

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Pengurus Amil Zakat Pondok Pesantren Al-Insan: Yayasan Rumah  
Harapan Pinus Indonesia**

**Muhamad Fakhri Abdul Aziz<sup>1</sup>, Sari Marliani<sup>2</sup>, July Yulawati<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, UBP Karawang  
mn20.muhamadfakhriabdulaziz@mhs.ubpkarawang.ac.id,  
sari.marliani@ubpkarawang.ac.id, july.yulawati@ubpkarawang.ac.id

**ABSTRACT**

*Employee discipline and performance are fundamental aspects of a company where discipline and poor performance result in the sustainability of the institution. This research aims to analyze the influence of work discipline and work environment on the administrators of the Rumah Harapan Karawang Foundation. This research uses quantitative methods with a descriptive-verification approach, covering all employees of the Rumah Harapan Foundation, and produces a sample of 50 employees. Analysis was carried out using descriptive methods and multiple linear regression. The results of the descriptive analysis show that work discipline (X1), work environment (X2), and employee performance (Y) all meet the "good" criteria. Data analysis was carried out using SPSS version 27 software. The t-test results show that: 1) The work discipline variable (X1) partially influences employee performance (Y), 2) The work environment (X2) partially has a positive and significant influence on employee performance (Y).3) Simultaneous F test shows that work discipline and work environment positively and significantly influence performance*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Disiplin dan kinerja karyawan adalah aspek fundamental perusahaan dimana disiplin serta kinerja yang buruk mengakibatkan keberlangsungan institusi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap pengurus Yayasan Rumah Harapan Karawang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-verifikatif .meliputi seluruh karyawan Yayasan Rumah Harapan, dan menghasilkan sampel sebanyak 50 karyawan. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1), lingkungan Kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) Semuanya memenuhi kriteria "baik". Analisis data di lakukan dengan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil Uji-t Menunjukkan bahwa: 1) Variabel Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), 2) Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).3) Uji F secara Simultan menunjukkan Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Komponen vital dalam pengelolaan organisasi yang menekankan dalam dimensi manusia adalah Sumber Daya Manusia atau SDM. SDM bertugas mengelola elemen manusia untuk menjamin perusahaan mempunyai pekerja yang kompeten serta mencapai kinerja optimal. Manusia adalah komponen kunci yang menentukan arah organisasi, sehingga tanpa partisipasi mereka, organisasi tidak dapat berfungsi. Tantangan dalam manajemen SDM sering muncul karena kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi keseluruhan aspek manajemen. Rumah Harapan berusaha membantu karyawan mencapai kinerja optimal melalui penerapan aturan yang ketat dan membuat suasana kerja yang mendukung. Kedisiplinan tinggi diharapkan menaikkan produktivitas karyawan. Pengelolaan lingkungan kerja adalah bagian penting dari manajemen SDM.. Disiplin kerja yang baik ditunjukkan oleh karyawan yang sadar akan pentingnya mematuhi peraturan, memiliki tanggung jawab besar terhadap pekerjaan, dan mengikuti aturan Lembaga Amil Zakat Rumah Harapan Karawang. Permasalahan yang terjadi hari ini di Yayasan rumah harapan tentang kedisiplinan yang kurang, kinerja yang belum mencapai target, lingkungan yang tidak memadai bahkan sering menimbulkan masalah baik itu dari *manager* maupun kerabat kerjanya. Berikut tabel Capaian kerja Kinerja Rumah harapan

**Tabel 1. Target Capaian Kerja Yayasan Rumah Harapan Tahun 2023**

Program	Keterangan		Ketercapaian	
	Jml	Aktual	Tercapai	Tidak Tercapai
Bantuan Lansia	2774	2774	v	
Bantuan Dhuafa	2774	1245		v
Warung Dhuafa	2774	2774	v	
Peduli sarana ibadah	2774	1990		v
Bantuan guru ngaji	1760	1760		v
Total	12.856	10.543		

(Sumber: Bagian Pemberdayaan Yayasan Rumah Harapan)

Berdasarkan Tabel 1 Menunjukkan bahwa masih terlihat bagaimana target yang belum tercapai karena ada beberapa permasalahan ketika di lapangan seperti halnya bantuan dhuafa karena dilihat dari data penerima banyak yang sudah mampu. Peduli Sarana ibadah tidak mencapai target karena ada masalah komunikasi antara pihak Yayasan dan pihak pengelola ibadahnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pengurus Yayasan Rumah Harapan masih perlu ditingkatkan Kembali agar dapat mencapai target

sesuai yang diharapkan Yayasan Rumah Harapan. Berikut hasil *prasurvey* tentang kinerjanya

**Tabel 2. Hasil *Prasurvey* tentang Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Rumah Harapan**

No	Pernyataan	STS	TS	S	CS	SS	Jawaban
1.	Kualitas dalam bekerja	5	10	5	5	5	30
2	Kecepatan kerja dalam memenuhi Standar mutu	15	3	5	5	2	30
3	Bekerja dengan akurat tidak ada kesalahan	5	10	6	5	4	30
4	Mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	5	2	3	10	10	30
5	Tanggung Jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh lembaga	5	3	2	10	10	30

(Sumber: Olahan)

Berdasarkan tabel 2 hasil dari *prasurvey* Menunjukkan tanggapan dari responden bahwa masih banyak yang terlihat bagaimana target yang belum tercapai karena masih banyak yang belum memenuhi standar dalam bekerja. baik kerja sama maupun dalam tim. Hal tersebut berkaitan dengan kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan hasil kerja kecepatan kerja, pengambilan keputusan , kurang inisiatif dalam bekerja dan kemampuan dalam pekerjaan.

Berdasarkan tabel 1 dan 2 dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai Yayasan rumah harapan tidak berkualitas. Permasalahan kurangnya disiplin juga perlu di perhatikan, karena disiplin salah satu kunci keberhasilan perusahaan tersebut. Berikut Tabel Rekapitulasi Daftar kehadiran karyawan Yayasan Rumah Harapan.

**Tabel 3. Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Yayasan Rumah Harapan**

Bulan	Jumlah Karyawan	Kehadiran	Terlambat	Tanpa Keterangan (orang)
Januari	50	40	5	5
Februari	50	45	3	2
Maret	50	46	2	2
April	50	44	3	3
Mei	50	43	2	5

Juni	50	42	5	3
Juli	50	41	5	4
Agustus	50	47	2	1
September	50	44	2	4
Oktober	50	42	2	6
November	50	46	2	2
Desember	50	45	3	2
Rata-rata	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Persentase	100%	88%	6%	6%

Dalam tabel 3 di atas, dapat diketahui dalam periode satu tahun pada 2023 bahwa pengurus yayasan rumah harapan dengan jumlah 50 orang. Rata-rata persentase tepat waktu yaitu 88%, persentase keterlambatan 6% dan persentase ketidakhadiran tanpa keterangan 6% dan masih banyak para karyawan yang tidak hadir tepat waktu di tempat kerja bahkan sering sekali karyawan itu selalu telat dalam masuk kerja. Berikut Hasil *prasurvey* penelitian disiplin kerja

**Tabel 4. Hasil *Prasurvey* Tentang kedisiplinan kerja Karyawan Rumah Harapan**

No	Pernyataan	STS	TS	S	CS	SS	Jawaban responden
1.	Kehadiran Karyawan Tepat Waktu	11	9	3	2	5	30
2	Ketepatan Jam Pulang	11	8	4	3	4	30
3	Kepatuhan Terhadap Peraturan	5	10	5	5	5	30
4	Amanah dalam mengerjakan tugas	5	5	5	5	10	30
5	Melaksanakan tugas sampai selesai tiap harinya tanpa di tunda-tunda	3	3	2	2	20	30

(Sumber: Olahan)

Berdasarkan tabel 4 hasil dari *prasurvey* Menunjukkan tanggapan dari responden bahwa masih banyak yang terlihat bagaimana Kedisiplinan yang kurang dan masih belum tercapai karena masih banyak yang belum memenuhi standar kedisiplinan dalam bekerja. Data ini diperoleh dari Responden Karyawan Yayasan Rumah Harapan.

Berdasarkan tabel 3 dan 4 dapat di ambil kesimpulan bahwa beberapa karyawan rumah harapan tidak disiplin.

Selain itu juga lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti, lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman. Lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup), serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Berikut tabel Lingkungan kerja pada Yayasan rumah harapan

**Tabel 5. Kondisi lingkungan kerja pada Yayasan Rumah harapan**

No	Kategori	Deskripsi	Kondisi	Keterangan
1	Penerangan	Penerangan tempat yang tidak terus menerus diperlukan	Penerangan yang kurang baik	Beberapa ruangan memiliki penerangan yang tidak optimal
2	Temperatur Udara	Pendingin udara	Tidak cukup dingin atau terlalu dingin	Temperatur udara yang tidak cukup dingin atau terlalu dingin sering menyebabkan ketidaknyamanan saat bekerja
3	Sistem Kantor	Jaringan Program	Jaringan cukup Baik	Tidak terdapat masalah dalam sistem program yang digunakan dalam pekerjaan
4	Aroma bau-bauan	Bau tidak menyenangkan	Di area tertentu	Kenyamanan pegawai sering terganggu oleh aroma yang kadang muncul di ruangan
5	Hubungan Kerja	Di antara karyawan	Komunikasi tidak efektif	Sering terjadi kesalahpahaman antara karyawan yang mengakibatkan komunikasi yang kurang efektif

(Sumber: Bagian Kepegawaian Yayasan rumah harapan)

Pada Tabel 5 Suasana Lingkungan Kerja di Rumah Harapan yaitu Pencahayaannya terus menerus menyala, dan Suhu Udaranya sangat dingin bahkan bisa menimbulkan tidak nyaman dalam bekerja, Sistem kantornya dalam menjalankan jaringan programnya cukup baik sehingga bisa bekerja dengan baik, bahkan ada di suatu ruangan sering mencium aroma tidak sedap, seperti sampah yang menumpuk belum dibuang,. Hubungan Kerja antar pegawai cukup riskan karena kurangnya komunikasi antar pegawai yang kurang baik bahkan sering terjadi kesalahpahaman antara pimpinan dan bawahannya sehingga menyebabkan komunikasinya kurang baik. Berikut Tabel hasil Pra Kuesioner tentang Lingkungan Kerja

**Tabel 6. Hasil Prasurey tentang Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Kondisi	Ya	Tidak	Jawaban responden
1.	Suhu Udara	Sering banyaknya Uap Air pada Udara Itu	15	15	30
2	Warna	Warna-warna tembok tersebut menggambarkan kegembiraan dan ketenangan	20	10	30
3	Pencahayaan	Kurangnya cahaya di setiap ruangan	20	10	30

4	Suara	Suara bising dan kegaduhan yang mengganggu pekerjaan	13	17	30
5	Hubungan Kerja	Sering terjadi konflik antara atasan dan bawahan	17	13	30
6	Hubungan Kerja	Sering terjadinya Miss komunikasi antara karyawan dan atasan	25	5	30

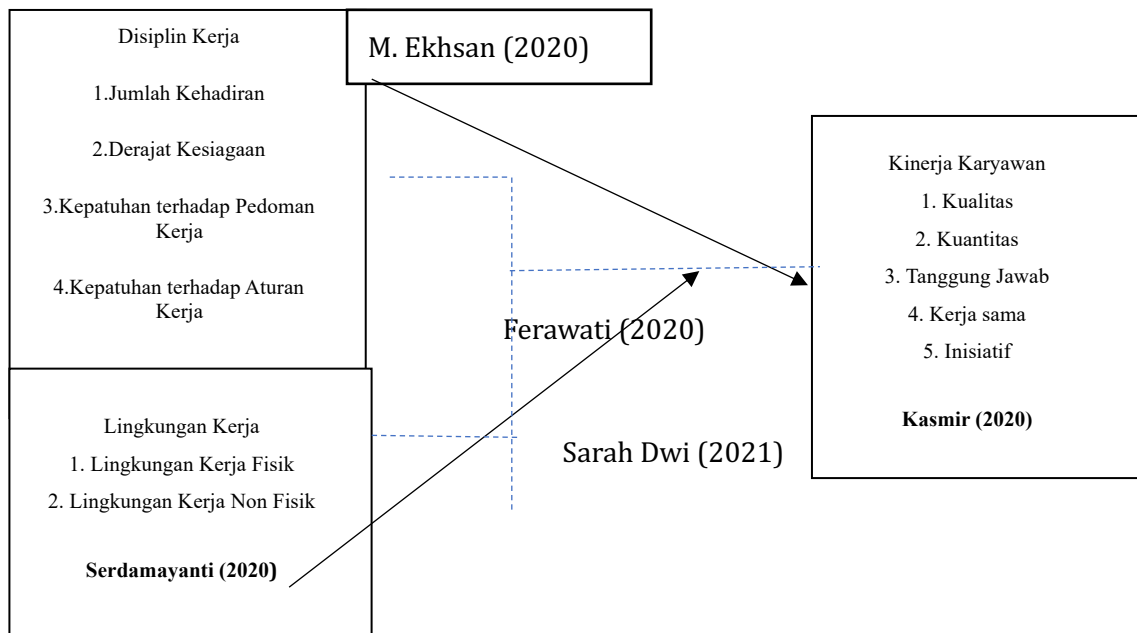
(Sumber: Olahan)

Berdasarkan tabel 6 Setelah diadakan *prasurvey* penelitian banyak responden yang mengeluh tentang kondisi lingkungan tersebut, dalam hal ini banyak karyawan yang tidak mencapai targetnya dan kurangnya disiplin di sebabkan diantaranya dari faktor Lingkungan baik itu lingkungan fisik Maupun Lingkungan Non Fisik.

Berdasarkan tabel 5 dan 6 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja kurang baik secara fisik dan non fisik.

Berdasarkan uraian dasar di atas Peneliti memberikan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengurus Amil Zakat Rumah Harapan**”.

#### KERANGKA BERPIKIR DAN HASIL HIPOTESIS



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

Keterangan :   
 —————> Parsial  
 - - - - -> Simultan

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah proposisi atau pernyataan yang diajukan untuk diuji kebenarannya. Mengacu pada landasan berpikir tersebut, Maka dugaan dalam studi ini yaitu:

1. Parsial
  - Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan.
  - Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan
2. Simultan
  - Disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada Kinerja karyawan

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk mengumpulkan nilai dari setiap variabel melalui data numerik; setelah itu, hubungan antar variabel diperiksa dengan menggunakan metode regresi linier berganda versi 27 dari SPSS. Yayasan rumah Harapan adalah subjek penelitian, dengan 50 responden dari karyawannya. Jadi peneliti mengumpulkan populasi dan sampel dari 50 responden tersebut.

Sumber data penelitian diambil dari data studi pustaka sementara data primer diambil melalui observasi dan kuesioner yang disusun menjadi skala Likert. Selanjutnya data tersebut akan di analisis menggunakan aplikasi SPSS v.27 dengan beberapa tahap pengujian diantaranya adalah uji multikolinearitas, heteroskedasitas, validitas, realibilitas, normalitas dan koefisiensi determinasi. Selanjutnya, koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

#### Hasil Uji Validitas

Didapat indikasi seluruh indikator pada Faktor-faktor disiplin kerja, kondisi kerja, dan performa dengan setiap item keterangan ialah sebagai berikut

**Tabel 7. Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)**

Variabel	No	Butir Keterangan	Person Correlation/rhitung	Sig	Nilai rkritis	Status
Disiplin Kerja	1	X <sub>1</sub>	0.864	0.000	0.361	Valid
	2	X <sub>2</sub>	0.623			
	3	X <sub>3</sub>	0.733			
	4	X <sub>4</sub>	0.851			
	5	X <sub>5</sub>	0.830			
	6	X <sub>6</sub>	0.803			

	7	$X_7$	0.871			
	8	$X_8$	0.821			
	9	$X_9$	0.842			
	10	$X_{10}$	0.782			

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.27 (2024))

Mengacu tabel 7 dengan demikian terlihat semua deskripsi variabel-variabel penelitian ini berstatus valid, mengingat nilai  $r_{hitung}$  (person Correlation) >  $r_{kritis}$  Sebesar 0,50

**Tabel 8. Uji Validitas Variabel Lingkungan**

Variabel	No	Butir Keterangan	Person Correlation/rhitung	Sig	Nilai rkritis	Status
Lingkungan Kerja	1	$X_1$	0.772	0.000	0.361	Valid
	2	$X_2$	0.643			
	3	$X_3$	0.836			
	4	$X_4$	0.593			
	5	$X_5$	0.815			
	6	$X_6$	0.746			
	7	$X_7$	0.575			
	8	$X_8$	0.829			
	9	$X_9$	0.390			
	10	$X_{10}$	0.516			

Sumber: Output Analisis Data SPSS v. 27, 2024

Demikian terlihat pada tabel 8, semua deskripsi variabel-variabel penelitian ini mempunyai hasil yang valid, mengingat nilai  $r_{hitung}$  (Pearson Correlation) melebihi nilai  $r_{kritis}$  yaitu 0.50.

**Tabel 9. Nilai Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Variabel	No	Butir Keterangan	Person Correlation/rhitung	Sig	Nilai rkritis	Status
Kinerja	1	Y1	0.809	0,000	0,361	Valid
	2	Y2	0,779			
	3	Y3	0,710			
	4	Y4	0.622			
	5	Y5	0,677			
	6	Y6	0,619			
	7	Y7	0,403			
	8	Y8	0,635			
	9	Y9	0,842			
	10	Y10	0,675			

Sumber: Output Analisis Data SPSS v. 27, 2024

Dari hasil tabel 9, dengan demikian terlihat semua deskripsi variabel-variabel penelitian ini mempunyai hasil yang valid, mengingat nilai  $r_{hitung}$  (Pearson Correlation) melebihi nilai  $r_{kritis}$  yaitu 0.50.

### Uji Realibilitas

Berikut adalah Hasil Uji Realibilitas

**Tabel 10. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

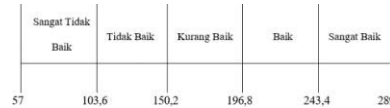
No	Variabel	$R_{kritis}$	$R_{hitung}$	Status
1	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,936	0,600	Akurat
2	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,864		
3	Kinerja (Y)	0,865		

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2024

Nilai Alfa Cronbach untuk setiap variabel lebih dari 0,60. Oleh karena itu, jika nilai realibilitasnya lebih dari 0,600 maka semua variabel dianggap dapat di percaya (reliabel) untuk mengukur setiap variabel.

### Uji Deskriptif Validitas

Untuk Mengukur hasil analisis rentang skala, bar skala dapat digunakan untuk memprediksi keeratan hubungan antara variabel



**Gambar 2. Bar Scale**

**Disiplin Kerja (X1)**

**Tabel 11. Uji Deskriptif Validitas Disiplin Kerja (X1)**

NO	PERNYATAAN	NILAI RENTANG SKALA	KETERANGAN
1	X1.1	200	Baik
2	X1.2	250	Baik
3	X1.3	210	Baik
4	X1.4	245	Baik
5	X1.5	255	Sangat Baik
6	X1.6	205	Baik
7	X1.7	215	Baik
8	X1.8	219	Baik
9	X1.9	221	Baik
10	X1.10	199	Baik
Total		2219	
Rata - rata Skor		221,9	Baik

Sumber: Hasil data SPSS V.27.,2024

Berdasarkan tabel 11 dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X1) yang terdiri dari 10 Pernyataan dengan total skor 2219 dan rata-rata skor 221,9 dan pernyataan saya pada X1.5 kerjakan mendapatkan skor tertinggi yakni 255 pada kriteria sangat baik, dan pernyataan saya pada X1.10 mendapatkan skor terendah yakni 199 pada kriteria baik.

**Lingkungan Kerja (X2)**

**Tabel 12. Uji Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	Nilai Rentang Skala	Keterangan
1	X2.1	210	Baik
2	X2.2	205	Baik
3	X2.3	190	Baik
4	X2.4	196	Baik
5	X2.5	200	Baik
6	X2.6	230	Baik
7	X2.7	235	Baik
8	X2.8	180	Baik
9	X2.9	230	Baik
10	X2.10	195	Tidak baik
Total		2021	
Rata - rata Skor		202,1	Baik

Sumber: Hasil data SPSS v.27,2024

Berdasarkan tabel 12 dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja (X2) yang terdiri dari 10 pernyataan mendapatkan total skor 2021 dan rata-rata skor sebesar 202,1 dan pernyataan X2.7 mendapatkan skor tertinggi dengan skor 235 pada kriteria baik. Dan pernyataan saya pada X2.10 mendapatkan skor terendah dengan skor 195 pada kriteria tidak baik.

### Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 13. Uji Deskriptif Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Nilai Rentang Skala	Keterangan
1	Y1	215	Baik
2	Y2	220	Baik
3	Y3	221	Baik
4	Y4	225	Baik
5	Y5	231	Baik
6	Y6	230	Baik
7	Y7	243	Baik
8	Y8	195	Cukup baik
9	Y9	248	Baik
10	Y10	210	Baik
Total		2223	
Rata - rata Skor		222,3	Baik

Sumber: Hasil data SPSS V.27.,2024

Berdasarkan tabel 13 dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan (Y) mendapatkan total skor 2223 dan rata-rata skor 222.3 dan pernyataan Y9 mendapatkan skor tertinggi dengan skor 248 pada kriteria baik. Dan pernyataan pada Y8 mendapatkan skor terendag dengan skor 195 pada kriteria cukup baik

### Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Berikut hasil uji normalitas Kolgomorov-Smirnov

**Tabel 14. Hasil uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,45768577
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,051
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v. 27 (2024)

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 14 untuk uji normalitas, setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai signifikan 0,06, yang berarti lebih besar dari (>) 0,05. Hasil uji menunjukkan bahwa distribusi data penelitian ini normal.

### Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas pada tabel di bawah ini:

**Tabel 15. Hasil pengujian Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,987	2,450		2,035	,047		
	DISIPLIN KERJA	,296	,109	,372	2,711	,009	,478	2,091
	LINGKUNGAN KERJA	,452	,139	,445	3,245	,002	,478	2,091

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olahan data SPSS v.27 (2024)

Dalam hasil perhitungan tabel 15 menunjukkan hasil uji multikolinieritas variabel penelitian. Didapat nilai toleransi tiap variabel pada penelitian ini 0,478 > 0,10 serta nilai VIF 2.091 < 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di bawah ini

**Tabel 16. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,98	2,45		2,03	,04
	DISIPLIN KERJA	,29	,10	,37	2,71	,00
	LINGKUNGAN KERJA	,45	,13	,44	3,24	,00

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah data SPSS v.25 (2024)

Dalam hasil perhitungan tabel 16 di atas diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja lebih dari 0,05 (masing-masing 0,09 dan 0,200)

### Uji Autokorelasi

Mengidentifikasi adanya autokorelasi dapat memanfaatkan uji Durbin-Watson. Kriteria dalam uji autokorelasi antara lain:

- D-W < -2, menunjukkan autokorelasi searah.
- D-W diantara -2 hingga +2, menunjukkan tidak berautokorelasi.
- D-W > +2, menunjukkan autokorelasi searah

**Tabel 17. Hasil uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,759	,57	,55	4,5515	1,61

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.27 (2024)

Mengacu dalam tabel pengujian autokorelasi, didapat nilai Durbin-Watson (D-W) yang diperoleh ialah 1,614. Nilai ini terletak dalam rentang yang ditentukan, yaitu -2 dan +2 (-2 < 1,430 < +2). Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan adanya korelasi di penelitian ini.

### Uji Regresi linear Berganda

Berikut adalah tabel regresi linier berganda di bawah ini

**Tabel 18. Hasil Pengujian Regresi linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,98	2,45		2,03	,04
	DISIPLIN KERJA	,29	,10	,37	2,71	,00
	LINGKUNGAN KERJA	,45	,13	,44	3,24	,00

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS v.27 (2024)

Berdasarkan tabel 18, kita mampu membuat persamaan regresi berikut ini:  $Y=4,987+(0,296 \times X_1)+(0,452 \times X_2)+e$ . Hasilnya dapat diuraikan seperti ini:

- Nilai *intercept* persamaan regresi adalah 4,987. apabila variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) serta lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 0, sehingga nilai variabel kinerja (Y) bakal menjadi 4.987. Ini adalah hasil dari nilai positif dari konstanta ini. Ini

menunjukkan titik dasar kinerja karyawan dalam situasi di mana tidak ada kontribusi dari variabel lingkungan kerja juga disiplin kerja.

- b. Koefisiensi regresi X1 mengalami penurunan sebesar 0,296 Asumsikan nilai variabel independen lainnya tidak berubah. Nilai koefisien positif sebesar 0,296 mencerminkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai
- c. Dibandingkan dengan koefisien regresi pendapatan zakat rumah harapan akan mengalami penurunan sebesar 0,452. Asumsikan nilai variabel independen lainnya tidak berubah. Nilai Koefisien negatif (0,452) mencerminkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi secara positif terhadap kinerja pegawai.

**Uji Determinasi**

Berikut Hasil uji determinasi pada tabel di bawah ini:

**Tabel 19. Hasil pengujian Koefisiensi determinasi.**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimasi
1	,756	,576	,556	4,5515

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.27 (2024)

Dari hasil Perhitungan koefisien determinasi, dihasilkan nilai dengan 0,576, bisa diartikan kepatuhan kerja juga situasi kerja dapat memengaruhi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Rumah Harapan sebesar 57,60 % dan 42,4 % dipengaruhi oleh faktor lainnya kompetensi, motivasi kerja dan lainnya.

**Uji Parsial T**

Berikut hasil perhitungan Uji t parsial pada tabel di bawah ini

**Tabel 20. Uji T (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,98	2,45		2,03	,00
	DISIPLIN KERJA	,29	,10	,37	2,71	,00
	LINGKUNGAN KERJA	,45	,13	,44	3,24	,00

a. Dependent Variable: KINERJA

DF 50-2=48 = 2,010

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.27 (2024)

Berdasarkan tabel 20 di atas, berikut adalah hasil uji t:

1. Diketahui bahwa nilai variabel signifikansi ( $\alpha$ ) yang diperoleh adalah  $0,000 <$  tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditetapkan sebesar  $0,05$ . Selain itu, untuk derajat kebebasan yang relevan, nilai  $t$  hitung  $2,711$  melebihi nilai  $t$  tabel  $2,035$ . Hasilnya adalah hipotesis nol ( $H_0$ ) dapat ditolak. Hasilnya merepresentasikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan di Rumah harapan secara parsial. Oleh karena itu, hipotesis alternatif ( $H_1$ ) dapat diterima.
2. Diketahui bahwa nilai variabel signifikansi (sig) bernilai  $0,000$ , di bawah tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu  $0,05$ . Di samping itu, untuk derajat kebebasan yang relevan, nilai  $t_{hitung}$   $3,245 >$   $t$  tabel sebesar  $2,035$ . Hasilnya ialah menolak hipotesis nol. Menurut analisis ini, hipotesis alternatif diterima karena fakta bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di Yayasan Rumah Harapan secara parsial.

### Uji Simultan F

Berikut hasil Uji F (simultan) Pada tabel di bawah ini:

**Tabel 21. Uji F (simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1325,30		662,65	31,98	,000
	Residual	973,67	4	20,71		
	Total	2298,98	4			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil Olah data SPSS v.27.,2024

Dengan menggunakan sampel 50 orang, uji F dilakukan dengan derajat kebebasan Sehingga tingkat signifikansi 5% dan jumlah kebebasan ( $df$ ) =  $(K-1) \times (n-K)$ , di mana  $K$  ialah banyaknya variabel bebas dan terikat, dan  $n$  ialah total contoh. Dari hasil ini, dapat dihitung bahwa dengan tingkat signifikansi  $0,05$  atau  $5\%$ , nilai yang diperoleh dari tabel F adalah  $31,987$ . menunjukkan bahwa taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar  $0,05$  memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar  $0,000$ , dan nilai F hitung sejumlah  $31,987$  jauh lebih besar daripada nilai F tabel sebesar  $3,245$  untuk derajat kebebasan yang relevan. Hasilnya adalah hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Hasil analisis ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan Deskriptif

#### Disiplin kerja

Variabel disiplin kerja dalam analisis deskriptif memiliki rata-rata skor  $221,9$  dan berada pada rentang skala dengan interval  $196,8 - 243,4$  yang menunjukkan bahwa disiplin kerja Karyawan Yayasan Rumah Harapan pada Kriteria "baik", dilihat dari jawaban responden indikator pada variabel disiplin kerja mendapatkan skor tertinggi

dengan skor 255. Sama dengan pernyataan saya pada X1.5 mendapatkan skor tertinggi yakni 255 pada kriteria sangat baik, dan pernyataan saya pada X1.10 mendapatkan skor terendah yakni 199 pada kriteria baik.

Lingkungan kerja

Variabel Lingkungan Kerja dalam analisis deskriptif memiliki rata-rata skor sebesar total skor 202,1 dan berada pada rentang skala dengan interval 196,8-243,4 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan Yayasan Rumah Harapan pada kriteria “baik”, dapat dilihat dari jawaban responden pada variabel lingkungan kerja mendapatkan skor tertinggi yaitu 235, sama dengan pernyataan saya X2.7 mendapatkan skor tertinggi dengan skor 235 pada kriteria baik. Dan pernyataan saya pada X2.10 mendapatkan skor terendah dengan skor 197 pada kriteria cukup baik.

### **Kinerja Karyawan**

Variabel kinerja karyawan dalam analisis deskriptif memiliki rata-rata skor sebesar 222,3 dan Berada pada skala 196,8-243,4 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan Yayasan Rumah Harapan pada kriteria “baik” dapat dilihat jawaban responden indikator pada variabel kinerja karyawan mendapat skor tertinggi yaitu 248, sama dengan pernyataan Y9 mendapatkan skor tertinggi dengan skor 248 pada kriteria baik. Dan pernyataan pada Y8 mendapatkan skor terendah dengan skor 195 pada kriteria cukup baik

### **Pembahasan Verifikatif**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Rumah Harapan**

Pembahasan Verifikatif Disiplin Kinerja Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi hasil kerja karyawan Yayasan Rumah Harapan Karawang. Fakta ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi (alpha) yang ditetapkan 0,05, dan nilai t variabel disiplin kerja sebesar 2,035, yang lebih besar daripada nilai t tabel dari Tabel T, yang 2,771. Hal ini didukung menurut Penelitian sebelumnya (Darti Rizkita Putri, 2020) meneliti bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Kedaung Group. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di berbagai perusahaan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Rumah Harapan**

Hasil eksperimen secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di yayasan Rumah Harapan. Ini didukung oleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, dan nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 3,245, yang lebih besar daripada nilai t tabel dari Tabel T sebesar 2,771.

Di dukung Dalam penelitian lain (Bagas Pradana Aulia, Imam Sucipto, dan Ahmad Gunawan, 2021), peneliti melihat bagaimana budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan

dengan temuan ini. hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berdampak baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan Yayasan Rumah Harapan**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan hasil  $f_{hitung} 31,987 > 3,080 f_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja dan lingkungan kerja Berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai yayasan Rumah Harapan. Artinya meningkatnya atau menurunkannya disiplin kerja dan lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai yayasan Rumah Harapan.

Didukung oleh ( Septa Putra, dan Edy Liswani) (2020) *The Influence of discipline and work environment on Employees Performance.*

### **KESIMPULAN**

Hasil penelitian yang telah disebutkan sebelumnya mengarah pada beberapa kesimpulan berikut:

1. Disiplin kerja di Yayasan Rumah Harapan dikategorikan dalam kriteria “Baik” hal ini telah dibuktikan melalui hasil analisis deskriptif terhadap variabel disiplin kerja yang sesuai dengan skor kuesioner.
2. Lingkungan kerja di Yayasan Rumah Harapan dikategorikan dalam kriteria “Baik” hal ini telah dibuktikan melalui hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan yang sesuai dengan skor kuesioner.
3. Kinerja karyawan di Yayasan Rumah Harapan di kategorikan dalam kriteria “Baik” hal ini telah dibuktikan melalui hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja yang sesuai dengan skor kuesioner
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Rumah Harapan
5. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Rumah Harapan
6. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Harapan

### **IMPLIKASI**

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja. Dan kinerja karyawan berada dalam kategori yang sangat baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Rumah Harapan, Lembaga harus memberikan penghargaan kepada pekerja agar mereka dapat bekerja dengan baik, mencapai target, tepat waktu, dan menyampaikan ide-ide inovatif mereka.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Baiq Lisam Rossalia Budirianti, Agusdin, & Surati. (2020). *The Influence Of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction And The Work Environment On The Performance Of Contract Employees. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7 (11), hlm. 174
- Rizki Afri Mulia. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja*. Purbalingga: Eureka Media Aksara
- Suryadi, Ihsan, & Sachro Yusuf. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Abadi di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif*, 4 (2), hlm. 224.
- Sri Indrastuti. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik. Dalam Paper Knowledge: Toward a Media History of Documents*
- Sutarto Hadi, Ismi Rajiani, Mutiani, & Jumriani. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara "Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin 216

**Jurnal**

- Andriani, Rian, dkk. (2020). *Conditional Process pada Manajemen SDM*. Ponorogo: Gracias Logis Kreatif.
- Darti Rizkita Putri (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kedaung Group*. Diakses dari <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/index>
- Ida Parida, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Das Rent Abadi Karawang*. Diakses dari <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/3315>
- Geddy Sulistyani, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi*. Diakses dari <https://garuda.kemdikbud.go.id/document/detail/3671435>
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Nur Alviyah, Budi Rismayadi, & Neni Sumarni. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Karyawan Aneka Pangan Nusantara. Jurnal Mahasiswa dan Akuntansi*, 2 (1), hlm. 76
- Sutarto Hadi, Ismi Rajiani, Mutiani, & Jumriani. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. Diakses dari <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmqr6Ya9ITLRHYA6ieji0>

Wike Pertiwi & Citra Savitri. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Diakses dari <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1948>

Yasir & Dodi Kusuma Hadi Soedjoko. (2022). Analisis Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Kediri. Jurnal Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis, 1 (1), hlm. 392.

**WEB**

Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Barat. Diakses dari <https://baznazjabar.id>