (Efendi & Yusuf, 2021)	a. Jenis penelitian: Kuantitatif b. Populasi : 78 c. Sampel : 78 d. Teknik Pengambilan Data : Sampling Jenuh e. Metode penelitian : Analisis Jalur Structural Equation Model (SEM).	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan RS Rumah Kesehatan Terpadu Dompot Dhuafa Bogor.
16.	<i>The impact of work discipline and motivation on employee performance within the Central Kalimantan Province's social services sector</i> (Puspita & Retawati, 2024)	a. Jenis penelitian : Kuantitatif Deskriptif b. Populasi : 48 c. Sampel : 48 d. Teknik Pengambilan Data : Sampling sensus e. Metode penelitian : multiple linear regression	Disiplin kerja dan motivasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.

F. Kerangka Berfikir

Menurut Arikunto (2019: 62) Kerangka berpikir adalah alur logika yang menjelaskan hubungan antara teori, variabel, dan permasalahan yang diteliti. Kerangka berpikir berguna untuk membangun suatu hipotesis sehingga dapat disebut sebagai dasar penyusunan hipotesis.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Keterangan:

1. (Pratiwi *et al.*, 2025), (Edo *et al.*, 2025), (Effendi & Hasbi, 2023)
2. (Amalia & Gs, 2025), (Rachmawati, 2020), (Wardana, 2023)
3. (Yunia & Ningsih, 2022), (lia silpia, mursyid, 2022), (Marlina *et al.*, 2024)

G. Hipotesa

Hipotesa menurut Sugiyono (2019: 99), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan.

1. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Edo *et al.*, 2025) pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau, dan (Pratiwi *et al.*, 2025) pada Lembaga BAZNAS Provinsi DKI Jakarta menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan, dengan adanya disiplin kerja yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap

tercapainya kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini diduga:

H₁: Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Amalia & Gs, 2025) pada Karyawan Baznas Se-Jatim dan (Rachmawati, 2020) pada karyawan Baznas Jatim menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang saling menghormati antar karyawan maupun pimpinan serta tugas-tugas yang menantang juga dapat meningkatkan motivasi untuk dapat bekerja dengan meningkatkan kemampuan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini diduga:

H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Yunia & Ningsih, 2022) pada Karyawan Baznas Kabupaten Lebak dan (Marlina *et al.*, 2024) pada Karyawan Kantor BAZNAS menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini diduga:

H₃ :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif Kuantitatif, Menurut (Sugiyono, 2019: 17) penelitian deskriptif kuantitatif adalah mendeskripsikan, menggambarkan, dan meringkas data yang dikumpulkan (biasanya melalui wawancara atau pengamatan) untuk menjelaskan suatu fenomena atau keadaan secara mendalam, secara apa adanya menggunakan data numerik (angka) dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk memahami fenomena apa adanya. kemudian menginterpretasikan hasil untuk memperoleh kesimpulan dalam penelitian.

B. Tempat & waktu penelitian

1. Tempat

Penelitian dilakukan di Lembaga Amil Zakat Solo Peduli pemilihan lokasi tersebut dengan alasan, lembaga ini merupakan pengelola zakat pertama di Jawa Tengah. Lembaga Amil Zakat Solo Peduli juga meraih penghargaan dalam ajang Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Award 2017 pada kategori Lembaga Amil Zakat (LAZ) Skala Provinsi dengan pertumbuhan Zakat infak Shodaqoh (ZIS) terbaik. Penghargaan tersebut dinilai dari pengumpulan data tahun 2015-2017. Berdasarkan data Lembaga Amil Zakat Solo Peduli sudah menjangkau 70.782 orang menerima zakat atau bisa disebut mustahik, dan menghadirkan program-program sosial yang inovatif dan solutif untuk masyarakat dhuafa seperti

rumah bersalin gratis berdiri, Ambulans Gratis, Wakaf Al Quran, Benah Rumah Ibadah, Masjid Wakaf SMK, Akikah Peduli dan pesantren gratis untuk anak yatim dhuafa

2. Waktu

Tahap-tahap dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini dimulai dari tahap persiapan, pembuatan proposal usulan penelitian, observasi, penyusunan skripsi, sampai dengan revisi. Secara keseluruhan semua kegiatan dilakukan bulan Oktober – Desember 2025.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019: 126) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas, sifat dan karakteristik berbeda-beda yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Lembaga Amil Zakat Solo peduli berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Lembaga Amil Zakat Solo Peduli Karanganyar. Apabila subyek penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua. Tetapi jika subjeknya besar, dapat diambil diantara 10-15% atau 20-25% menurut (Arikunto, 2019; 134). Karena jumlah populasi relatif sedikit, maka semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 45 orang.

D. Teknik sampling

Metode penetapan sampel pada penelitian adalah *sensus* yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel tanpa memilih sebagian saja. Alasan menggunakan teknik sensus ini dikarenakan populasi karyawan relative kecil dan memungkinkan untuk mengumpulkan data seluruhnya.

E. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam upaya mencapai tujuan penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2019: 194) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, tersusun dari berbagai proses biologis maupun psikologis. Teknik ini digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat Solo Peduli dengan fokus pada variabel kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja, serta memberikan saran untuk meningkatkan karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

2. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden untuk mendapatkan informasi

yang dibutuhkan oleh peneliti secara lebih mendalam mengenai objek yang diteliti. Pertanyaan yang memberikan mengenai kedisiplinan karyawan, presentasi kedatangan dan kepulangan karyawan yang tepat waktu, target muzakki dalam bulan oktober-desember, data dana zakat yang disalurkan dan data dana yang tersalurkan, bagaimana kelancaran lingkungan kerja karyawan baik fisik maupun non fisik.

3. Kuisisioner

Menurut (Sugiyono, 2019; 118) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket ini sifatnya tertutup dan digunakan untuk mengukur kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja. Kuisisioner yang diberikan dengan 5 dalam pemilihan jawaban:

SS (Sangat Setuju)	: Skor 5
S (Setuju)	: Skor 4
N (Netral)	: Skor 3
KS (Kurang Setuju)	: Skor 2
TS (Tidak Setuju)	: Skor 1

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan analisis dokumen, barang dan benda yang berhubungan dengan yang sedang diteliti. Data yang berhubungan dengan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli berupa gambaran umum, struktur organisasi,

data muzakki selama bulan Oktober-Desember, data karyawan yang datang dan pulang tepat waktu, data dana zakat yang terkumpul dan data yang di salurkan, target muzakki pada bulan Oktober-Desember.

F. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014: 93) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan tujuan membuat variabel dapat terukur dengan jelas.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Kisi-Kisi
1	Kinerja	Seseorang yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan hasil yang baik. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi.	a. Kuantitas hasil kerja b. Kualitas hasil kerja c. Tanggung jawab d. Kerja sama e. Inisiatif (Pratiwi <i>et al.</i> , 2025)	a.Kuantitas hasil kerja - Menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. - Jumlah pekerjaan yang diselesaikan selalu konsisten. b. Kualitas hasil kerja - Selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan sebelum diserahkan - Mampu bekerja dengan teliti c. Tanggung jawab - Dapat menangani ketika terjadi kesalahan pada hasil pekerjaannya. - Memprioritaskan tugas yang telah dibebankan kepadanya. d. Kerja Sama - Mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan. - Menghargai pendapat dan kontribusi rekan kerja yang lain e.Inisiatif - Berusaha mencari solusi sebelum dimintai bantuan. - Mencoba berbagai cara untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Kisi-Kisi
2	Kedisiplinan	keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan	a. Tingkat absensi b. Mematuhi peraturan c. Penggunaan waktu yang efektif d. Bertanggung jawab (Amalia & Gs, 2025)	a. Tingkat absensi - Selalu datang tepat waktu sesuai aturan kantor. - Tidak meninggalkan pekerjaan tanpa alasan b. Mematuhi peraturan - Mengikuti prosedur kerja sesuai standan yang ditetapkan perusahaan - Tidak pernah melanggar kebijakan perusahaan e. Penggunaan waktu yang efektif - Menggunakan waktu yang efektif untuk menyelesaikan tugas - Menghindari aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja g. Bertanggung jawab - Tidak menunda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan - Dapat dipercaya dalam menjalankan tugas
3	Motivasi	Niat atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan demi mencapai target.	a. Balas jasa b. Fasilitas c. Kondisi kerja d. Pengakuan dari atasan e. Prestasi kerja (Pratiwi <i>et al.</i> , 2025)	a. Balas jasa - Merasa puas dengan gaji yang diterima sesuai beban kerja. - Balas jasa yang diberikan Perusahaan membuat lebih termotivasi untuk bekerja b. Fasilitas - Ruang kerja yang nyaman menjadikan fokus bekerja - Perusahaan wajib menyediakan fasilitas pendukung (tempat parkir, mushola) c. Kondisi kerja - Tempat kerja yang bersih memotivasi dalam bekerja - Suasana yang kondusif menjadi semangat untuk bekerja d. Pengakuan dari atasan - Selalu dihargai atasan atas kontribusi yang telah karyawan berikan

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Kisi-Kisi
				• Menjadi penambah semangat dalam bekerja e. Prestasi kerja • Mampu bekerja dengan baik sebagai pencapaian pribadi. • Merasa puas ketika hasil kerja dinilai baik
4	Lingkungan kerja	Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.	a. Keadaan suasana b. Hubungan antar rekan kerja c. Tersedia fasilitas kerja (Effendi & Hasbi, 2023)	a. Keadaan suasana • Kondisi ruang yang nyaman membuat fokus bekerja. • Suasana yang kondusif dorongan untuk bekerja lebih produktif. b. Hubungan antar rekan kerja • Selalu memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. • Komunikasi selalu berjalan dengan baik anatar rekan kerja c. Tersedia fasilitas kerja • Fasilitas yang memadai dapat menunjang pekerjaan karyawan • Memiliki akses yang cukup terhadap perlengkapan dan teknologi yang dibutuhkan.

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan terhadap isi suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Ghozali, 2015: 51). Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan atau pernyataan dalam kuisioner yaitu dengan menghitung korelasi dari tiap pertanyaan dengan skor soal yang kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Nilai koefisien validitas harus

berada diatas nilai koefisien dalam tabel. Pengujian validitas ini menggunakan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan atau variabel valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan atau variabel tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien kolerasi antara X dan Y

$\sum x$ = Jumlah nilai masing – masing item

$\sum y$ = Jumlah total item

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara X dan Y

n = Jumlah subjek

Uji validitas akan menguji variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 34 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Berdasarkan hasil sampel sebanyak 20 responden, maka didapatkan dengan rumus $df = n - 2$. Jadi $20 - 2 = 18$ diperoleh hasil r_{tabel} sebesar 0,444 ($\alpha = 0,05$). Hasil uji validitas terhadap pertanyaan yang ada di dalam kuesioner , semuanya dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,444), maka 34 item pertanyaan yang valid dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Kemudian instrumen yang valid dapat dibagikan kepada seluruh sampel penelitian.. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
Kinerja karyawan			
Pertanyaan 1	0,444	0,872	Valid
Pertanyaan 2	0,444	0,751	Valid
Pertanyaan 3	0,444	0,800	Valid
Pertanyaan 4	0,444	0,751	Valid
Pertanyaan 5	0,444	0,573	Valid
Pertanyaan 6	0,444	0,560	Valid
Pertanyaan 7	0,444	0,729	Valid
Pertanyaan 8	0,444	0,573	Valid
Pertanyaan 9	0,444	0,608	Valid
Pertanyaan 10	0,444	0,872	Valid
Kedisiplinan			
Pertanyaan 1	0,444	0,643	Valid
Pertanyaan 2	0,444	0,665	Valid
Pertanyaan 3	0,444	0,567	Valid
Pertanyaan 4	0,444	0,853	Valid
Pertanyaan 5	0,444	0,563	Valid
Pertanyaan 6	0,444	0,729	Valid
Pertanyaan 7	0,444	0,453	Valid
Pertanyaan 8	0,444	0,525	Valid
Motivasi			
Pertanyaan 1	0,444	0,643	Valid
Pertanyaan 2	0,444	0,804	Valid
Pertanyaan 3	0,444	0,786	Valid
Pertanyaan 4	0,444	0,708	Valid
Pertanyaan 5	0,444	0,804	Valid
Pertanyaan 6	0,444	0,671	Valid
Pertanyaan 7	0,444	0,700	Valid
Pertanyaan 8	0,444	0,650	Valid
Pertanyaan 9	0,444	0,643	Valid
Pertanyaan 10	0,444	0,708	Valid
Lingkungan kerja			
Pertanyaan 1	0,444	0,791	Valid
Pertanyaan 2	0,444	0,745	Valid
Pertanyaan 3	0,444	0,804	Valid
Pertanyaan 4	0,444	0,825	Valid
Pertanyaan 5	0,444	0,667	Valid
Pertanyaan 6	0,444	0,705	Valid

Sumber : data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan table 3.2 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,444) maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan variabel kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2015: 53) uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* $> r_{tabel}$ maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar, realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan atau variabel valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan atau variabel tidak valid.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap butir

σ_1^2 = Varians total

Hasil uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS *Statistics* 26, dengan memilih menu *Analyze*, kemudian pilih submenu *Scale* lalu pilih *Reliability Analysis*. Hasil analisis tersebut akan

diperoleh melalui *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reliabilitas terdapat dalam data berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kinerja karyawan	0,890	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,60	Reliabel
Kedisiplinan	0,774		Reliabel
Motivasi	0,868		Reliabel
Lingkungan Kerja	0,846		Reliabel

Sumber : data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan data tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai koefisien reliabilitas yang lebih tinggi daripada *Cronbach's Alpha* yang di syaratkan yaitu lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel X dan Y dari kuesioner adalah reliabel. Demikian pengolahan data dapat dilanjutkan ketahap selanjutnya.

H. Rencana analisa data

1. Uji Asumsi klasik

Uji instrumen merupakan alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian untuk mengukur validitas dan reliabilitas variabel penelitian melalui data-data yang telah dikumpulkan. Uji ini dinamakan uji coba kuesioner untuk mengetahui pertanyaan yang telah dibuat layak digunakan untuk keseluruhan populasi atau sampel dan dari waktu ke waktu atau konsistensi.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi,

variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018: 51). Uji normalitas dilakukan untuk residu data penelitian dengan menggunakan uji *kolmogorof-smirnov* terhadap masing-masing variabel. Apabila nilai signifikan dari uji *kolmogorof-smirnov* $>0,05$ maka bisa dikatakan bahwa sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal.

Menurut Maryam, (2023: 64) pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol.

Menurut Maryam (2011: 59-60) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- 3) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai

misal nilai tolerance – 0.10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolieritas dapat dideteksi dengan nilai *Tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Menurut Maryam,(2023: 63) salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SPESID), deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED Dimana sumbu Y Adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residul (Y dipredibi- Y sesungguhnya) yang telah *distudentized*, Dasar analisis sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi adalah teknik untuk menganalisis hubungan antara dua/lebih variabel, khususnya variabel yang mempunyai hubungan sebab akibat yaitu antara variabel dependent dengan variabel independen.

Rumus persamaan regesi linier berganda adalah (Djarwanto dan Subagyo, 2005) :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien Regresi

x_1 = Kedisiplinan

x_2 = Motivasi

x_3 = Lingkungan kerja

e = *error*

Analisis ini akan bisa diramalkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Kedisiplinn, motivasi dan lingkungan kerja.

3. Uji Kelayakan model (Uji F)

Digunakan untuk menguji atau membuktikan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, dimana uji F merupakan uji serentak (Maryan, 2023: 114). Langkah-langkah:

- a. Menentukan hipotesis dan alternatif

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, variabel-variabel independen (kedisiplinan, motivasi

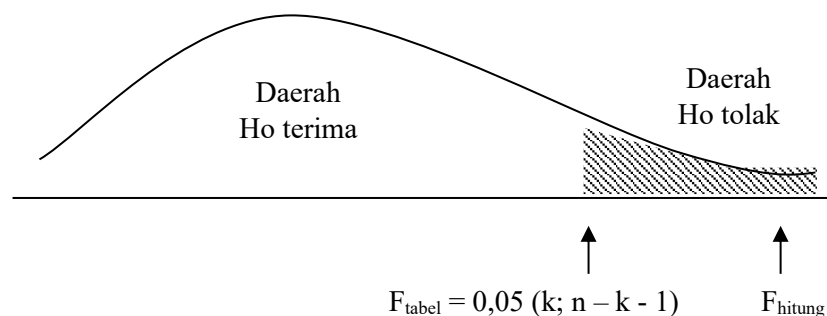
dan lingkungan kerja) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, variabel-variabel independen (Kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

b. Menentukan *level of significant*

Diuji dengan *level of significant* (α) sebesar 0,05

c. Kriteria Pengujian



Gambar 3.1 Kurva Uji F

Ho diterima apabila $F_{\text{hit}} \leq F_{\text{tabel}}$

Ho ditolak apabila $F_{\text{hit}} > F_{\text{tabel}}$

d. Penghitungan nilai F

$$F = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2 / (n - k))}$$

Kesimpulan

1. Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak
2. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t adalah untuk menguji kebenaran pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial maupun individual sehingga dapat dibuktikan bahwa pengaruh yang didapat bukan suatu kebetulan belaka (Maryam, 2023: 112).

Langkah-langkah :

a. Menentukan hipotesis dan alternatif

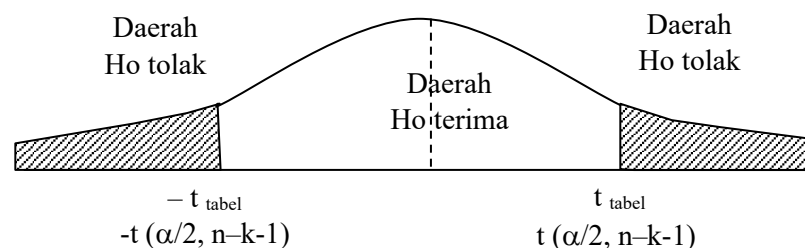
$H_0 : \beta_i = 0$, Variabel-variabel independen (Kedisiplinan, Motivasi, Lingkungan kerja) secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

$H_a : \beta_i \neq 0$, Variabel-variabel independen (Kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja) secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

b. Menentukan *level of significant*

Diuji dengan *level of significant* (α) sebesar 0,05

c. Kriteria pengujian



Gambar 3.2 Kurva Uji t

H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hit}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hit}} < t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hit}} > t_{\text{tabel}}$

d. Perhitungan nilai t

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Dimana:

b : koefisien regresi

β : koefisien regresi parameter

Sb : standar *error of regression coefisient*

e. Kesimpulan

1. Jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 dilakukan untuk mengukur besarnya kemampuan menerangkan dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$ dan kecocokan model dikatakan lebih baik kalau nilai R^2 mendekati 1, bila $R^2 = 1$, berarti persentase sumbangan variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 terhadap variabel dependen adalah 100%. Apabila $R^2 = 0$, berarti variabel tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan. (Gujarati, 2001).

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} \quad \text{atau} \quad R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS}$$

$$\bar{R}^2 = 1 - \frac{\sum e_i^2 / (N - k)}{\sum Y_i^2 / (N - k)}$$

Keterangan :

ESS = *Explained Sum of Square* (jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = *Total Sum of Square*

RSS = *Residual Sum of Square* (jumlah kuadrat residual)

Nilai R^2 ini berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 maka kecocokan model dalam penelitian dapat dikatakan baik. Sebaliknya, semakin kecil nilai R^2 maka kecocokan model yang digunakan adalah semakin kurang baik atau kurang tepat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah objek penelitian

Yayasan Solo Peduli Ummat atau biasa disebut Solo Peduli adalah lembaga nirlaba milik masyarakat Soloraya pada khususnya, dan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sesuai dengan namanya, Solo peduli berkhidmat mengangkat nilai-nilai kepedulian masyarakat untuk peduli kepada kaum dhuafa (miskin). Kepedulian tersebut digalang melalui dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf, serta dana sosial lainnya yang halal dan legal, dari perseorangan, perusahaan/lembaga), yang selanjutnya diwujudkan dalam program-program sosial yang inovatif dan solutif sesuai kebutuhan masyarakat. Solopeduli hadir saat masyarakat Indonesia dilanda krisis moneter tahun 1998. Krisis moneter saat itu menyebabkan perekonomian terpuruk, terjadi banyak pemutusan hubungan kerja, kemiskinan dimana-mana sehingga angka kemiskinan semakin meningkat. Melihat kondisi yang memprihatinkan di atas, Solopeduli hadir untuk menumbuhkan kepedulian terhadap sesama, terutama kepedulian terhadap masyarakat dhuafa yang paling menderita akibat krisis. Dibidani oleh tiga orang, yaitu Danie H. Soe'oad (Harian Umum Solopos), Erie Sudewo (Dompot Dhuafa) dan Drs. Mulyanto Utomo (Harian Umum Solopos). Yayasan Solo Peduli Ummat atau yang lebih dikenal dengan nama SOLOPEDULI berdiri sejak 11 Oktober 1999.

Pada tahun 2016 SOLOPEDULI resmi dikukuhkan sebagai Lembaga Amil Zakat (LAZ) skala Provinsi Jawa Tengah berdasarkan SK Dirjen Bimas Islam Kemenag RI No. 271. SOLOPEDULI juga meraih penghargaan dalam ajang Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Award 2017 pada kategori Lembaga Amil Zakat (LAZ) Skala Provinsi dengan pertumbuhan Zakat infak Shodaqoh (ZIS) terbaik. Penghargaan tersebut dinilai dari penghimpunan data tahun 2015 - 2017. Sejak berdiri tahun 1999, Solopeduli menghadirkan program-program sosial yang inovatif dan solutif untuk masyarakat dhuafa. Filosofinya, kami ingin menghadirkan layanan gratis dan paripurna untuk masyarakat dhufa, sejak mereka belum lahir hingga mereka meninggal dunia.

Akhirnya lahirlah program unggulan kami:

- a. Rumah Bersalin Gratis pada tahun 2007
- b. Pesantren Gratis untuk anak yatim-dhuafa (SD & SMP) tahun 2008
- c. SMK Gratis smart informatika pada tahun 2009
- d. Kursus Komputer Gratis tahun 2009
- e. LPK Gratis tahun 2007
- f. Pesantren Gratis tahun 2009
- g. Layanan Ambulan Gratis untuk orang sakit maupun layanan antar jenazah sejak 2006

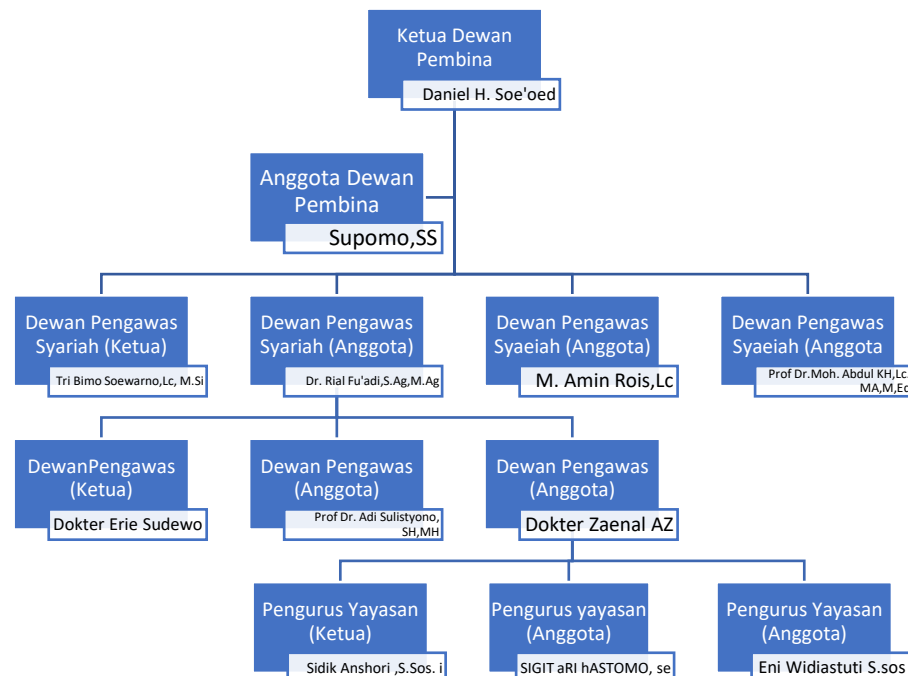
2. Visi – Misi Lembaga Amil Zakat Solo Peduli

- a. Visi Lembaga Amil Zakat adalah “Menjadi lembaga percontohan sosial dalam memberdayakan dan memandirikan umat”

b. Misi Lembaga Amil Zakat Solo Peduli sebagai berikut :

- 1) Mewujudkan tata kelola lembaga dengan prinsip Good Amil Governance (GAG).
- 2) Menghadirkan program monumen yang solutif untuk masyarakat miskin sejak lahir sampai meninggal dunia.
- 3) Mengoptimalkan sinergi dengan seluruh masyarakat dalam upaya mewujudkan program pendayagunaan.
- 4) Mewujudkan kesejahteraan masyarakat dengan kemandirian ekonomi.
- 5) Meningkatkan pelayanan kepada seluruh donatur dan mitra sinergi berbasis teknologi informasi.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organsasi Lembaga Amil Zakat Solo Peduli

Sumber : solopeduli.com

4. Personalia

Personalia merupakan unsur penting dalam keberhasilan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat Solo Peduli dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kerja karyawan.

a. Jam Kerja Dan Kehadiran :

- 1) Hari Senin – Jum'at : Pukul 07: 30 – 15:30
- 2) Hari Sabtu : Pukul 07:30 – 13:00

b. Seragam yang dikenakan :

- 1) Karyawan laki – laki : Kemeja formal berkerah, celana bahan, bersepatu, rambut tidak gondrong dan tidak boleh botak (kecuali umrah dan haji)
- 2) Karyawan Perempuan : Baju dan rok bahan tidak ketat, jilbab menutup aurot dada, berkaos kaki Panjang dan bersepatu.

c. Etika dan Perilaku Kerja

- 1) Karyawan wajib bersikap sopan, jujur, dan saling menghormati antar sesama karyawan, pimpinan, serta mitra lembaga.
- 2) Karyawan wajib menjaga nama baik dan citra Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.

- 3) Karyawan dilarang melakukan tindakan yang merugikan lembaga, baik secara langsung maupun tidak langsung.

d. Agenda kegiatan kantor Lembaga Amil Zakat Solo Peduli



Gambar 4.2 Pertemuan Rutin Karyawan

Sumber : solopeduli.com

Berdasarkan gambar 4.2 Lembaga Amil Zakat Solo Peduli, manajemen secara rutin menyelenggarakan pertemuan diskusi sebagai sarana koordinasi dan evaluasi kinerja. Pertemuan tersebut dilaksanakan secara berkala, yaitu setiap satu bulan sekali pada tingkat lembaga dan setiap minggu pada tingkat divisi. Kegiatan ini bertujuan untuk membahas capaian kerja, menyampaikan kendala yang dihadapi, memotivasi para karyawan serta merumuskan solusi dan strategi perbaikan kinerja. Melalui pertemuan diskusi yang terstruktur dan berkelanjutan, karyawan memperoleh arahan yang jelas, meningkatkan komunikasi antarbagian, serta memperkuat motivasi kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

e. Ruang kerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, ruang kerja yang baik

dirancang agar karyawan merasa aman, nyaman, dan fokus, sehingga dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta kualitas kinerja. Ruang kerja dapat berbentuk ruang fisik maupun ruang nonfisik.



Gambar 4.3 Ruang Kerja Karyawan

Sumber : solopeduli.com

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan karakteristik lingkungan kerja administratif yang bersifat fleksibel dan adaptif. Ruang kerja difungsikan sebagai pusat koordinasi, pengolahan data, serta administrasi program, sementara sebagian tugas operasional karyawan dilaksanakan di luar kantor melalui kegiatan lapangan dan perjalanan dinas ke berbagai daerah. Kondisi ruang kerja yang relatif sederhana dengan penataan meja kerja yang berdekatan mencerminkan pola kerja kolaboratif, yang sangat dibutuhkan dalam organisasi layanan sosial. Interaksi langsung antarkaryawan mempermudah proses

koordinasi sebelum dan sesudah pelaksanaan tugas luar kota, seperti perencanaan program, pelaporan kegiatan, serta evaluasi hasil pendistribusian zakat. Ketersediaan sarana kerja berupa komputer, dokumen administrasi, dan perangkat pendukung lainnya menunjukkan bahwa kantor berfungsi sebagai pusat administrasi dan pengendalian (control center). Hal ini penting mengingat karyawan tidak selalu berada di kantor karena sering melaksanakan tugas lapangan.

B. Deskripsi Responden

Deskripsi karakteristik karyawan Lembaga Amil Zakat disajikan dalam bentuk tabel yang melibatkan 45 responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

1. Usia

Data responden berdasarkan usia dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	< 25 tahun	15	33,3
2.	26 - 35 tahun	20	44,4
3.	36 - 45 tahun	10	22,2
4.	>45 tahun	0	0
Jumlah		45	100

Sumber: data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.1 mayoritas usia karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli adalah usia 26-35 tahun yaitu 20 orang dengan presentase 44,4%, karena pada usia ini merupakan angkatan usia produktif kerja. Usia

ini umumnya ditandai dengan energi kerja yang tinggi, fleksibilitas adaptasi terhadap perubahan organisasi, serta kemampuan penyesuaian terhadap tuntutan tugas yang beragam. Kondisi ini dapat menjadi aset strategis dalam pelaksanaan program dan pelayanan kepada mustahik, karena karyawan pada rentang usia tersebut cenderung memiliki keterampilan kerja yang matang serta motivasi yang kuat untuk berkinerja optimal. Dari sisi daya kerja, usia ini juga memiliki energi dan mobilitas yang tinggi, yang sangat dibutuhkan di Lembaga Amil Zakat Solo Peduli, mengingat tidak jarang karyawan harus melakukan perjalanan dinas, kegiatan sosial, dan interaksi langsung dengan masyarakat penerima manfaat.

2. Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat diterangkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	17	32
2.	Perempuan	28	68
Jumlah		45	100

Sumber: data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli adalah perempuan dengan presentase 68% atau sebanyak 28 orang, menunjukkan bahwa struktur tenaga kerja di Solo Peduli lebih banyak diisi oleh perempuan, terutama pada posisi-posisi administratif, pelayanan mustahik, serta pendampingan program.

Dominasi karyawan perempuan ini berkaitan dengan karakter pekerjaan yang menuntut keterampilan interpersonal, ketelitian, serta peran sosial yang selama ini banyak diasosiasikan dengan perempuan. Kondisi tersebut turut memengaruhi budaya kerja di lembaga ini, di mana suasana kerja cenderung komunikatif dan kolaboratif. Dari sisi komitmen dan kedisiplinan kerja, karyawan perempuan umumnya menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap aturan, konsistensi dalam menjalankan tugas, serta tanggung jawab yang tinggi, yang mendukung terciptanya kinerja organisasi yang stabil. Hal ini sejalan dengan kebutuhan lembaga zakat yang menuntut amanah dan kepercayaan publik.

3. Pendidikan

Data responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat diterangkan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	SMA/SMK	3	6,7
2.	Diploma	12	26,7
3.	Sarjana	30	66,7
4.	Magister	0	0
Jumlah		45	100

Sumber: data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli adalah S1 sebanyak 30 orang dengan presentase 66,7%, karena rata rata karyawan

Lembaga Amil Zakat Solo Peduli memiliki pendidikan Sarjana yang telah mempunyai *skill*. Tingkat pendidikan Sarjana mencerminkan kemampuan berpikir analitis, pemahaman konseptual, serta keterampilan profesional yang memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja. Kondisi ini menjadi modal penting bagi lembaga dalam meningkatkan kualitas pengelolaan zakat, infak, dan sedekah secara profesional dan akuntabel.

4. Lama Bekerja

Data responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini dapat diterangkan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama bekerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	<1 Tahun	10	22
2.	1-2 Tahun	10	22
3.	2,1-4 Tahun	9	20
4.	4,1-6 Tahun	2	4
5.	>6 Tahun	14	31
Jumlah		45	100

Sumber: data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli >6 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 31%. Masa kerja lebih dari 6 tahun menunjukkan tingkat loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap lembaga. Masa kerja yang relatif panjang mencerminkan pengalaman

kerja yang matang, pemahaman yang baik terhadap nilai-nilai organisasi, serta kemampuan beradaptasi yang kuat terhadap sistem dan budaya kerja lembaga. Karyawan dengan pengalaman kerja yang panjang juga cenderung memiliki keterampilan yang lebih stabil dan kontribusi yang signifikan dalam mendukung keberlanjutan program-program sosial yang dijalankan oleh Solo Peduli.

C. Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengolah dan menyajikan data dengan cara menggambarkan data yang telah dikumpulkan. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data pada setiap variabel penelitian yang dilihat melalui nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, serta standar deviasi. Statistik deskriptif digunakan untuk mengubah data mentah menjadi informasi yang lebih jelas.

Tabel 4.5
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviaion
Kedisiplinan	45	28	40	32,82	2,790
Motivasi	45	23	45	36.60	5.499
Lingkungan kerja	45	19	30	24,84	2,421
Kinerja karyawan	45	33	50	42,80	4,020
Valid N	45				

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil analisis statistik deskriptif, variabel kedisiplinan (X1) memiliki nilai sebesar 34 artinya lebih dari nilai mean yaitu 32,82 yang menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tergolong baik dan relatif merata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kepatuhan yang konsisten terhadap peraturan, jam kerja, serta tanggung jawab yang diberikan oleh lembaga. Selanjutnya, variabel motivasi (X2) menunjukkan nilai sebesar 34 artinya kurang dari nilai mean yaitu 36,60 yang berarti tingkat motivasi karyawan rendah atau kurang baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum memiliki dorongan kerja yang optimal, sehingga perlu adanya upaya peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan, dukungan pimpinan, maupun perbaikan sistem kerja agar motivasi karyawan dapat meningkat dan mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Pada variabel Lingkungan kerja (X3), diperoleh nilai sebesar 24,5 artinya lebih tinggi dari nilai mean yaitu 24,84 yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tergolong baik dan relatif homogen. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi fisik, hubungan kerja, serta suasana kerja di Lembaga Amil Zakat Solo Peduli dirasakan cukup nyaman dan mendukung aktivitas kerja karyawan. Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 41,5 artinya kurang dari nilai mean yaitu 42,80 hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan tersebut masih di bawah rata-rata kinerja keseluruhan responden, sehingga kinerja

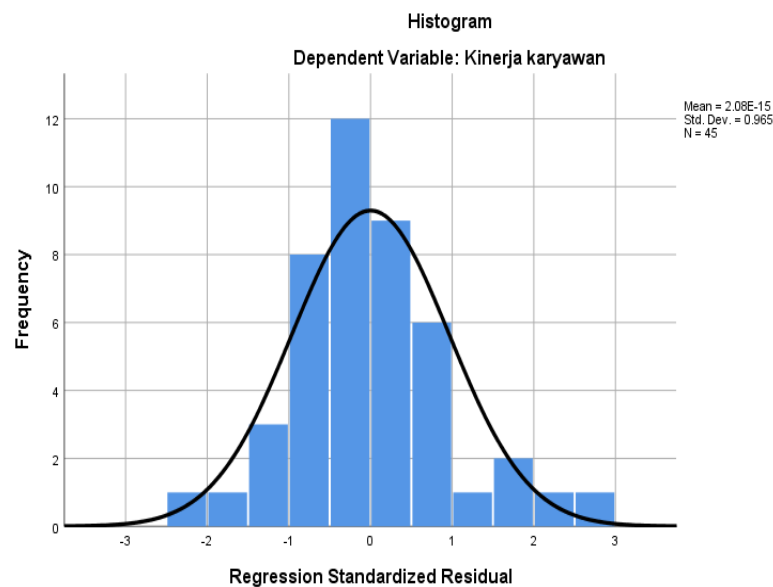
belum optimal dan masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai atau melampaui rata-rata kinerja yang diharapkan organisasi.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang sebenarnya dari kuisioner untuk layak diuji. Uji asumsi klasik meliputi :

1. Uji Normalitas

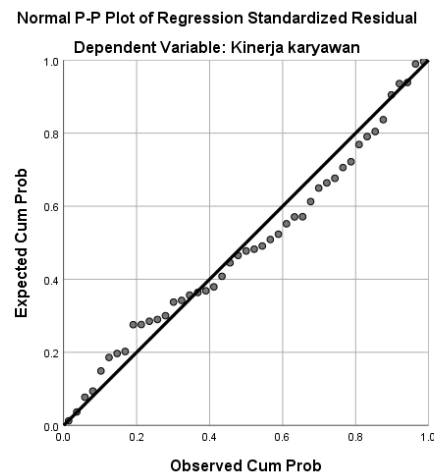
Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas dapat dilihat pada gambar Histogram dan Normal P Plot:



Gambar 4.4 Grafik Histogram Normalitas

Sumber : data primer diolah tahun 2025

Pada gambar 4.4 dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena membentuk lengkungan cekung seperti lonceng.



Gambar 4.5 Grafik Normal P-P Plot
Sumber : data primer diolah tahun 2025

Pada gambar 4.5 grafik *P-P plot of regresion standardized residual* terlihat bahwa data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis tersebut. Berdasarkan kedua gambar grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov test*. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
<i>N</i>	45	Data terdistribusi normal
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200	

Sumber : data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 hasil pengujian *Kolmogrov Smirnov test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 (0,200

$> 0,05$). Menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat dari besarnya *tolerance* dan lawannya. Jika *tolerance value* $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolonieritas. Pada penelitian ini hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Kedisiplinan	0,841	1,189	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,900	1,111	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,877	1,141	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh nilai *tolerance* variabel kedisiplinan 0,841, nilai *tolerance* variabel motivasi 0,900 dan nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja 0,877, yang semuanya $> 0,10$. Nilai VIF untuk variabel kedisiplinan 1,189, nilai VIF variabel motivasi 1,111 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja 1,141 yang semuanya < 10 . Jadi model regresi pada penelitian ini tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi

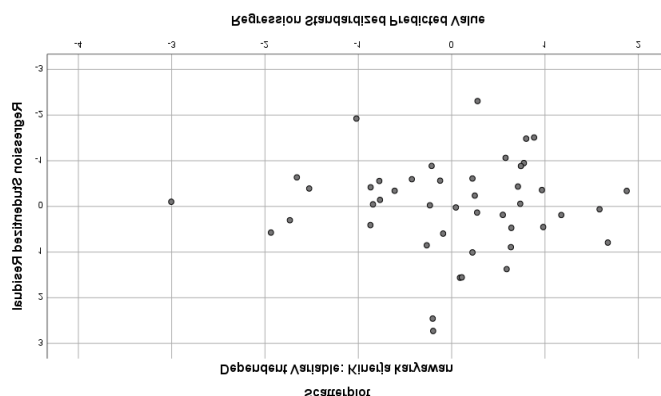
terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keterangan</i>
Kedisiplinan	0,991	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	0,052	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,495	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing-masing variabel independen adalah kedisiplinan bernilai 0,991, Motivasi bernilai 0,052 dan lingkungan kerja bernilai 0,495 yang semuanya lebih besar dari 0,05. Dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan gambar Scatterplot dapat ditunjukkan:



Gambar 4.6 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
Sumber : data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan gambar 4.6 menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah garis nol, serta tidak membentuk pola tertentu (seperti mengerucut, melebar, atau bergelombang). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk menganalisis kinerja karyawan pada penelitian ini.

E. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Solo Peduli. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien Regresi

x_1 = Kedisiplinan

x_2 = Motivasi

x_3 = Lingkungan kerja

e = *error*

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandarized coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
<i>Constant</i>	0,615	5,295
Kedisiplinan	0,407	0,149
Motivasi	0,167	0,073
Lingkungan Kerja	0,915	0,169

Sumber : data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,615 + 0,407x_1 + 0,167x_2 + 0,915x_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,615 artinya apabila variabel independen yaitu kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja (Y) sebesar 0,615.
2. Koefisien variabel kedisiplinan (b1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (B) = 0,407. Hal ini menunjukkan apabila variabel kedisiplinan naik satu satuan, sementara variabel motivasi dan lingkungan kerja konstan (nol), maka kinerja akan meningkat sebesar 0,407.
3. Koefisien variabel motivasi (B2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (B) = 0,167. Hal ini menunjukkan apabila variabel motivasi naik satu satuan, sementara variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja konstan (nol), maka kinerja akan meningkat sebesar 0,167.

4. Koefisien variabel lingkungan kerja (B_3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (B) = 0,915. Hal ini menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja naik satu satuan, sementara variabel kedisiplinan dan motivasi konstan (nol), maka kinerja akan meningkat sebesar 0,915.

F. Uji Kelayakan model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli. Hasil uji F dapat dilihat dari hasil analisis data menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji F

F	Sig	Keterangan
23,144	0,000	Ha Diterima

Sumber : data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 adapun perhitungannya sebagai berikut:

1. Menyusun hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, tidak ada pengaruh antara kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 > 0$, ada pengaruh antara kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan

terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat
Solo Peduli.

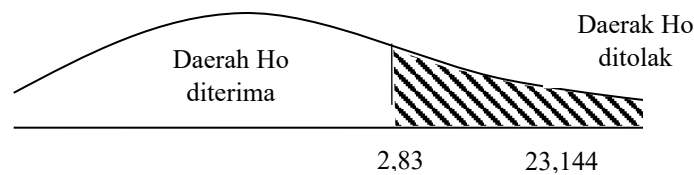
2. Tingkat signifikan (α) = 0,05

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= \alpha; (k - 1; n - k) \\ &= 0,05; (4 - 1; 45 - 4) \\ &= 0,05; (3; 41) \\ &= 2,83 \end{aligned}$$

3. Kriteria pengujian

Ho diterima : $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$

Ho ditolak : $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$



Gambar 4.7 Kriteria Pengujian Uji F

4. Menghitung nilai F

Diketahui nilai F_{hitung} pada tabel di atas sebesar 2

5. Keputusan

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 23,144, dikarenakan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($23,144 > 2,70$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.

G. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat dari hasil output analisis data sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kedisiplinan	2,719	2,020	0,010	Ha Diterima
Motivasi	2,278	2,020	0,028	Ha Diterima
Lingkungan Kerja	5,420	2,020	0,000	Ha Diterima

Sumber : data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengujian dapat digunakan dalam perhitungan sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif
2. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.
3. $H_a : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.

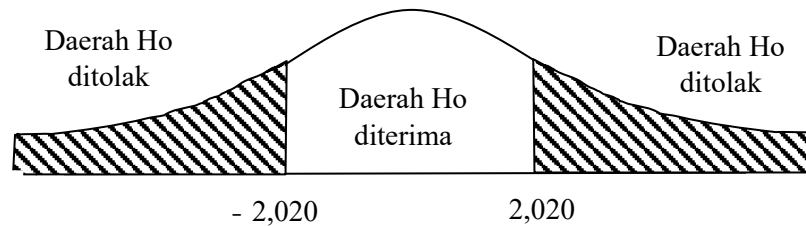
2. Tingkat signifikansi (0,05)

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= (\alpha/2; n - k) \\
 &= (0,05/2; 45 - 4) \\
 &= (0,025; 41) \\
 &= 2,020
 \end{aligned}$$

3. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $-2,020 \leq t_{hitung} \leq 2,020$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} < -2,020$ atau $t_{hitung} > 2,020$



Gambar 4 8 Kriteria Pengujian Uji t

4. Perhitungan nilai t_{hitung}

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh Kedisiplinan (X_1) nilai hasil uji t_{hitung} sebesar 2,719, Motivasi (X_2) nilai hasil uji t_{hitung} sebesar 2,278, Kualitas Produk (X_3) nilai hasil uji t_{hitung} sebesar 5,420.

5. Pengambilan keputusan

- a. Diketahui Uji Variabel Kedisiplinan (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,719 > 2,020$) dan nilai signifikan sebesar $(0,010) < \alpha$ (0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini disimpulkan bahwa Variabel Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.
- b. Diketahui Uji Variabel Motivasi (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,278 > 2,020$) dan nilai signifikansi $0,028 < \alpha$ 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini disimpulkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.

- c. Diketahui Uji Variabel Lingkungan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,420 > 2,020$) dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.

H. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel kinerja. Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja dalam menerangkan variabel kinerja. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat *adjusted R square* pada hasil perhitungan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,793	0,629	0,602

Sumber : data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan table 4. 12 diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,602 atau 60,2%. Determinasi atau sumbangan variabel kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli sebesar 60,2%. Sisanya sumbangan variabel-variabel lain hanya sebesar 39,8% seperti pengalaman kerja, insentif, penghargaan, dan lain-lain.

I. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilaksanakan pembahasan hasil penelitian berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan.

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,719 > 2,020$), nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,282. Artinya apabila kedisiplinan semakin meningkat, maka kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli akan meningkat. Hipotesis yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli terbukti.

Kedisiplinan memiliki beberapa indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu tingkat absensi, mematuhi peraturan, penggunaan waktu yang efektif, dan tanggung jawab.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, seperti tingkat absensi yang tinggi menunjukkan adanya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang hadir secara konsisten memperlihatkan komitmen yang kuat dalam menjalankan tugas serta kesadaran akan pentingnya peran individu dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja. Kehadiran yang stabil memungkinkan proses kerja berjalan secara berkesinambungan dan mengurangi hambatan yang disebabkan oleh kekurangan tenaga kerja. Apabila karyawan sering tidak

hadir, terlambat, atau mangkir dari pekerjaan, dapat mengganggu kelancaran operasional dan beban kerja rekan lainnya. Pada Lembaga Amil Zakat Solo Peduli menerapkan sistem reward bagi karyawan yang datang tepat waktu dan memiliki kehadiran penuh tanpa absensi merupakan salah satu bentuk upaya manajemen dalam meningkatkan kedisiplinan kerja. Pemberian reward dari atasan tersebut mampu mendorong karyawan untuk lebih taat terhadap peraturan jam kerja dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya kehadiran dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas. Adanya penghargaan yang jelas dan adil, karyawan merasa usahanya diapresiasi, sehingga termotivasi untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kedisiplinan kerja. Kondisi tersebut berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Edo *et al.*, 2025) yang meneliti pada kinerja karyawan BAZNAS Provinsi Riau, yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki disiplin tinggi ditunjukkan dengan jarang absen, tidak mangkir, dan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan.

Karyawan yang mematuhi peraturan kerja cenderung memiliki perilaku kerja yang terarah dan terkontrol hal ini sangat baik jika keseluruhan karyawan dapat menerapkannya. Kepatuhan tersebut terlihat dari kesesuaian tindakan karyawan dengan standar operasional prosedur (SOP), tata tertib kerja, serta kebijakan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Adanya kepatuhan terhadap peraturan, risiko terjadinya

pelanggaran kerja dapat diminimalkan sehingga aktivitas organisasi dapat berjalan secara tertib dan efisien. Apabila karyawan sering melanggar aturan, mengabaikan SOP, atau bersikap tidak patuh terhadap kebijakan organisasi maka operasional akan terhambat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Effendi & Hasbi, 2023) yang meneliti pada kinerja karyawan BAZNAS pada Provinsi Kalimantan Timur, yang menyebutkan bahwa penerapan kedisiplinan dalam bekerja di lingkungan kantor, maka setiap pegawai harus menaati kebijakan-kebijakan yang telah diberlakukan. Jika terjadi pelanggaran maka akan ditetapkan sanksi maupun konsekuensi yang telah ditetapkan. Maka berdasarkan hasil tersebut kedisiplinan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab yang di amanahkan bagi setiap individu guna meningkatkan kinerjanya.

Pengelolaan waktu yang baik, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target serta meminimalkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Kondisi ini menunjukkan bahwa kedisiplinan waktu berperan penting dalam mendukung produktivitas dan kelancaran aktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh lembaga. Namun apabila karyawan sering menunda pekerjaan, tidak fokus saat jam kerja, dan menyelesaikan tugas melewati batas waktu yang ditentukan menyebabkan akumulasi tugas, meningkatkan tekanan kerja, serta berpotensi menurunkan kualitas hasil

kerja karena tugas diselesaikan secara terburu-buru. Penggunaan waktu yang efektif mencerminkan sikap disiplin karyawan dalam mengatur dan memprioritaskan pekerjaan sehingga tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pratiwi *et al.*, 2025) menunjukkan bahwa kemampuan mengelola waktu kerja secara efisien mencerminkan kedisiplinan yang berdampak positif pada kinerja karyawan.

Rasa tanggung jawab merupakan bagian penting dari kedisiplinan kerja. Karyawan yang bertanggung jawab akan mematuhi peraturan kerja, menggunakan waktu secara efektif, serta menjaga kualitas hasil kerja. Rasa tanggung jawab juga mendorong karyawan untuk tetap menjalankan tugas meskipun tanpa pengawasan langsung, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan profesional. Selain itu, rasa tanggung jawab karyawan tidak terlepas dari peran organisasi dalam memberikan kejelasan tugas dan wewenang. Pembagian pekerjaan yang jelas, pemberian kepercayaan, serta evaluasi kinerja yang objektif dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Keteladanan pimpinan dalam menunjukkan sikap tanggung jawab juga menjadi faktor penting dalam membentuk kedisiplinan karyawan. Namun apabila karyawan menghindari tugas, lalai dalam pekerjaan, atau tidak bersedia bertanggungjawabkan hasil kerjanya maka dapat menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik, meningkatnya kesalahan kerja, serta terhambatnya

pencapaian target organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Pratiwi *et al.*, 2025) yang meneliti pada kinerja karyawan BAZNAS Provinsi DKI Jakarta, menjelaskan bahwa kedisiplinan kerja tercermin dalam kemampuan karyawan mengelola waktu kerja secara efisien dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Karyawan yang disiplin tidak hanya patuh terhadap aturan, tetapi juga memiliki komitmen terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan hasil pengujian teori pendukung dan penelitian terdahulu yang memiliki kesesuaian hasil dengan penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, keempat indikator tersebut saling berkaitan dan membentuk pola perilaku dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan yang tercermin melalui tingkat absensi, kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan waktu yang efektif, dan rasa tanggung jawab terbukti mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan. Indikator mematuhi peraturan memiliki keterkaitan paling kuat terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap SOP dan kebijakan lembaga menjadi faktor penting dalam menciptakan perilaku kerja yang terarah, tertib, dan efisien. Penerapan sistem reward bagi karyawan yang disiplin, khususnya dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu, juga berperan dalam meningkatkan kesadaran dan motivasi karyawan untuk menjaga kedisiplinan kerja. Selain itu, pengelolaan waktu yang baik serta rasa tanggung jawab yang tinggi mendorong karyawan untuk menyelesaikan

tugas secara tepat waktu dan berkualitas, bahkan tanpa pengawasan langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Edo *et al.*, 2025), (Pratiwi *et al.*, 2025), (Effendi & Hasbi, 2023) dan (Amalia & Gs, 2025) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penerapan kedisiplinan dalam bekerja di lingkungan kantor, maka setiap pegawai harus menaati kebijakan-kebijakan yang telah diberlakukan. Jika terjadi pelanggaran maka akan ditetapkan sanksi maupun konsekuensi yang telah ditetapkan. Maka berdasarkan hasil tersebut kedisiplinan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab yang di amanahkan bagi setiap individu guna meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 menunjukan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,278 > 2,020$), nilai signifikansi $0,028 < 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,228. Artinya apabila motivasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli juga akan meningkat. Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli terbukti.

Motivasi memiliki beberapa indikator untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu balas jasa, fasilitas kerja, kondisi kerja, pengakuan dari

atasan dan prestasi kerja.

Balas jasa pada Lembaga Amil Zakat Solo Peduli tidak hanya dimaknai dalam bentuk finansial, seperti gaji atau insentif, tetapi juga dalam bentuk nonfinansial, antara lain rasa aman dalam bekerja, penghargaan atas kinerja, hubungan kerja yang harmonis, serta kepuasan batin karena terlibat langsung dalam kegiatan sosial dan kemanusiaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa balas jasa yang bersifat material dan immaterial secara bersama-sama mampu mendorong motivasi kerja karyawan. Namun apabila balas jasa tidak sesuai dengan beban kerja atau tidak jelas sistemnya, sehingga dapat menurunkan semangat kerja. Karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli memiliki motivasi kerja yang tidak semata-mata didorong oleh imbalan finansial, melainkan juga oleh nilai-nilai kemanusiaan, keikhlasan, dan kepedulian terhadap sesama. Keterlibatan karyawan dalam aktivitas penghimpunan dan penyaluran zakat, infak, dan sedekah memberikan makna tersendiri terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga balas jasa yang diterima dipersepsikan sebagai bentuk amanah dan keberkahan, bukan sekadar kompensasi kerja.

Selain itu, adanya kejelasan sistem balas jasa yang diberikan oleh lembaga turut berperan dalam menjaga motivasi karyawan. Pemberian balas jasa yang adil dan sesuai dengan kemampuan lembaga, disertai dengan transparansi dan konsistensi, mampu menumbuhkan rasa kepercayaan dan loyalitas karyawan. Hal ini penting bagi lembaga

nirlaba seperti Lembaga Amil Zakat Solo Peduli agar karyawan tetap merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Wardana *et al*, 2023) yang meneliti pada kinerja pegawai PMI kota Malang, menjelaskan bahwa bahwa *reward intrinsik* seperti kepuasan kerja, pencapaian klien, work/life balance, dan kesenangan dalam pekerjaan menjadi motivator penting bagi staf organisasi nirlaba.

Fasilitas kerja pada Lembaga Amil Zakat Solo Peduli tidak hanya mencakup sarana fisik seperti ruang kerja, peralatan kerja, dan teknologi pendukung, tetapi juga fasilitas pendukung nonfisik seperti akses komunikasi yang memadai, serta dukungan operasional dalam pelaksanaan program sosial. Meskipun Lembaga Amil Zakat Solo Peduli merupakan lembaga yang tidak berorientasi pada pencarian laba, penyediaan fasilitas kerja tetap menjadi aspek penting dalam menjaga motivasi karyawan. Fasilitas kerja yang memadai memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan, serta mencerminkan perhatian lembaga terhadap kesejahteraan dan kebutuhan kerja mereka. Hal ini menumbuhkan perasaan dihargai dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap lembaga. Namun apabila fasilitas kerja terbatas, rusak, atau tidak sesuai kebutuhan, sehingga menghambat pekerjaan.

Sebagai lembaga nirlaba yang berorientasi pada misi sosial dan kemanusiaan, Lembaga Amil Zakat Solo Peduli memiliki karakteristik lingkungan kerja yang sarat dengan nilai-nilai kepedulian, keikhlasan,

dan kebersamaan. Nilai-nilai tersebut turut membentuk kondisi kerja yang positif, di mana karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna dan manfaat bagi masyarakat. Perasaan bermakna dalam bekerja ini menjadi sumber motivasi intrinsik yang kuat bagi karyawan. Di dalam Lembaga Amil Zakat Solo Peduli, manajemen secara rutin menyelenggarakan pertemuan diskusi sebagai sarana koordinasi dan evaluasi kinerja. Pertemuan tersebut dilaksanakan secara berkala, yaitu setiap satu bulan sekali pada tingkat lembaga dan setiap minggu pada tingkat divisi. Kegiatan ini bertujuan untuk membahas capaian kerja, menyampaikan kendala yang dihadapi, memotivasi para karyawan serta merumuskan solusi dan strategi perbaikan kinerja. Melalui pertemuan diskusi yang terstruktur dan berkelanjutan, karyawan memperoleh arahan yang jelas, meningkatkan komunikasi antarbagian, serta memperkuat motivasi kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Namun apabila kondisi kerja menimbulkan stres, konflik, atau ketidaknyamanan, maka akan berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Secara logis, kondisi kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan karyawan sulit berkonsentrasi, mudah lelah secara emosional, menurunnya semangat kerja, serta berkurangnya komitmen terhadap tugas dan organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Amalia & Gs, 2025) yang meneliti pada kinerja karyawan BAZNAS Se-Jatim, yang menyimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang saling menghormati antar karyawan maupun pimpinan serta

tugas-tugas yang menantang juga dapat meningkatkan motivasi untuk dapat bekerja dengan meningkatkan kemampuan karyawan.

Karyawan yang mendapatkan pengakuan dari atasan cenderung merasa puas secara psikologis dan memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi. Pengakuan tersebut dapat berupa ucapan terima kasih, penilaian positif atas hasil kerja, maupun pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, bertanggung jawab, serta meningkatkan dedikasi terhadap misi sosial dan kemanusiaan yang dijalankan oleh lembaga. Pengakuan dari atasan merupakan salah satu faktor motivasi yang bersifat nonfinansial dan memiliki peran penting, terutama dalam lembaga nirlaba seperti Lembaga Amil Zakat Solo Peduli. Dalam lembaga yang tidak berorientasi pada keuntungan, karyawan umumnya tidak menjadikan imbalan materi sebagai satu-satunya tujuan bekerja. Oleh karena itu, pengakuan dari atasan menjadi bentuk penghargaan yang bermakna karena memberikan rasa dihargai, diakui kontribusinya, dan dianggap penting dalam pencapaian tujuan lembaga. Namun apabila kinerja karyawan diabaikan atau tidak mendapatkan pengakuan, sehingga dapat menurunkan motivasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Pratiwi *et al.*, 2025) yang meneliti pada kinerja karyawan Lembaga BAZNAS Provinsi DKI Jakarta, menjelaskan bahwa penghargaan dan pengakuan dari atasan merupakan salah satu bentuk motivasi yang efektif.

Prestasi kerja karyawan sering kali dipersepsikan sebagai bentuk kontribusi nyata terhadap kesejahteraan umat. Karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik akan merasa bahwa pekerjaannya memiliki makna dan nilai ibadah. Perasaan bermakna inilah yang menjadi sumber motivasi intrinsik yang kuat bagi karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli. Prestasi kerja tidak hanya diukur dari pencapaian target kerja secara kuantitatif, tetapi juga dari kualitas pelaksanaan program, ketepatan penyaluran dana zakat, serta keberhasilan karyawan dalam memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Keberhasilan tersebut memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan, sehingga menumbuhkan rasa bangga dan motivasi untuk terus meningkatkan kinerja. Namun apabila karyawan yang tidak memiliki dorongan untuk berprestasi cenderung bekerja secara rutinitas tanpa inisiatif dan inovasi, sehingga menghambat pengembangan diri maupun kemajuan organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Rachmawati, 2020) yang meneliti pada kinerja karyawan BAZNAS Jatim, menjelaskan bahwa prestasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang mampu mencapai prestasi kerja yang baik cenderung memiliki motivasi yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan hasil pengujian teori pendukung dan penelitian terdahulu yang memiliki kesesuaian hasil dengan penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, kelima indikator

tersebut saling berkaitan dan membentuk pola perilaku dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia & Gs, 2025), (Hajali *et al.*, 2021) dan (Rachmawati, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli. Oleh karena itu, lembaga perlu terus menciptakan kondisi kerja yang kondusif, memberikan penghargaan dan pengakuan yang adil, serta menjaga nilai-nilai sosial dan kemanusiaan sebagai sumber motivasi intrinsik karyawan guna mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,420 > 2,020$), nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,051. Artinya apabila lingkungan kerja yang ada semakin nyaman, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli. Hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli terbukti.

Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: keadaan suasana kerja, hubungan antar rekan kerja dan tersedia sarana fasilitas kerja.

Suasana kerja yang positif membuat karyawan merasa dihargai, diterima, dan menjadi bagian dari lembaga, sehingga mendorong terciptanya kenyamanan dalam bekerja. Lembaga Amil Zakat Solo Peduli memiliki karakteristik suasana kerja yang berbeda dengan organisasi profit. Nilai-nilai seperti keikhlasan, kepedulian terhadap sesama, dan kerja sama tim menjadi landasan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Nilai-nilai tersebut turut membentuk suasana kerja yang penuh empati dan kebersamaan, sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna dan tujuan yang mulia, namun apabila suasana kerja menimbulkan stres, tekanan, konflik, atau ketidaknyamanan sehingga mengganggu fokus dan semangat kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ilsilpia & Mursyid, 2022) yang melakukan penelitian pada kinerja pegawai BAZNAS Kota Samarinda, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menyebutkan 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. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Yunia & Ningsih, 2022) menunjukkan bahwa suasana kerja yang positif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan BAZNAS. Hubungan antar rekan kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja nonfisik yang berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan suasana kerja yang kondusif. Pada Lembaga Amil Zakat Solo Peduli, hubungan kerja yang positif tercermin dari adanya komunikasi yang terbuka, sikap saling membantu, serta kebersamaan dalam menjalankan program-program sosial dan kemanusiaan. Kondisi ini membuat karyawan merasa diterima sebagai bagian dari tim dan mengurangi potensi konflik di lingkungan kerja. Sebagai lembaga nirlaba yang berorientasi pada misi sosial dan kemanusiaan, kerja sama antar rekan kerja menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pelaksanaan program. Karyawan dituntut untuk saling berkoordinasi, berbagi informasi, dan bekerja secara tim dalam menghimpun serta menyalurkan dana zakat.

Hubungan kerja yang baik antar rekan kerja akan mempermudah proses koordinasi dan meningkatkan efektivitas kerja. Namun apabila sering terjadi konflik, kurangnya kerja sama, atau komunikasi yang tidak efektif antar karyawan maka akan menciptakan hubungan kerja yang tidak harmonis dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Yunia & Ningsih, 2022) yang meneliti pada kinerja karyawan BAZNAS

Kabupaten Lebak, menyebutkan bahwa hubungan kerja yang harmonis antar karyawan mampu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja.

Sarana fasilitas kerja pada Lembaga Amil Zakat Solo Peduli meliputi ketersediaan peralatan kerja, ruang kerja yang memadai, sarana pendukung teknologi informasi, serta fasilitas operasional yang menunjang pelaksanaan program sosial. Fasilitas kerja tersebut membantu karyawan dalam menjalankan tugas administratif maupun kegiatan lapangan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih lancar dan efisien. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan. Lingkungan kerja menciptakan rasa aman, nyaman, dan meningkatkan efektivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang ada di dalam ruang kantor, tempatnya cukup luas, ruangan ber AC, membuat karyawan merasa nyaman berada di ruang kantor. Ruangan kantor dan kondisi di luar kantor selalu terjaga kebersihannya. Penataan meja dan kursi tergolong rapi. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Marlina *et al.*, 2024) yang meneliti pada kinerja karyawan kantor BAZNAS menyebutkan bahwa

ketersediaan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan hasil pengujian teori pendukung dan penelitian terdahulu yang memiliki kesesuaian hasil dengan penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, ketiga indikator tersebut saling berkaitan dan membentuk pola perilaku dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yunia & Ningsih, 2022), (Marlina *et al.*, 2024) dan (Effendi & Hasbi, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan tercermin melalui suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dan ketersediaan sarana serta fasilitas kerja, di mana indikator hubungan antar rekan kerja memiliki keterkaitan paling kuat terhadap kinerja karyawan. Hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, dan kerja sama tim yang baik mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan kebersamaan dalam bekerja, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan program lembaga.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli. Artinya apabila kedisiplinan karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli. Artinya apabila motivasi karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Solo Peduli. Artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

B. Saran

Dari analisis yang telah dilakukan, maka saran - saran yang dapat dikemukakan adalah :

1. Bagi Lembaga Amil Zakat Solo Peduli
 - a. Saran untuk lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor yang dominan maka akan lebih baik lagi jika Lembaga Amil Zakat Solo Peduli memberikan fasilitas ruang kerja karyawan yang nyaman walaupun tidak luas namun bisa privasi, menjaga dan

meningkatkan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan melalui komunikasi yang terbuka, kerja sama tim yang baik, serta kegiatan yang dapat mempererat hubungan interpersonal seperti family gathering.

- b. Disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan dengan terus mengoptimalkan sistem insentif sebagai penghargaan kepada karyawan yang memiliki tingkat kehadiran tinggi, tepat waktu baik datang maupun pulang, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Insentif tidak hanya berbentuk finansial dapat berupa pemberian sertifikat. Bentuk apresiasi ini dapat meningkatkan rasa dihargai dan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya.
- c. Diharapkan untuk memberikan reward berbasis pengakuan prestasi sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pengakuan prestasi dapat diberikan melalui penghargaan karyawan berprestasi, penyampaian apresiasi secara terbuka dalam rapat atau forum resmi seperti hari jadi Lembaga Amil Zakat Solo Peduli, serta pemberian sertifikat atau piagam penghargaan. Bentuk pengakuan ini mampu meningkatkan rasa percaya diri, kebanggaan, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Disarankan yang akan meneliti kinerja karyawan pada lembaga amil zakat atau organisasi nirlaba sejenis, disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

- b. Disarankan untuk memperluas objek dan lokasi penelitian, misalnya dengan melibatkan beberapa lembaga amil zakat di wilayah yang berbeda atau membandingkan lembaga zakat tingkat kota, provinsi, dan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- alfian, F. Y., & Anand, M. Z. (2018). *Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Amil Zakat Nasional (Laznas)*. 04(01), 52–64.
- Amalia, L. &, & Gs, A. D. (2025). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baznas*. April.
- Andrian, Ns., S.Kep., M. M. (N.D.). *Strategi Jitu Meningkatkan Kinerja Karyawan: Faktor Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan*. 4.
- Andrian, Ns., S.Kep., M. M. (2020). *Strategi Jitu Meningkatkan Kinerja Karyawan: Faktor Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan*.
- Bella, F., Wardani, K., & Ridwan, M. S. (2023). *The Influence Of Work Discipline , Incentives And Teamwork On Employee Performance At Baznas Surabaya City Pengaruh Disiplin Kerja , Insentif , Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baznas Kota Surabaya*. 2(3), 467–484.
- Djarwanto And Subagyo, P. (2005). *Statistik Non Parametrik*.
- Edo, Fitri, K., & Rifqi, A. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau The Effect Of Work Discipline , Work Motivation , And Job Satisfaction On Employee*. <https://jurnalbisnismahasiswa.com> E-Issn: 2807-2219 *Pengaruh*.
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). *Influence Of Competence, Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In The Environment Of Indonesian Professional Certification Authority*. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar)*, 5(3), 1078–1088. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/ijebar>
- Effendi, M., & Hasbi, M. Mahrus. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja , Religiusitas Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur*. 3(1), 34–48.
- Fatimah, R., Said, H. R. R., Kav, C., Iib, B., & Selatan, J. (2024). *The Influence Of Motivation And Competences On Amil ' S Work Productivity At The National Amil Zakat Institution Dompot Dhuafa*. 12(5), 1457–1470. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i5.1885>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss 25*. Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, A. H. And Adha, R. N. And Qomariyah, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

- Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4.
- Hajali, I., Mahfudnarnajamuddin, Suriyanti, & Putra, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar, Tata Kelola, P-Issn: 2089-0982, E-Issn: 2722-7952. *Tata Kelola: Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 8(1), 92–104.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Herzberg, Frederick And Mausner, Bernard And Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation To Work*. John Wiley & Sons.
- Igobula, Sunarjo, Kairul Abs. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Pmii Rayon Al-Farabi Komisariat Unisma*. 113–127.
- Kristianti, Desi And Pangestu, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*.
- Laoli, B., Lase, F. L., & Laoli, E. S. (2024). Improving Employee Performance: A Study Of The Influence Of Motivation Sincerity Discipline And Work Environment. ... *Journal Of Contemporary Studies In ...*, 01, 82–93. <https://Journals.Eduped.Org/Index.Php/Ijcse/Article/View/974%0ahttps://Journals.Eduped.Org/Index.Php/Ijcse/Article/Download/974/627>
- Lia Silpia, Mursyid, Anwaril Ahmidy Dan Nur Rahmatullah. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Baznas Kota Samarinda*. 2(1), 17–36.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Marlina, A., Ali, R., Saripah, S., & Rifani, R. A. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Baznas*. 10(4), 278–286.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation And Personality*. Harper & Row.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Pratiwi, F., Safria, D., & Purwaningrum, C. (2025). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Baznas Provinsi Dki Jakarta*. 02(03), 1458–1472.
- Maslow, 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.)
- Vroom, 1964 . *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.)
- Purba, A. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Maju Global Motor Jambi. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, 8(1), 1–19.
- Puspita, A. C., & Retawati, A. (2024). *The Impact Of Work Discipline And*

- Motivation On Employee Performance Within The Central Kalimantan Province ' S Social Services Sector. 13(2), 39–46.*
- Rachmawati, B. &. (2020). *Volume 3 Nomor 3, Tahun 2020 Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Baznas Jatim. 3, 15–29.*
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi.*
- Rianda, Sevnica And Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Rajasaland Bandung. *Jurnal Publik, 9, 202.*
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 13, 40–45.*
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.*
- Siagian, S. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif.* Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.*
- Supomo, Muhammad, S. Dan M. I. (2024). *Analisis Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Laz Solopeduli Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. 7, 16967–16975.*
- Vroom, V. H. (1964). *Work And Motivation.* John Wiley \& Sons.
- Wardana, Ruspitasari & Handoko. (2023). *Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pmi Kota Malang). 1(1).*
- Yunia, N., & Ningsih, S. A. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baznas kabupaten lebak. 5(2), 74–84.*
- Djarwanto and Subagyo, 2005. *Statistik non parametrik.* Yogyakarta: BPFE.)
- Sunyoto, 2013 *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia.* Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Sugiyono, 2019 . *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.)
- Andrian, Ns., S.Kep., 2020 *Strategi jitu meningkatkan kinerja karyawan: Faktor motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan.* Yogyakarta: AmertaMedia.)

- Riyadi, 2011 Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), (40–45)
- Siagian, 2004 Siagian, S. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara.)
- Purba, 2023 A. I. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Global Motor Jambi. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 8(1), 1–19.)
- Rahman, 2017. *Ilmu administrasi*. Makassar: CV Sah Media.)
- Kristianti, Desi and Pangestu, 2019 *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.)
- Rianda, Sevynica and Winarno, 2022 Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Rajasaland Bandung. *Jurnal Publik*, 9(2), 202.)
- Hafidzi, A. H. and Adha, R. N. and Qomariyah, 2019 Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1).)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hasibuan, 2017 Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.)
- Mangkunegara, 2017 *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya)
- Nitisemito, 2000 *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.)
- Ghozali, 2018 *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Semarang: Universitas Diponegoro.)
- Sedarmayanti, 2011 *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.)

