

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL YATIM MANDIRI PALEMBANG

Teuku Muhammad Haqiqi¹, Riri Hanifa², Bayu Anggara³
haqiqi.teuku@uss.ac.id¹, ririhanifa@uss.ac.id², bayuck25@gmail.com³
Universitas Sumatera Selatan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang. Teknik Sampling yang digunakan adalah teknik Sampling Jenuh. Sampel penelitian sebanyak 45 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis kuantitatif, analisis regresi sederhana, uji hipotesis (t), dan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.847. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 84.7% sedangkan sisanya 15.3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence between the work environment on employee performance at the Palembang Yatim Mandiri National Amil Zakat Institute. The sampling technique used is the saturated sampling technique. The research sample is 45 employees. The data analysis used was descriptive analysis, quantitative analysis, simple regression analysis, hypothesis testing (t), and the coefficient of determination using SPSS version 25. The results showed that the work environment (X) had a significant positive effect on employee performance (Y). In the test results of the coefficient of determination (R^2) a value of 0.847 is obtained. This means that the influence of the work environment on employee performance is 84.7%, while the remaining 15.3% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan organisasi dan memastikan bahwa mereka melakukan dengan sukses dan efisien, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai tindakan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpentingnya, terlepas dari apakah itu entitas nirlaba atau nirlaba. Meskipun

sebagian tenaga manusia sebagian telah tergantikan oleh teknologi karena pesatnya kemajuan teknologi, manusia tetap berperan penting dalam masyarakat.

Di era globalisasi, masalah sumber daya manusia terus menjadi pusat perhatian dan landasan kesuksesan bisnis itu sendiri, dengan kata lain, kinerja personel organisasi menentukan apakah akan terus ada di masa depan. Organisasi harus memiliki orang-orang yang

berkinerja baik. Meskipun didukung oleh bangunan, infrastruktur, dan sumber daya yang melimpah, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam operasi perusahaan atau organisasi mana pun. Tanpa bantuan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan berhasil dilaksanakan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti pada Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Palembang, peneliti melihat terdapat beberapa fenomena masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan di antaranya adalah tata letak ruang administrasi yang berantakan dan kurang rapi serta kurang lengkapnya sarana penunjang administrasi.

Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya dilakukan untuk menguji variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat perbedaan hasil penelitian antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Lukmanto, dkk, (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga permasyarakatan kelas II A sidoarjo. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh.

Desi (2018) yang juga mendapatkan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhan haji Kabupaten Aceh Selatan, dan Abdillah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartini (2018)

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja yayasan al-balya al-amin di sendang dajah bangkalan. Tujuan Penelitian ialah menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Palembang.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019) mempunyai fungsi operasional sebagai berikut:

- a) Perencanaan Sumber Daya
- b) Rekrutmen dan Seleksi
- c) Pengorganisasian
- d) Pengendalian
- e) Pengembangan
- f) Kompensasi
- g) Pengintegrasian
- h) Pemeliharaan
- i) Kedisiplinan
- j) Pemberhentian

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016) yaitu : a) Suasana Kerja b) Hubungan dengan rekan kerja c) Fasilitas Kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan kerja (*job requirement*). Standar pekerjaan dapat

ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan kerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, Bangun (2018).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dengan uraian tersebut, maka terbentuk suatu kerangka pemikiran dibawah ini;



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis :

H_a : Diduga variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yatim Mandiri Palembang.

H_0 : Diduga variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yatim Mandiri Palembang.

METODE PENELITIAN

Unit Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang Jl. Rawa sari no 2457 ruko no. 4, Rt 38 Rw 11, Kelurahan 20 Ilir D II, Kecamatan Kemuning Kota Palembang, Sumatera Selatan 30127. Adapun waktu penelitian adalah Februari 2023 hingga selesai.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan (Sugiyono, 2018). Berdasarkan definisi tersebut yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Laznas Yatim mandiri Palembang Berjumlah 45 karyawan terdiri dari staf bagian dalam berjumlah 13 orang dan staf bagian luar berjumlah 32 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018), Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang yang menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden Sugiyono (2018). Berdasarkan asumsi tersebut, maka sampel dalam penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang yang berjumlah 45 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode Angket

Metode angket (kuisisioner) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Sugiyono, 2018). Dalam menyusun kuisisioner ini peneliti menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu (Sugiyono, 2018). Jadi dengan skala likert ini peneliti ingin mengetahui sikap pendapat dan persepsi karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang.

Skala sikap dari likert dinyatakan dalam bentuk pernyataan untuk dinilai oleh responden apakah pernyataan itu didukung atau ditolaknya melalui rentangan nilai tertentu. Oleh sebab itu pernyataan yang diajukan dibagi dalam dua kategori yakni pernyataan positif dan pernyataan negatif. Skala untuk pernyataan positif adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Metode Angket

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018), yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

1. Analisa Deskriptif

Bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Arikunto (2013) bahwa Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Dalam penelitian deskriptif fenomena ada yang berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan

cara mendeskripsikan atau menggambar data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi (Sugiyono, 2018).

2. Analisis Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena gejala-gejala hasil pengamatan dikonversikan kedalam angka-angka sehingga dapat digunakan teknik statistik untuk menganalisis hasilnya. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau yang diangkakan (scoring). Menurut Sugiyono, (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 2. Identifikasi Responden

Klasifikasi	Responden	Percent
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	24	53%
Perempuan	21	47%
Usia :		
<23 Tahun	18	40%
24-35 Tahun	22	48,9%
36-45 Tahun	5	11,1%
Pendidikan Tertinggi:		
SMA/Sederajat	18	40%
Diploma/D3	20	15,6%
Sarjana/S1	45	44,4%
Lama Bekerja:		
<1 Tahun	17	37,8%
1-5 Tahun	23	51,1%
6-10 Tahun	5	11,1%

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a). Uji Validitas Data

Validitas atau ketidakvalidan kuesioner dievaluasi menggunakan uji validitas. Sebuah kuesioner dianggap asli jika dapat memberikan informasi yang akan digunakan untuk menghitung hasil (Ghozali, 2018). Dengan membandingkan nilai r estimasi dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05 dilakukan uji validitas. Item atau pertanyaan dianggap sah jika r hitung melebihi r tabel dan nilai r positif. Menentukan seberapa akurat dan tepat alat ukur memenuhi fungsi ukurannya dengan melakukan pemeriksaan validitas instrumen (Sugiyono, 2018). Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan (X)	item_01	0.933	0.2940	Valid
	item_02	0.931	0.2940	Valid
	item_03	0.825	0.2940	Valid
	item_04	0.892	0.2940	Valid
	item_05	0.890	0.2940	Valid
	item_06	0.966	0.2940	Valid
Kinerja (Y)	item_01	0.837	0.2940	Valid
	item_02	0.598	0.2940	Valid
	item_03	0.749	0.2940	Valid
	item_04	0.932	0.2940	Valid
	item_05	0.716	0.2940	Valid
	item_06	0.831	0.2940	Valid
	item_07	0.849	0.2940	Valid
	item_08	0.858	0.2940	Valid
	item_09	0.811	0.2940	Valid
	item_10	0.892	0.2940	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2023

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi Pearson Product Moment yang memiliki nilai di atas koefisien yang dapat diterima yaitu 0,2483 digunakan untuk menentukan nilai semua item pernyataan. Oleh karena itu, setiap klaim dianggap benar, memungkinkan pemeriksaan tambahan.

b). Uji Reliabilitas Data

Pengukuran kuesioner yang menggambarkan variabel atau konsep dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas. Jika jawaban individu pertanyaan tetap konstan atau stabil dari

waktu ke waktu, kuesioner dianggap dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil uji reliabilitas Cronbach's Alpha dibandingkan dengan koefisien (r) = 0,6 setelah angka-angka diperoleh dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Variabel penelitian dianggap dapat dipercaya atau dapat diandalkan jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 (Sugiono, 2018). Tabel berikut menampilkan temuan tes pada reliabilitas data :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

N o	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X)	0,954	0,6	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan (Y)	0,935	0,6	Reliabel

sumber : data diolah menggunakan SPSS, 2023

Nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel pada tabel di atas lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja dapat dipercaya dan cukup akurat untuk digunakan sebagai variabel dalam suatu penelitian.

2. Uji Regresi Sederhana

Untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). diperoleh tabel regresi linier sederhana sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	10.142	2.362		4.294	.000
	X_LINK UNGAN KERJA	1.269	.082	.920	15.426	.000

a. Dependent Variable: Y_KINERJA

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2023

Hasil analisis data seperti yang disajikan diatas, maka persamaan regresi yang didapat adalah $Y = 10.142 + 1.269 + e$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 10.142 artinya apabila variabel independen lingkungan kerja (X) dalam keadaan konstanta atau (0), maka nilai kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 10.142.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (X) sebesar 1.269 artinya setiap kenaikan satu variabel lingkungan kerja (X) maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1.269.

Hasil analisis regresi langsung menggunakan 10,142 sebagai nilai konstanta mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan, sesuai dengan nilai konstanta lingkungan kerja sebesar 10,142. Diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien $X = 0,500$. Akibatnya, karyawan tampil lebih baik ketika lingkungan kerja mereka di kantor Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang memiliki dampak yang lebih besar. Oleh karena itu, mengubah lingkungan tempat kerja merupakan salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efikasi kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis uji (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial mempengaruhi variabel dependen

(Y). Adapun dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- Nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n - k)$ Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel (variabel independen + variabel dependen).

Berikut tabel hasil uji t :

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.142	2.362		.000
	X_LINK UNGAN	1.269	.082	.920	.000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2023

Pada tabel diatas maka dapat disusun, diantaranya :

- Berdasarkan nilai signifikan : dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan nilai t : nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 15.426 sedangkan $t_{tabel} = t(\alpha/2; n - k) = t(0,05/2; 45-2) = t(0,025; 43)$ adalah sebesar 2,017. Berdasarkan kriteria pengujiannya t_{hitung} sebesar $15.426 > t_{tabel}$ 2,017 maka H_0 ditolak (H_a diterima) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Hasil temuan menunjukkan bahwa kinerja pegawai Institut Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang secara statistik dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji regresi yang lebih besar dari nilai r tabel ($15,426 > 2,017$). Oleh karena itu hipotesis H1 terdukung, dan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai (Y) pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X). 84,7% dari waktu, tempat kerja berdampak pada kinerja. Namun, 15,3% sisanya dipengaruhi oleh penyebab yang belum diteliti.

Temuan penelitian tersebut mendukung pernyataan Nitisemito (2016) bahwa lingkungan tempat kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan berpotensi mempengaruhi seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugas yang telah didelegasikan kepadanya. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara faktor lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang terlihat dari pengaturan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membantu karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan kenyamanan tersebut berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, dua variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen digunakan. Pertama, dilakukan analisis deskriptif, analisis regresi linier dasar, uji validitas, dan uji reliabilitas untuk menentukan pendekatan analisis data. Menurut temuan penelitian Rahayu (2019), Kasmawati (2014), Bahri (2015), Dumbela (2018), dan Milasari (2021), tempat kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Hasil dari pengujian koefisien determinasi ini dapat dilihat pada bagian R Square tabel Model Summary. Berikut ini disajikan hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.843	2.057

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0.920 Hal ini menunjukkan semakin besar nilai X maka semakin besar pula nilai Y. Nilai R^2 Sebesar 0.847 yang berarti 84.7 % kinerja karyawan dipengaruhi variabel lingkungan kerja.

KESIMPULAN

penelitian lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang diperoleh dari uji hipotesis dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang. Besarnya pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang dapat dilihat dari hasil uji Koefisien Determinasi bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0.920 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hal itu menunjukkan semakin besar nilai X maka semakin besar pula nilai Y. nilai R^2 sebesar 0.847 yang berarti 84.7% kinerja karyawan dipengaruhi

variabel lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang. Sedangkan sisanya 15.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Zakki. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu. *Skripsi*. Universitas Islam Sumatera Utara.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, Adam. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF GROUP Member of ASTRA Cabang Manado. *Skripsi*. Politeknik Negeri Manado.
- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Desi, Rahma. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. *Skripsi thesis*, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Dumbela, Martno mohamad. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Gorontalo. *Skripsi*. Universitas Negeri Gorontalo.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Yayasan Al-Balya Al-Amin Di Sendang Dajah Bangkalan. *Skripsi*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Kasmawati. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Lukmanto, Hendri. Rahayu, Sri Dan Setiadi, Pompong Budi. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 382–389.
- Milasari, Elvira. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Putra Jaya Nanas Blitar). *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri (Iain) Kediri.
- Nitisemito, Alex S. 2016. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Rahayu, Tetiana Ovia. 2019. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit islam siti aisyah madiun. *Skripsi*. STIKES Bhakti Husada Mulia.
- Sanusi, A. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba empat.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.