

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Profil Organisasi BAZNAS⁷⁴

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat semakin mengukuhkan peran BAZNAS sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Dalam UU tersebut, BAZNAS dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama.

Dengan demikian, BAZNAS bersama Pemerintah bertanggung jawab untuk mengawal pengelolaan zakat yang berasaskan: syariat Islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegrasi dan akuntabilitas.

⁷⁴ www.BAZNAS.go.id

2. Visi dan Misi BAZNAS

Visi BAZNAS :⁷⁵

“ Menjadi pengelola zakat terbaik dan terpercaya di dunia. “

Misi BAZNAS :⁷⁶

- a. Mengkoordinasikan BAZNAS provinsi, BAZNAS kabupaten/kota, dan LAZ dalam mencapai target-target nasional.
- b. Mengoptimalkan secara terukur pengumpulan zakat nasional.
- c. Mengoptimalkan pendistribusian dan pendayagunaan zakat untuk pengentasan kemiskinan, peningkatan kesejahteraan masyarakat, dan pemoderasian kesenjangan sosial.
- d. Menerapkan sistem manajemen keuangan yang transparan dan akuntabel berbasis teknologi informasi dan komunikasi terkini.
- e. Menerapkan sistem pelayanan prima kepada seluruh pemangku kepentingan zakat nasional.
- f. Menggerakkan dakwah Islam untuk kebangkitan zakat nasional melalui sinergi ummat.
- g. Terlibat aktif dan memimpin gerakan zakat dunia.
- h. Mengarusutamakan zakat sebagai instrumen pembangunan menuju masyarakat yang adil dan makmur, *baldatun thayyibatun wa rabbun ghafuur*.
- i. Mengembangkan kompetensi amil zakat yang unggul dan menjadi rujukan dunia.

⁷⁵ www.BAZNAS.go.id

⁷⁶ www.BAZNAS.go.id

3. Nilai-Nilai BAZNAS

Nilai-nilai BAZNAS mencakup semua nilai luhur dan unggul Islami, di antaranya:⁷⁷

- a. Visioner
- b. Optimis
- c. Jujur
- d. Sabar
- e. Amanah
- f. Keteladanan
- g. Profesional
- h. Perbaikan Berkelanjutan
- i. Entreprenurial
- j. Transformasional.

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 47 karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin, menggunakan pernyataan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Dimana penggolongan ini dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

Deskripsi data khusus dalam penelitian ini disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan sebagai berikut:

⁷⁷ www.BAZNAS.go.id

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS_KELAMIN			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Laki-laki	33	70.2
	Perempuan	14	29.8
	Total	47	100.0

Sumber: *output SPSS 21 data diolah, 2020.*

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menjelaskan bahwa jenis kelamin karyawan yang diambil sebagai responden lebih banyak responden laki-laki. Jenis kelamin laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 33 responden, sedangkan sisanya 14 orang adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan lebih banyak laki-laki, dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi data responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan usia responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia

USIA			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	20-30 Tahun	14	29.8
	31-40 Tahun	24	51.1
	41-50 Tahun	9	19.1
	Total	47	100.0

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden menurut usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 14 responden, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 24 responden, dan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 9 responden.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan pendidikan responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	SMA	9	19.1
	S1	36	76.6
	S2	2	4.3
	Total	47	100.0

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden menurut pendidikan menunjukkan bahwa responden yang memiliki latarbelakang pendidikan SMA sebanyak 9 responden, responden yang memiliki latarbelakang pendidikan S1 sebanyak 36 responden, dan responden yang memiliki latarbelakang pendidikan S2 sebanyak 2 responden.

4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi data responden berdasarkan lama bekerja bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan lama bekerja responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA_BEKERJA			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	0-3 Tahun	9	19.1
	4-6 Tahun	21	44.7
	7-9 Tahun	12	25.5
	>10 Tahun	5	10.6
	Total	47	100.0

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden menurut lama bekerja menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja selama 0-3 tahun sebanyak 9 responden, responden yang telah bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 21 responden, responden yang telah bekerja

selama 7-9 tahun sebanyak 12 responden, dan responden yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 5 responden.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas, penulis menggunakan SPSS 21. Berikut ini adalah hasil yang telah diuji oleh penulis dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui hasil signifikan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan melihat r tabel pada $df = n - 2$. Adapun pada penelitian ini nilai $df = 47 - 2 = 45$ atau $df = 45$ dengan α 0,05. Didapat r tabel senilai 0,2876. Jika hasil r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan “ valid “.

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Pernyataan 1	.570	0,2876	Valid
	Pernyataan 2	.624	0,2876	Valid
	Pernyataan 3	.539	0,2876	Valid
	Pernyataan 4	.501	0,2876	Valid
	Pernyataan 5	.579	0,2876	Valid
	Pernyataan 6	.398	0,2876	Valid
	Pernyataan 7	.601	0,2876	Valid
	Pernyataan 8	.554	0,2876	Valid
	Pernyataan 9	.524	0,2876	Valid
	Pernyataan 10	.567	0,2876	Valid

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki r hitung > r tabel 0,2876 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	Pernyataan 1	.549	0,2876	Valid
	Pernyataan 2	.778	0,2876	Valid
	Pernyataan 3	.792	0,2876	Valid
	Pernyataan 4	.842	0,2876	Valid
	Pernyataan 5	.699	0,2876	Valid
	Pernyataan 6	.545	0,2876	Valid

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki r hitung > r

tabel 0,2876 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid“.

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X3)	Pernyataan 1	.471	0,2876	Valid
	Pernyataan 2	.724	0,2876	Valid
	Pernyataan 3	.684	0,2876	Valid
	Pernyataan 4	.813	0,2876	Valid
	Pernyataan 5	.683	0,2876	Valid
	Pernyataan 6	.518	0,2876	Valid
	Pernyataan 7	.432	0,2876	Valid
	Pernyataan 8	.344	0,2876	Valid

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki r hitung > r tabel 0,2876 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid“.

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan(Y)	Pernyataan 1	.317	0,2876	Valid
	Pernyataan 2	.639	0,2876	Valid
	Pernyataan 3	.434	0,2876	Valid
	Pernyataan 4	.382	0,2876	Valid
	Pernyataan 5	.639	0,2876	Valid
	Pernyataan 6	.534	0,2876	Valid
	Pernyataan 7	.543	0,2876	Valid
	Pernyataan 8	.416	0,2876	Valid
	Pernyataan 9	.639	0,2876	Valid
	Pernyataan 10	.418	0,2876	Valid
	Pernyataan 11	.456	0,2876	Valid
	Pernyataan 12	.523	0,2876	Valid
	Pernyataan 13	.515	0,2876	Valid
	Pernyataan 14	.543	0,2876	Valid

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung > r tabel 0,2876 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut dan dapat dikatakan reliabel. Program SPSS 21 memberikan alat untuk

mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus alpha. Reliabilitas kurang dari 0,6, artinya tidak reliabel, sedangkan nilai *cronbach's alpha* > 0,6, maka dapat dikatakan “ reliabel “. Maka ditunjukkan dengan hasil pengujian reliabilitas untuk seluruh variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
X1 (Disiplin Kerja)	0,847	0,6	Reliabel
X2 (Motivasi Kerja)	0,883	0,6	Reliabel
X3 (Lingkungan Kerja)	0,841	0,6	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,850	0,6	Reliabel

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Jadi dari Tabel 4.9 yaitu uji reliabilitas bahwa masing-masing nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel mempunyai nilai diatas 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah nilai residual dalam model regresi ini terdistribusi normal atau

tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, dan dapat dinyatakan normal apabila nilai *asympt. sig* > 0,05.

Tabel 4.10
Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		47
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.15764511
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.155
	<i>Positive</i>	.155
	<i>Negative</i>	-.078
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1.063
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.208
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2020.

Berdasarkan *output* pada tabel 4.10 diatas, uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai *asympt. sig* sebesar 0,208 > 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, maka nilai residual terstandarisasi berdistribusi “ normal “.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi ini ditemukan adanya indikasi korelasi antar variabel independen (bebas). Dalam regresi berganda, suatu model regresi haruslah bebas dari gejala multikolinieritas dengan melihat jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,1$, maka model regresi tersebut dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas
Tolerance dan VIF

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>		
	X1_ Disiplin Kerja	.577	1.734
	X2_ Motivasi Kerja	.879	1.138
	X3_ Lingkungan Kerja	.523	1.912

a. *Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan*

Sumber: *output SPSS 21 data diolah, 2020.*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dengan melihat nilai *tolerance* X1 (0,577), X2 (0,879), dan X3 (0,523) $> 0,1$ dan nilai VIF X1 (1,734), X2 (1,138), dan X3 (1,912) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini dapat dinyatakan “ tidak mengandung gejala multikolinieritas “.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini menggunakan metode *Glejser*. Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala heteroskedastisitas, yang berarti varians dari residual harus konstan untuk keseluruhan variabel, dengan melihat nilai *sig.* > 0,05.

Tabel 4.12
Uji Heterokedastisitas
Glejser

<i>Coefficients^a</i>			
Model		t	<i>sig.</i>
1	(Constant)	.567	.574
	X1_ Disiplin Kerja	.328	.745
	X2_ Motivasi Kerja	.304	.763
	X3_ Lingkungan Kerja	-.417	.679
a. Dependent Variable: abs_res			

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2020.

Berdasarkan *output* Tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa *sig.* X1 (0,745), X2 (0,763), dan X3 (0,679) > 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi ini dinyatakan “ tidak terjadi gejala heteroskedastisitas “.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah variabel-variabel data yang dianalisis tersebut memiliki keterikatan atau hubungan secara linear atau tidak. Dalam penelitian ini, uji linearitas yang digunakan adalah dengan metode *Test For Linearity*. Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang linear dan dapat dinyatakan linear apabila nilai *sig. linearity* < 0,05 dan nilai *sig. deviation from linearity* > 0,05.

Tabel 4.13
Uji Linearitas
Test For Linearity

<i>ANOVA Table</i>			
			<i>sig.</i>
Y * X1	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	.000
		<i>Linearity</i>	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	.130
Y * X2	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	.002
		<i>Linearity</i>	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	.834
Y * X3	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	.000
		<i>Linearity</i>	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	.946

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2020.

Berdasarkan *output* pada Tabel 4.13 uji linearitas dengan metode *Test For Linearity* diatas, dapat kita lihat bahwa nilai *sig. linearity* X1 (0,000), X2 (0,000), dan X3 (0,000) < 0,05 dan nilai *sig. deviation from linearity* X1 (0,130), X2 (0,834), dan X3 (0,946) > 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 1 pada penelitian ini dinyatakan “ linear “.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui keakuratan hubungan antara Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.

Tabel 4.14
Analisis Regresi Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.094	.362		.258	.798
	X1_ Disiplin Kerja	.238	.082	.273	2.898	.006
	X2_ Motivasi Kerja	.358	.060	.457	6.001	.000
	X3_ Lingkungan Kerja	.375	.087	.424	4.294	.000

a. *Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan*

Sumber: *output SPSS 21 data diolah, 2020.*

Berdasarkan data tabel 4.14 diatas dapat dilihat nilai konstanta dan koefisien regresi dapat dibentuk dengan persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,094 + 0,238 \beta_1 + 0,358 \beta_2 + 0,375 \beta_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- β_1 = Disiplin Kerja
- β_2 = Motivasi Kerja
- β_3 = Lingkungan Kerja
- e = Error

Dari persamaan regresi diatas, dapat di simpulkan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 0,094 artinya tanpa adanya variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,094.
- b. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,238 artinya jika Disiplin Kerja (X1) dinaikan sebesar 1 maka sedangkan variabel yang lain tetap maka akan menyebabkan Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,238.
- c. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,358 artinya jika Motivasi Kerja (X2) dinaikkan sebesar 1 sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan Kinerja Karyawan naik sebesar 0,358.
- d. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,375 artinya jika Lingkungan Kerja (X3) dinaikkan sebesar 1 sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan Kinerja Karyawan naik sebesar 0,375.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin

secara parsial. Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.094	.362		.258	.798
	X1_ Disiplin Kerja	.238	.082	.273	2.898	.006
	X2_ Motivasi Kerja	.358	.060	.457	6.001	.000
	X3_ Lingkungan Kerja	.375	.087	.424	4.294	.000

a. *Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan*

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.15 diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(47-4) = 43$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 2,01669, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki t hitung senilai 2,898 dengan nilai sig. 0,006. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, $-t$ hitung $< -t$ tabel, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel (2,898 $>$ 2,01669) dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, maka

dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.

2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki t hitung senilai 6,001 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, $-t$ hitung $< -t$ tabel, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel (6,001 $>$ 2,01669) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki t hitung senilai 4,294 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, $-t$ hitung $< -t$ tabel, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel (4,294 $>$

2,01669) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.

b. Uji F (Simultan)

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin. Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung $>$ F tabel, dan dinyatakan signifikan apabila nilai sig. $<$ 0,05. Untuk hasil pengujian F hitung pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Uji F

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	sig.
1	Regression	4.065	3	1.355	50.967	.000 ^b
	Residual	1.143	43	.027		
	Total	5.208	46			
a. <i>Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), X3_LingkunganKerja, X2_MotivasiKerja, X1_DisiplinKerja</i>						

Sumber: *output SPSS 21 data diolah, 2020.*

Berdasarkan hasil perhitungan uji F Tabel 4.16 diatas, diperoleh F hitung sebesar 50,967. Untuk menentukan nilai F tabel dengan

tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(47-4)$ dan $(k-1)$ atau $(4-1)$, $df = (47-4 = 43)$ dan $(4-1= 3)$. Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 2,82. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung $> F$ tabel ($50,967 > 2,82$) dengan diperoleh nilai sig ($0,000 < 0,05$), maka secara simultan (bersama-sama) Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (Adj R2) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat).

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.883 ^a	.781	.765	.16305
a. <i>Predictors:</i> (Constant), X3_LingkunganKerja, X2_MotivasiKerja, X1_DisiplinKerja				

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada Tabel 4.17 nilai Koefisien Determinasi (Adj R2) sebesar 0,765, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja

(X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin sebesar 76,5%, sedangkan sisanya 23,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

D. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Tabel 4.18
Rekapitulasi Hasil Penelitian

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian
1.	H1 = Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.	Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.
2.	H2 = Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.	Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.
3.	H3 = Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.	Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BAZNAS Kabupaten Banyuasin. Pembahasan dan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan Teori Atribusi, ketika perusahaan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka akan semakin produktif kinerja yang dilakukan oleh karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin, karena dengan meningkatnya tingkat kedisiplinan para karyawan, karyawan tersebut akan selalu taat dengan peraturan serta kebijakan yang ada pada perusahaan tersebut, sehingga karyawan tersebut juga akan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

Disiplin kerja menurut Islam merupakan suatu hal yang sangat mutlak dalam kehidupan manusia, karena seorang manusia tanpa disiplin dalam dirinya akan merusak kehidupannya, yang akan membahayakan dirinya.⁷⁸ Kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan secara sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.⁷⁹ Ketika tingkat

⁷⁸ Veithzal Rivai Zainal, Salim Basalamah, Natsir Muhammad. 2014. *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani Cara Tepat Dan Mudah Dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perusahaan Secara Islami. Edisi revisi*. Jakarta: Rajawali Press. hlm. 198.

⁷⁹ Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013). hlm. 42

disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik sehingga kinerja perusahaan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,898 > 2,01669$) dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Deni (2018)⁸⁰ yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian menurut analisis penulis bahwa pengaruh disiplin kerja terletak pada ketepatan waktu, tanggung jawab, ketaatan karyawan. Diharapkan setiap peraturan yang dibuat BAZNAS Kabupaten Banyuasin pasti memiliki sanksi apabila peraturan tersebut dilanggar, sehingga karyawan selalu menaati peraturan yang ada dalam perusahaan.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat al-ashr ayat 1-3, dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya waktu sedetik pun, apabila kita melalaikan sedikit waktu termasuk orang-orang yang merugi, Allah memerintahkan setiap hambanya agar hidup disiplin supaya hidup lebih terarah dan ada tujuan, dengan disiplin hidup kita tidak akan sia-sia dalam setiap masa hidup lebih terarah.

⁸⁰ Muhammad Deni. 2018. *Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Publik*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (1), 2018. ISSN: 1412-4521 Vol.15 No.4 2017.

2. **Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.**

Berdasarkan Teori Atribusi, ketika perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi, maka akan semakin produktif kinerja yang dilakukan oleh karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin, karena dengan meningkatnya tingkat motivasi kerja para karyawan, karyawan tersebut akan selalu memiliki dorongan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, sehingga karyawan tersebut juga akan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

Motivasi kerja menurut Islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam islam adalah *fastabiqul khoirat* (berlomba-lomba dalam kebaikan).⁸¹

⁸¹ Ali Hasan. 2009. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. hlm. 70.

Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu hal yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.⁸² Ketika tingkat motivasi kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik sehingga kinerja perusahaan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($6,001 > 2,01669$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019)⁸³ yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian menurut analisis penulis bahwa pengaruh motivasi kerja terletak pada pemenuhan motif, harapan, insentif karyawan harus diperhatikan sedemikian rupa, sehingga motivasi kerja akan muncul.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105, dapat disimpulkan bahwa Al-Qur'an memotivasi setiap muslim

⁸² Veithzal, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm 455

⁸³ Natalia Susanto. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 7, No. 1

untuk memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam islam adalah *fastabiqul khoirat* (berlomba-lomba dalam kebaikan).⁸⁴

3. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan Teori Atribusi, ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik, maka akan semakin produktif kinerja yang dilakukan oleh karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin, karena dengan semakin baiknya lingkungan kerja pada perusahaan tersebut, karyawan tersebut akan merasa lebih nyaman dan dapat bekerja dengan optimal untuk melaksanakan tanggungjawabnya pada perusahaan tersebut, sehingga karyawan tersebut juga akan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

⁸⁴ Ali Hasan. 2009. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. hlm. 70.

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai Syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia maupun di akhirat.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan.⁸⁵ Para karyawan hendaklah bisa menjaga kebersihan dan merawat lingkungan sekitar tempat kerja agar karyawan dapat bekerja lebih nyaman dan aman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel (4,294 > 2,01669) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan

⁸⁵ Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group, 2010), hlm. 63.

Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami (2017)⁸⁶ yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian menurut analisis penulis bahwa pengaruh lingkungan kerja terletak pada tempat dan pertemanan. Hubungan antar karyawan dan juga pimpinan terjalin dengan baik, dimana pimpinan tidak bertindak semena-mena dengan bawahannya, namun apabila karyawan melakukan kesalahan, pimpinan wajar apabila memberikan teguran dan saran kepada karyawan tersebut.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat al-A'raf ayat 56, dapat disimpulkan bahwa Allah SWT menjelaskan kepada umat manusia untuk tidak berbuat kerusakan dimuka bumi ini termasuk lingkungan setempat, dan jagalah lingkungan setempat karena Allah amat dekat kepada orang-orang berbuat baik sesuai dengan Firmannya.

⁸⁶ Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1 Maret 2017.