



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHADAQAH
MUHAMMADIYAH (LAZISMU) PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas
Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif
Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

SOFIATUL HIKMAH

NIM : 11970125078

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

1445 H/ 2023 M

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Sofiatul Hikmah
 NIM : 11970125078
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XI (SEMBILAN)
 JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru

**DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING**

NURLASERA, SE, M.Si
NIP. 19730601 200710 2 003

MENGETAHUI,

**KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN**

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DR. Hj. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sofiatul Hikmah
NIM : 11970125078
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru
Tanggal Ujian : 20 November 2023

Tim Penguji

Ketua
Dr. Julina, SE, M.Si

Penguji I
Dr. Mulya Sosiady, SE, MM. Ak.

Penguji II
M. Rachmadi, SE, MM

Sekretaris
Ermansyah, SE, MM

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sofiatul Hikmah
 NIM : 11970125073
 Tempat/Tgl. Lahir : Lumajang, 28 Juni 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

Judul ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah~~ lainnya*:

Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah~~ lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah~~ lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah~~ lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 27 / 11 / 2021
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11970125073

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHADAQAH MUHAMMADIYAH (LAZISMU) PEKANBARU”**

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan atau arahan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi, penelitian, dan riset lapangan. Maka dengan ini besar rasa terima kasih penulis terucapkan kepada :

1. Kepada kedua orang tua tersayang, Ayahanda Syahri dan Ibunda Rumiana yang selalu memberikan dukungan, doa, semangat dan kasih sayang kepada penulis agar bisa mencapai kesuksesan, serta adik penulis Silvia Maharani dan Muhammad Ramadhani
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta staf
3. Ibu Dr. Mahyarni, Se. MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Julina, Se., M.Si selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
6. Ibu Nurlasera SE, M.Si selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Ibu sehani, SE, MM selaku Penasehat Akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis
9. Seluruh staf dan tenaga pendidikan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
10. Kepada Pimpinan dan Pegawai pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, dukungan dan saran demi terselesaikannya skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, kesempurnaan hanya milik Allah dan kekurangan tentunya datang dari penulis. Semoga skripsi yang penulis persembahkan ini dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pendidikan dimasa yang akan datang. *Aamiin yaa Rabbal'alamin*

Pekanbaru, 20 November 2023
Penulis,

Sofiatul Hikmah
11970125078



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2 Kinerja Karyawan	17
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
2.2.3 Indikator kinerja	24
2.3 Lingkungan Kerja.....	27
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	27
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	28
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik	30
2.4 Disiplin Kerja.....	30
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	30
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja.....	32
2.4.3 Fungsi Disiplin Kerja.....	33
2.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	34
2.4.5 Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	35
2.5 Keterkaitan Antar Variabel	37

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.5.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.6	Pandangan Islam Terkait Variabel yang Diteliti.....	38
2.6.1	Kinerja dalam pandangan islam	38
2.6.2	Lingkungan kerja dalam pandangan islam	39
2.6.3	Disiplin dalam pandangan islam.....	40
2.7	Penelitian Terdahulu	42
2.8	Kerangka Pemikiran.....	51
2.9	Konsep Operasional Variabel	52
2.10	Hipotesis.....	53
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		55
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	55
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	55
3.3	Populasi dan Sampel	56
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.5	Teknik Analisis Data.....	58
3.6	Uji Kualitas Data.....	60
3.7	Uji Asumsi Klasik	61
3.8	Analisis Linier Berganda.....	63
3.9	Uji Hipotesis	64
3.10	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		67
4.1	Sejarah Singkat.....	67
4.2	Visi, Misi dan Tujuan.....	68
4.3	Struktur Organisasi	68
4.4	Uraian Tugas (<i>job description</i>)	69
4.5	Program-Program LAZISMU Pekanbaru	75
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		77
5.1	Deskripsi Karakteristik Reponden	77
5.1.1	Responden Berdasarkan Usia	77
5.1.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	78
5.5.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	79
5.2	Deskripsi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Penelitian	80
5.3	Rekapitulasi Jawaban Responden	80
5.3.1	Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1).....	80
5.3.2	Variabel Disiplin Kerja (X2)	84
5.3.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	88
5.4	Uji Kuliatas Data.....	92
5.4.1	Uji Validitas.....	92
5.4.2	Uji Reliabilitas	94
5.5	Uji Asumsi Klasik	95
5.5.1	Uji Normalitas	95
5.5.2	Uji Multikolinearitas.....	97
5.5.3	Uji Heteroskedastisitas	98
5.5.4	Uji Autokorelasi	100
5.6	Analisis Regresi Linear Berganda.....	101
5.7	Uji Hipotesis	102
5.7.1	Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t).....	102
5.7.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	105
5.7.3	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	106
5.8	Pembahasan.....	108
5.8.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .	108
5.8.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	110
5.8.3	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	112
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		114
6.1	Kesimpulan	114
6.2	Saran.....	115

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Target Penghimpunan dan Penghimpunan Dana ZIS LAZISIMU Pekanbaru 3

Tabel 1. 2 Data Pendistribusian Dana ZIS LAZISMU Pekanbaru 4

Tabel 1. 3 Sarana dan Prasarana LAZISMU Pekanbaru 8

Tabel 1. 4 Absensi Karyawan LAZISMU Pekanbaru 11

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu 42

Tabel 2. 2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian 52

Tabel 3. 1 Skala Penilaian Kuesioner 59

Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Umur 77

Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 78

Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 79

Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja 79

Tabel 5. 5 Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik 80

Tabel 5. 6 Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja .. 84

Tabel 5. 7 Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan 88

Tabel 5. 8 Uji Validitas 93

Tabel 5. 9 Uji Reliabilitas 94

Tabel 5. 10 Normalitas One-Sampel Kolmogorov-Smirnov 96

Tabel 5. 11 Uji Multikolinearitas 97

Tabel 5. 12 Uji Heteroskedastisitas 98

Tabel 5. 13 Uji Autokorelasi 100

Tabel 5. 14 Analisis Regresi Linear Berganda 101

Tabel 5. 15 Uji Parsial T 104

Tabel 5. 16 Uji Simultan F 106

Tabel 5. 17 Kriteria Pengujian 107

Tabel 5. 18 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 107

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau. Status: Simpan. UIN Suska Riau. Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	52
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi LAZISMU Pekanbaru.....	69
Gambar 5. 1 P-Plot <i>Of regression standardized residual</i>	95
Gambar 5. 2 Uji Heteroskedastisitas.....	99



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi
Lampiran 3	Uji Validitas
Lampiran 4	Uji Reliabilitas
Lampiran 5	Uji Normalitas
Lampiran 6	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 7	Analisis Regresi Linear Berganda
Lampiran 8	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)
Lampiran 9	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
Lampiran 10	Koefisien Determinasi
Lampiran 11	Tabel Uji r
Lampiran 12	Tabel Uji t
Lampiran 13	Tabel Uji f

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini, setiap lembaga diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen lembaga yang baik dapat meningkatkan *efektivitas* lembaga. *Efektivitas* suatu lembaga dapat tercapai dengan baik sehingga dapat bersaing dengan lembaga-lembaga lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi.

Masalah sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Peranan sumber tenaga kerja dalam kantor Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Muhammadiyah sangat dibutuhkan dalam pengelolaan manajemen dan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai individu, karyawan memiliki kebutuhan utama yang perlu diperhatikan dan dipenuhi sehingga dapat bertumbuh dan berkembang serta dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman dalam suatu organisasi.

Suatu kewajiban bagi setiap lembaga atau organisasi untuk mendorong setiap karyawannya untuk berprestasi. Penting untuk mengamati dan meramalkan tindakan-tindakan karyawan untuk mengetahui kebutuhan (Kholilah, 2021) agar penggunaan sumber daya yang ada dapat berjalan sesuai dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu, faktor instrinsik dan

faktor ekstrinsik karyawan. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia keterampilan, emosi, dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi *vertical* dan *horizontal*, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman, dan sebagainya (**Mangkuprawira dan Hubeis dalam Julita, 2020**)

Simanjuntak dalam Julita (2020) mengemukakan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Hal ini juga dapat terlihat pada karyawan dalam sebuah organisasi dimana fungsi suatu manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah kedisiplinan para karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang baik perusahaan harus menetapkan standar yang jelas untuk dijadikan sebagai pedoman bagi karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan bagus apabila mereka dapat mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada LAZISMU Pekanbaru untuk menilai kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1 :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1. 1

Data Target Penghimpunan dan Penghimpunan Dana ZIS LAZISMU Pekanbaru

Tahun	Target (Rp)	Penghimpunan (Rp)	%
2018	2.000.000.000	1.849.086.830	92,5
2019	2.500.000.000	1.961.867.839	78,5
2020	2.000.000.000	1.720.717.481	86
2021	2,500,000,000	1.981.768.452	72,3
2022	2,000,000,000	1.587.214.291	79,3

Sumber :LAZISMU Pekanbaru

Dari tabel diatas, target penghimpunan dana ZIS yang ditetapkan pada tahun 2018 adalah Rp.2 M dan penghimpunan dana ZIS yang terkumpul pada tahun 2018 sebesar Rp. 1.849.086.830 M dengan jumlah persentase sebesar 92,5%. Pada tahun 2019 target penghimpunan dana ZIS yang ditetapkan naik menjadi Rp. 2,5 M dan penghimpunan dana ZIS yang terkumpul pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar Rp. 1.961.867.839 dengan jumlah persentase sebesar 78,5%. Pada tahun 2020 target penghimpunan dana ZIS yang ditetapkan turun menjadi Rp. 2 M dan penghimpunan dana ZIS yang terkumpul pada tahun 2020 juga mengalami penurunan sebesar Rp. 1.720.717.481 dengan jumlah persentase sebesar 86%. Pada tahun 2021 target penghimpunan dana ZIS yang ditetapkan adalah Rp.2,5 M dan penghimpunan dana ZIS yang terkumpul pada tahun 2021 sebesar Rp. 1.981.768.452 M dengan jumlah persentase sebesar 72,3 %. Sedangkan pada tahun 2022 target penghimpunan dana ZIS yang ditetapkan turun menjadi Rp. 2 M dan penghimpunan dana ZIS yang

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terkumpul pada tahun 2022 juga mengalami penurunan sebesar Rp. 1.587.214.291 M dengan jumlah persentase sebesar 79,3 %.

Tabel 1. 2
Data Pendistribusian Dana ZIS LAZISMU Pekanbaru

Tahun	Pendistribusian (Rp)
2018	881.723.766
2019	1.453.127.793
2020	1.644.984.800
2021	1,284,896,857
2022	899,511,028

Sumber :LAZISMU Pekanbaru

Dari data diatas dapat dilihat bahwa pendistribusian dana ZIS LAZISMU Pekanbaru pada tahun 2018 jumlah pendistribusian dana ZIS sebesar Rp. 881.723.766 juta. Pada tahun 2019 jumlah pendistribusian dana ZIS LAZISMU Pekanbaru mengalami peningkatan sebesar Rp. 1.453.127.793 M. Pada tahun 2020 jumlah pendistribusian dana ZIS LAZISMU Pekanbaru kembali mengalami peningkatan sebesar Rp. 1.644.984.800 M. Pada tahun 2021 jumlah pendistribusian dana ZIS LAZISMU Pekanbaru mengalami penurunan sebesar Rp. 1.284.896.857 M dan pada tahun 2022 pendistribusian dana ZIS juga mengalami penurunan sebesar Rp. 899.511.028 juta. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan LAZISMU Pekanbaru masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target penghimpunan yang sudah ditetapkan.

Dari data penghimpunan dan pendistribusian yang ada terlihat bahwa pada tahun 2018 data penghimpunan sebesar Rp.1.849.086.830 M dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dana yang dapat didistribusikan sebesar Rp.881.723.766 juta. Pada tahun 2019 data penghimpunan sebesar Rp.1.961.867.839 M dan dana yang dapat didistribusikan sebesar Rp. 1.453.127.793 M. Pada tahun 2020 data penghimpunan sebesar Rp.1.720.717.481 M dan dana yang dapat didistribusikan sebesar Rp. 1.644.984.800 M. Pada tahun 2021 data penghimpunan sebesar Rp.1.981.768.452 M dan dana yang dapat didistribusikan sebesar Rp. 1.284.896.857 M. Pada tahun 2022 data penghimpunan sebesar Rp.1.587.214.291 M dan dana yang dapat didistribusikan sebesar Rp. 1.899.511.028 M.

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa setiap tahunnya LAZISMU Pekanbaru belum dapat mendistribusikan seluruh penghimpunan dana zis yang sudah terkumpul. Hal ini disebabkan karena, pendistribusian yang dilakukan dalam Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammdiyah (LAZISMU) Pekanbaru harus melakukan survey lokasi terlebih dahulu. Misalnya, dana yang akan disitribukan untuk bantuan usaha, maka LAZISMU Pekanbaru akan mengirim karyawan untuk melakukan survey lokasi terlebih dahulu. Memastikan apakah betul pemohon tersebut memerlukan bantuan usaha. Contoh lainnya adalah beasiswa mentari. Dana baru bisa disalurkan jika LAZISMU Pekanbaru sudah memastikan sendiri apakah siswa/siswi yang bersangkutan memang bersekolah dan memiliki tagihan yang belum dibayar selama beberapa bulan. Jika ingin memberikan bantuan lansia maka LAZISMU Pekanbaru akan datang kerumah lansia yang membutuhkan bantuan terlebih dahulu untuk melihat bagaimana kondisi dilapangan.

Kasmir (2020:189) mengatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal, sehat aman, dan nyaman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Agus Ahyari mengatakan bahwa, lingkungan kerja adalah lingkungan (kondisi) dalam perusahaan dimana karyawan dalam perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manager perusahaan. Hal ini menyangkut penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan perusahaan (Ahyari, 1998).

Menurut Sedarmayanti dalam Jalali Iqram (2018) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu, lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang maka akan dapat mempertinggi tingkat karyawan melakukan kesalahan.

Lembaga Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) adalah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam perberdayaan masyarakat masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf, dan dana kedermawanan lainnya, baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan, dan instansi lainnya. Lazismu pekanbaru didirikan sebagai bentuk keprihatinan terhadap kondisi umat islam yang terpuruk ke dalam kemiskinan dan kebodohan. Lazismu menjalankan tugasnya sebagai penghimpunan dana dan penyaluran dana kepada masyarakat. Kegiatan pengelolaan zakat yang ada dilazismu pekanbaru itu terdiri dari, perencanaan, penghimpunan, pendistribusian, dan pendayagunaan. Lazismu pekanbaru memiliki program yang terbagi menjadi 7 pilar yaitu :

1. Pilar Pendidikan
2. Pilar Dakwah
3. Pilar Kesehatan
4. Pilar Social Dan Kemanusiaan
5. Pilar Ekonomi
6. Program Ramadhan
7. Dan Program Kurban

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan dan memfasilitasi lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Pada LAZISMU Pekanbaru sarana dan prasarana yang diberikan pada karyawan untuk meningkatkan kinerja dapat dilihat pada tabel 2 :

Tabel 1. 3
Sarana dan Prasarana Lazismu Pekanbaru

No	Nama Barang	Jumlah	Kondisi
1	Kipas Angin	3	Rusak (2)
2	Komputer	3	Baik
3	Laptop	2	Baik
4	Mouse	3	Baik
5	Termometer	2	Baik
6	Meja Amil	8	Baik
7	Sofa	1	Baik
8	Filling Cabinet	2	Baik
9	Lemari arsip	2	Baik
10	Papan agenda	1	Baik
11	Printer	2	Baik
12	Dispenser	1	Baik
13	Kursi	7	Baik
14	Rak susun oren	7	Baik
15	Kursi susun	13	Baik
16	Thermometer	2	Baik
17	Lemari sambal (Pentri)	1	Baik
18	Bel Sensor	1	Baik
19	Kursi Café Set	1	Baik

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Barang	Jumlah	Kondisi
20	Camera Canon Eos M3 Lensa Kit	1	Baik
21	Sound system	1	Baik
22	AC	4	Rusak (1)

Sumber: LAZISMU Pekanbaru, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana yang ada di LAZISMU Pekanbaru hampir semuanya dalam kondisi yang baik. Namun, masih terdapat sarana dan prasana yang dalam kondisi buruk. Terdapat satu Ac dan satu kipas angin yang dalam kondisi buruk. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti, kantor LAZISMU Pekanbaru kurang penerangan dan kebersihan. Didalam kantor LAZISMU Pekanbaru terdapat tangga yang kurang penerangan nya sehingga itu akan berbahaya bagi karyawan yang sedang naik turun untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti, kebersihan didalam kantor LAZISMU Pekanbaru dapat dikatakan kurang bersih, hal tersebut dapat mengganggu karyawan yang sedang bekerja. Kantor LAZISMU Pekanbaru tidak menyediakan tenaga kebersihan (*cleaning service*). Karyawan membersihkan sendiri kantor mereka dengan cara membagi jadwal piket mulai hari senin-jum'at. Namun karena banyak karyawan yang terlambat terkadang karyawan tidak sempat membersihkan kantor sesuai dengan jadwal piketnya masing-masing.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan



yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusah bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak ada pencapaian disiplin kerja yang baik dalam suatu organisasi maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan dalam K Vallennia, 2020). Sedangkan menurut **Lijan Poltak Sinambela (2018:335)** disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut **T. Hani Handoko (2015:95)** mengatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi. Sedangkan menurut **Malayu S.P Hasibuan (2020:194)** mengatakan “ Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Tabel 1. 4
Absensi Karyawan Lazismu Pekanbaru

No	Waktu (Triwulan)	Total Terlambat (Menit)
1	Triwulan 1	558
2	Triwulan 2	673
3	Triwulan 3	489
4	Triwulan 4	643

Sumber: LAZISMU Pekanbaru, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah keterlambatan karyawan dalam hitungan menit itu sangat tinggi mulai dari triwulan 1 hingga triwulan 4. Pada triwulan 1 jumlah keterlambatan karyawan LAZISMU Pekanbaru mencapai 558 menit. Pada triwulan 2 jumlah keterlambatan karayawan LAZISMU Pekanbaru meningkat menjadi 673 menit. Sedangkan pada triwulan 3 jumlah keterlambatan karyawan LAZISMU Pekanbaru mengalami penurunan sebesar 489 menit, pada triwulan 4 jumlah keterlambatan karayawan LAZISMU Pekanbaru kembali meningkat sebesar 643 menit. Jadwal masuk kerja karyawan adalah pukul 08.00 WIB dan jadwal pulang kerja karyawan adalah pukul 17.00 WIB. Diketahui bahwa karyawan harus datang tepat pada waktunya, namun

kenyataannya yang peneliti temui, banyak karyawan kurang disiplin kerja untuk datang ke kantor.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam hal masuk kerja. Aturan jam masuk kerja karyawan di LAZISMU Pekanbaru pukul 08.00 WIB tetapi banyak karyawan yang datang pada pukul 08.15 WIB dan bahkan ada karyawan yang terlambat hingga 30-45 menit. Ketika jam istirahat siang ada juga karyawan yang tidak kembali ke kantor, Bahkan ada karyawan yang tidak memberi kabar kepada staff administrasi bahwa dirinya tidak kembali ke kantor. Hal ini dapat menghambat, mengganggu pekerjaan dan tanggung jawab yang sudah diberikan.

Kantor LAZISMU Pekanbaru memiliki aturan bahwa karyawan harus memakai pakaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. ketika senin karyawan wanita menggunakan kerudung berwarna orange, baju putih, dan rok hitam. Sedangkan karyawan pria menggunakan baju orange dan celana hitam, hari selasa karyawan wanita menggunakan baju orange, hari rabu karyawan menggunakan baju bebas, hari kamis karyawan menggunakan baju olahraga, hari jumat karyawan menggunakan pakaian muslim dan sabtu karyawan menggunakan baju bebas. Akan tetapi, berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti, karyawan yang bekerja di kantor LAZISMU tidak memakai pakaian yang sudah disediakan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah (LAZISMU) Pekanbaru.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru.
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru.
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru.

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang dikemukakan, maka dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dan juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh saat perkuliahan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini agar sekiranya dapat memberikan informasi dan pertimbangan bagi Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai refensi tambahan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama

1.5 Sistematika Penulisan

Proposal ini disiapkan dalam beberapa bab, dan masing-masing bab dibagi menjadi sub-sub bab dengan uraian sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan juga sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variable yang ingin di teliti. Bab ini membahas mengenai lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode-metode yang akan di gunakan oleh peneliti dalam mengkaji masalah dalam penelitian ini. Adapun metode penelitian terdiri atas : lokasi, waktu, data dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan yang akan diteliti

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian dari permasalahan yang sesuai dengan variable yang diteliti.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang kesimpulan variable yang diteliti dan memberikan saran kepada perusahaan serta sarana kepada peneliti selanjutnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan sumber daya manusia harus dilihat dari jumlah kualitas sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Jumlah sumber daya manusia yang dimiliki haruslah proporsional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan ataupun kelebihan sumber daya manusia. Begitu pula dengan kualitas sumber daya manusia harus memenuhi kuaifikasi yang sesuai dengan syarat yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan harus memiliki bagian yang mempunyai fungsi, tugas, dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Agar seluruh aktivitas yang ada dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama dalam organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan adalah agar dapat mengatur keanggotaan, mengevaluasi

kinerja karyawan, memberikan kompensasi pada karyawan dan lain sebagainya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari merencanakan, mngeorganisir, mengarahkan dan mengawasi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi yang bertujuan untuk menemukan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada suatu organisasi (Af.Stonner, 2015).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Malayu S.P. Hasibuan, 2020:10). Sumber daya manusia adalah aset utama yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka memiliki pikiran, perasaan keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang dibawa ke dalam organisasi. Sumber daya manusia buka mesin, uang atau pun material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi (E Maleke, 2018).

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang

harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan berarti berkinerja dengan baik atau sebaliknya yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kinerja karyawan merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Maier menyatakan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lawler and poter menyatakan bahwa kinerja adalah : " succesfull role achievement" yang di peroleh seseorang dari perbuatannya. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, sedangkan karyawan yang memiliki level kinerja yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya lah yang akan menentukan kinerjanya. Menurut **Wibowo (2010:7)** “pencapaian seseorang atas hasil pekerjaannya disebut kinerja karyawan.” Sedangkan **Sedarmayanti (2011:260)** mengatakan bahwa “ Kinerja adalah hasil kerja dari sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, yang dimana hasil kerja tersebut harus dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang sudah ditetapkan.

Dalam praktiknya kinerja dibagi dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi adalah kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi. Rivai dalam Aditya Nur Pratama (2018) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu dengan standar organisasi yang ada dalam perusahaan. Mangkunegara (2010:9) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Kasmir (2016:181) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kinerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang dihasilkan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2020:189)** faktor yang mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan pekerjaan yang baik, maka akan memudahkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik, maka akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki oleh seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga akan baik. Namun sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan tidak bertanggung jawab yang pada akhirnya hasil pekerjaannya pun akan kurang baik dan dapat mempengaruhi kinerja.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan yang baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah karyawannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi perusahaan atau organisasi.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan yang ada norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja perusahaan atau organisasi

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama karyawan. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana yang nyaman dan dapat memberikan ketenangan maka akan dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang mejadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan, maka akan mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu dan pada akhirnya dapat mempengaruhi pekerjaannya.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang setia atau loyal akan dapat mempertahankan ritme kerjanya, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus bekarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen merupakan kepatuhan dalam menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya

berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.2.3 Indikator kinerja

Dalam melakukan penilaian kinerja memang memerlukan atau dibutuhkan suatu teknik yang tepat, sehingga hasil pengukuran dapat menghasilkan hasil yang benar dan tepat. Menurut **Kasmir (2020:208)** untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu :

1) Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, begitu juga sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang akan dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang sudah ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi batas waktu yang sudah ditentukan, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, begitu juga sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas merupakan dimana suatu kegiatan dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi yang dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas tersebut dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan merupakan acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Oleh karena itu, perlakukan efektivitas biaya diseluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang sudah ditetapkan, maka akan terjadi pemborosan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga kinerjanya akan dianggap kurang baik, begitu juga sebaliknya.

5) Pengawasan

Hampir seluruh pekerjaan perlu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan perbaikan secepatnya. Suatu pekerjaan jika tidak dilakukan pengawasan maka akan mempengaruhi kinerja seseorang.

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan efektivitas pekerjaan yang lebih baik.

Sedangkan menurut Bernardin dan Russell dalam Aditya Nur Pratama (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada empat yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Kualitas kerja, pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang sudah ada, tepat waktu, dan akurat.
- 2) Kuantitas kerja, target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang dilakukan karyawan telah sesuai dengan harapan atasan.
- 3) Pengetahuan, kemampuan karyawan dalam memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.
- 4) Kerjasama, karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif pada setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.

2.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan. **Nitisemito (2015:109)** mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan, misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kekaduhan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004)

Sedarmayanti dalam Jalali Iqram (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu, lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi..

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, baik itu lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:26) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawannya, antara lain sebagai berikut :

- 1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja
- 2) Temperature atau suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Kebisingan ditempat kerja
- 6) Getaran mekanis ditempat kerja
- 7) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 8) Dekorasi ditempat kerja
- 9) Musik ditempat kerja
- 10) Tata warna ditempat kerja
- 11) Keamanan ditempat kerja

Sedangkan menurut **Mahmudah Enny (2019:58)** faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- 1) Faktor personal atau individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manager.
- 3) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan, kekompakan dan keeratan sesama anggota tim
- 4) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses dan kultur kerja dalam organisasi
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Mulyadi dalam Asmin Candra (2020) mengatakan bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah :

- 1) Sarana
- 2) Kebersihan
- 3) Penerangan
- 4) Hubungan dengan rekan kerja
- 5) Dan keamanan.

Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperature/suhu udara ditempat kerja
- 3) Pertukaran udara/sirkulasi udara ditempat kerja
- 4) Kebisingan ditempat kerja
- 5) Tata warna/pewarnaan ditempat kerja, dekorasi ditempat kerja
- 6) Dan keamanan ditempat kerja

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama sebuah organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat dan terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau

kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam menjalankan tugas baik secara perorangan maupun berkelompok. Disiplin kerja menurut **Alex S.Nitisemito (2015:95)** kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga dapat berarti sikap mental yang ada dalam diri seseorang atau pun kelompok, dimana seseorang tersebut memiliki kehendak untuk memahami dan menaati segala aturan yang telah ditetapkan sebelumnya baik oleh pemerintah maupun organisasi tempat orang tersebut melakukan suatu kegiatan. Dan disiplin tersebut hadir sebagai suatu kebiasaan yang akan melekat dalam jiwa individu tersebut.

Seperti yang dikemukakan oleh **Muchdarsyah (2003:145)** bahwa disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perseorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang telah ditetapkan atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Sikap disiplin harus diterapkan dalam melakukan pekerjaan. Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin dalam bekerja. Sedangkan menurut **Lijan Poltak Sinambela (2018:335)** disiplin kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan.

Dalam suatu organisasi seorang pemimpin memerlukan alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mengenai tingkah laku karyawan dan bagaimana memperbaiki perilaku karyawan menjadi lebih baik lagi. **Veithzal Rivai (2013:444)** menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Gouzali Saydan (2005:291) faktor-faktor yang dapat memengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 3) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 4) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 5) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 6) Tidak adanya perhatian kepada karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Sedangkan menurut Alex. S. Nitisemito dalam H.Patmarina (2012) faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kesejahteraan karyawan
- 2) Ancaman
- 3) Teladan pimpinan
- 4) Ketegasan
- 5) Tujuan dan kemampuan karyawan

2.4.3 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu yang satu dengan individu lainnya menjadi lebih baik dan lebih lancar. **Tulus Tu'u (2004:38)** mengemukakan beberapa fungsi disiplin antara lain :

- 1) Menata kehidupan bersama
- 2) Membangun kepribadian
- 3) Melatih kepribadian
- 4) Hukuman
- 5) Menciptakan lingkungan kondusif.

Disiplin dapat berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut. Dengan pemaksaan pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu sangat penting. Fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, prilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2013:195) dimensi dan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Dimensi pengukuran waktu secara efektif, diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu, ketaatan dan ketepatan
- 2) Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu, motivasi, loyalitas, pekerjaan, dan pakaian.
- 3) Dimensi absensi, diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu, jam kerja, meninggalkan tempat kerja, tidak masuk kerja, dan cuti.

Sedangkan menurut **Lijan Poltak Sinambela (2016:362)**, yang menjadi indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Frekuensi kehadiran, dari data kehadiran karyawan menjadi tolak ukur mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan.
- 2) Tingkat kewaspadaan, karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat kewaspadaan yang tinggi baik pada dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

- 3) Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja, ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran karyawan dalam bekerja.
- 5) Etika Kerja, yaitu sikap dan perilaku karyawan yang mempunyai rasa toleransi dan saling menghargai sesama karyawan, agar tercipta suasana yang harmonis.

2.4.5 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut GR.Terry (1993) jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) *Self Dicipline*, disiplin ini timbul karena seseorang ini merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.
- 2) *Command Dicipline*, disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, melainkan timbul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Setiap organisasi pasti menginginkan jenis disiplin yang pertama yaitu disiplin yang datang karena kesadaran individu. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak

disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Sedangkan menurut Hartatik dalam Julita (2020) jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Disiplin Diri

Sikap disiplin yang dikembangkan dan dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya. Melalui disiplin diri karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi

2) Disiplin Kelompok

Kegiatan dalam sebuah organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih memerlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasi

3) Disiplin *Preventif*

Disiplin *preventif* adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Keterkaitan Antar Variabel

© Hak cipta milik UIN Suska Riau 2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan pendapat **Saydam (2016)** yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan pendapat Siagiaan (2018) yang mengatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel yang Diteliti

© Hak cipta milik UIN Suska Riau 2.6.1 Kinerja dalam pandangan islam

Ayat al-quran yang berkaitan dengan kinerja yaitu surah Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “ Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan.”

Maksud dari ayat diatas adalah jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik juga maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaan yang telah dilakukannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Selain itu, didalam hadist Rasulullah SAW bersabda :

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

Artinya : “ Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan “ tepat, terarah, dan tuntas.”

Hadist diatas menjelaskan bahwa arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, serta cara mendapatkannyayang transparan merupakan amal perbuatan yang dicitai Allah SWT. Oleh karena itu, melakukam pekerjaan harus dengan efektif dan efisien agar dapat tercapai kinerja yang optimal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.2 Lingkungan kerja dalam pandangan islam

Surah Ar-Rum ayat 41 :

ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي
عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ ﴿٤١﴾

Artinya : “Telah tampak kerusakan didarat dan dilaut disebabkan karena perbuatan tangan manusia, Allah menghendaki, Allah menghendaki agar mereka merasakan dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka kembali (kejalan yang benar).”

Ayat tersebut menjelaskan tentang kerusakan yang terjadi didaratan dan lautan. Dalam ayat ini Allah menegaskan bahwa kerusakan yang terjadi bisa disebabkan oleh tangan manusia sendiri. Sebuah perusahaan atau organisasi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik kondisi yang ada didalam maupun yang ada diluar tempat kerja, agar karyawan dapat bekerja dengan lancar dan aman. Karena jika terdapat kondisi lingkungan kerja yang rusak maka yang akan mengalami kerugian adalah seluruh karyawan. Selain itu, didalam hadist Rasulullah SAW bersabda :

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ : إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ
يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكِرَامَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجُودَ فَنَظَّفُوا أَفْنِيَّتَكُمْ (رواه الترمذي)

Artinya : “Diriwayatkan dari Sa’ad bin Waqas dari ayahnya , dari Rasulullah SAW: sesungguhnya Allah SWT itu suci yang menyukai hal-hal yang suci, dia maha bersih yang menyukai kebersihan, dia maha mulia yang menyukai kemuliaan, dia maha indah yang menyukai keindahan, karena itu bersihkan lah tempat-tempatmu.” (HR.Tirmizi)

Hadits diatas menjelaskan bahwa kebersihan, kesucian, dan keindahan adalah sesuatu yang disukai oleh Allah SWT. Jika kita melakukan susatu yang disukai oleh Allah SWT tentu kita akan mendapatkan pahala. Untuk mewujudkan kebersihan dan keindahan dapat kita mulai dari diri kita sendiri, lingkungan keluarga, lingkungan kerja, dan masyarakat. Contohnya, membersihkan diri kita sendiri, membersihkan lingkungan kerja dan rumah tempat kita tinggal, dan lain sebagainya.

2.6.3 Disiplin dalam pandangan islam

Salah satu ayat al-quran terkait kedisiplinan adalah surah Al-Jumu'ah ayat 9-11 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا نُودِيَ لِلصَّلٰوةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا اِلَىٰ ذِكْرِ اللّٰهِ وَذَرُوْا
الْبَيْعَ ۗ ذٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ اِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٩﴾ فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَانْتَشِرُوْا فِي
الْاَرْضِ وَابْتَغُوْا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوْا اللّٰهَ كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ ﴿١٠﴾ وَاِذَا رَاَوْا
تِجْرَةً اَوْ لَهْوًا اَنْفَضُوْا اِلَيْهَا وَتَرَكُوْكَ قٰٓيْمًا ۗ قُلْ مَا عِنْدَ اللّٰهِ خَيْرٌ مِّنَ اللّٰهِوِ وَمِنَ
التِّجْرَةِ ۗ وَاللّٰهُ خَيْرُ الرَّٰزِقِيْنَ ﴿١١﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman apabila diseur untuk menunaikan solat jum’at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkan lah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui (9). Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (10). Dan apabila mereka melihat perniagaan atau permainan, mereka bubar untuk menuju kepadanya dan mereka tinggalkan kamu sedang berdiri (berkhotbah). Katakanlah :” apa yang di sisi Allah lebih baik daripada permainan dan perniagaan”, dan Allah sebaik-baik pemberi rezeki (11).”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ayat diatas menjelaskan tentang keberuntungan akan didapatkan oleh seorang muslim dengan disiplin memenuhi panggilan ibadah ketika datang waktunya, dan kembali bekerja ketika sudah melaksanakan ibadah. Segala kesibukan selain Allah SWT harus ditinggalkan ketika azan berkumandang untuk memenuhi panggilan Allah SWT. Ajaran disiplin dalam salat berjamaah dalam hadist Rasulullah SAW, nilai pahala shalat wajib secara berjamaah adalah dua puluh tujuh derajat dibandingat shalat sendiri. Shalat berjamaah jelas membutuhkan disiplin, karena shalat berjamaah dilakukan secara bersama-sama.

Selain ayat diatas juga terdapat ayat yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan dalam peraturan yang telah ditetapkan, antara lain dalam surat An-Nisa ayat 59 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِي الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

Ayat diatas memerintahkan kaum muslim agar senantiasa menaati putusan hukum dari siapapun yang berwenang dalam menetapkan hukum. Secara berurutan dinyatakan : wahai orang-orang yang beriman tatilah rasulnya, yakni Muhammad SAW. Dalam segala

macam perintahnya, baik perintah melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Sebagaiman yang tercantum dalam sunnah yang shahih dan ulil amri, yaitu yang berwenang menangani urusan-urusan kamu, selama mereka merupakan bagian diantara kamu selama tidak bertentangan dengan perintah Allah SWT dan Rasulnya. Disiplin merupakan salah satu kunci kesuksesan, menaati perintah pimpinan tentang peraturan yang berlaku dan kesediaan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan, selama tidak melanggar Al-Qur'an dan As-Sunnah.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Siti Kaulifah Andarwatic (2019) Skripsi	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Amil Zakat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat)	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Z) Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) kompensasi berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja Amil Zakat LAZ Solopeduli Ummat 2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Amil Zakat LAZ Solopeduli Ummat 3) Kompensasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				<p>berpengaruh negative terhadap Kinerja Amil Zakat LAZ Solopeduli Ummat</p> <p>4) Lingkungan Kerja berpengaruh negative terhadap kinerja Amil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada LAZ Solopeduli Ummat</p> <p>5) Kompensasi berpengaruh negative terhadap kinerja Amil dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada LAZ Solopeduli Ummat</p> <p>6) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Amil dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada LAZ Solopeduli Ummat</p>
2.	Indah Maha Rani, (2021) Skripsi	Pengaruh Pelatihan Terhadap	Pelatihan (X1) Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatera Utara	Karyawan (Y) Disiplin Kerja	berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.
3.	Nitia Mantasya, (2022) E-JURNAL ISSN Vol.1 No.1 Edisi April	Analisis Disiplin dan Budaya Kerja Islam Pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan	Disiplin (X1) Budaya Kerja Islam (X2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa mengenai Disiplin Kerja pada Lazismu Kota Medan masih banyak anggota organisasi yang sering terlambat untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal kerja, dan sering tidak berada ditempat sehingga terkesan kurangnya rasa tanggung jawab anggota dalam bekerja di Lazismu Kota Medan. Budaya organisasi pada Lazismu Kota Medan memiliki pola-pola prima

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				<p>dalam nilai ke empat yaitu profesionalisme, yang berisi perilaku ‘kompeten dan tanggung jawab’ dan ‘bekerja cerdas dan tuntas’ dan sudah menerapkan prinsip sikap terpuji Rasulullah, salah satunya yaitu, siddiq, tabligh, amanah, fathonah, dan istiqomah. Kendala yang dihadapi Lazismu Kota Medan adalah meninggalkan pekerjaan atau tugas kantor dan pegawai menginggal kan kantor tanpa alasan atau izin kepada atasan. Menyalahgunakan hak dan wewenang atau tanggung jawab mengalami kendala dalam melaksanakan Kedisiplinan walaupun tingkat hambatannya itu kecil.</p>
4.	Rizky Risma Cahyani (2023) E-Journal Vol.5 No.1	Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja Fisik	<i>Human Relation</i> (X1) Lingkungan kerja Fisik	Hasil analisis data menunjukkan bahwa <i>Human Relation</i> berpengaruh positif dan signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		Terhadap Etos Kerja Profesional (Studi Kasus Pada Karyawan LAZISMU di Kabupaten Purworejo)	(X2) Etos Kerja Profesional (Y)	terhadap Etos Kerja Professional. Dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Professional
5.	Noorma Yunia (2022) Journal Of Islamic Economics and Business Studies Vol.5, No.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Lebak	Lingkungan Kerja(X1) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan : 1. kondisi Lingkungan Kerja di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak masuk dalam kategori baik 2. Kinerja Karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak masuk dalam kategori baik 3. terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,548 dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				koefisienan determinasi sebesar 0,300. Hal ini berarti bahwa sebesar 30% Kinerja Karyawan yang ada di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak, dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, sedangkan 70% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.
6.	Suci Rama Dwi Yanti (2021) Artikel	Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Banjarmasin	Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja telah diterapkan secara cukup baik yang terlihat dari indikator Motivasi Kerja yang sebagian terpenuhi dengan sangat baik dan cukup baik pada indikator Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja juga telah diterapkan dengan sangat baik yang terlihat dari indikator Disiplin Kerja yang terlaksana dengan bagus pada semua indikatornya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
7.	Suharni Yustika (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Kabupaten Bener Meriah	Fasilitas kerja (X1) Komunikasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Pegawai(Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Kabupaten Bener Meriah. Secara simultan Fasilitas Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersam-sama terhaap Kinerja Pegawai Baitul Mal Kabupaten Bener Meriah.
8.	Firmansyah Yunialfi Alfian dan M.Zulfy Anand (2018) Jurnal Manajemen Magister Dermajaya Vol.4 No.1	Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Bandar Lampung	Kedisiplinan Kerja (X1) Komitmen Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Bandar Lampung secara simultan dan parsial.
9	M. Mahrus	Pengaruh	Lingkungan	Hasil penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	(2023) BORNEO ISLAMIC FINANCE AND ECONOMICS JOURNAL (BIFEJ) Vol.3 No.1	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Religiusitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur	Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Religiusitas (X3) Kompensasi (X4) Kinerja Pegawai (Y)	diketahui bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dengan Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$, selain itu variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dengan Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $0,049 < 0,05$, dan variabel Religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $0,0331 > 0,05$ dan variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $0,700 > 0,05$. Kemudian hasil pengujian secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan hasil koefisien determinasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Religiusitas, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini sebesar 71,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
10	M. Saddam (2023) Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik Vol.1 No.1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Amil Baitul Maal Hidayatullah Pusat	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Intrinsik (X2) Kinerja Amil (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan simultan antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap variabel Kinerja Amil dengan nilai Adj. R Square sebesar 0,347 atau memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 34,7% dimana sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila didalam penelitian tersebut terdapat dua variable atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri (penelitian deskriptif), maka yang dilakukakn peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variable, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti (Sapto Haryoko,1999). Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

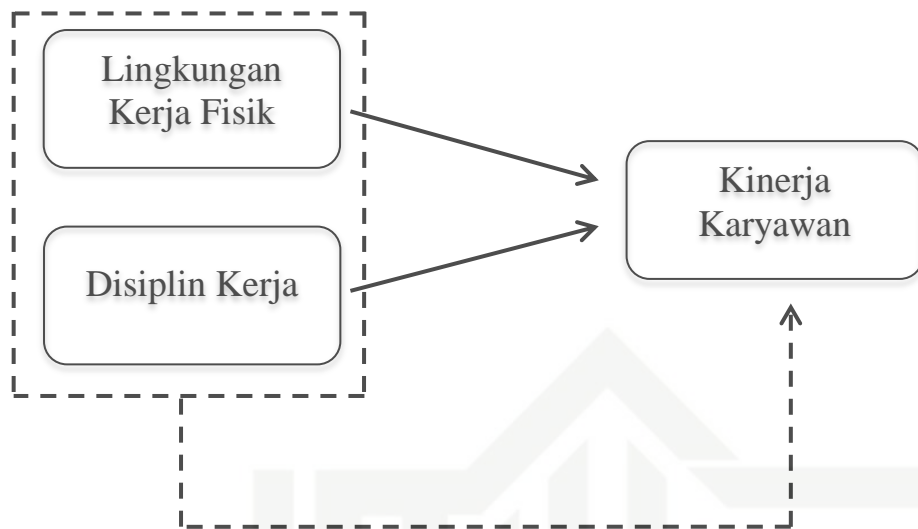
Penelitian ini menggunakan variabel (X1) Lingkungan Kerja Fisik, Variabel (X2) Disiplin Kerja, dan variabel (Y) Kinerja Karyawan. Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu, tinjauan teori dan permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat digambarkan bahwa Lingkungan kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Nisa (2018) dan Susanto (2017)

Keterangan :

—————> : Hubungan secara parsial

- - - - -> : Hubungan secara simultan

2.9 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2. 2
Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2020)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan Kasmir (2020)	Likert
2.	Lingkungan Kerja Fisik (X1). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat karyawan mbekerja	1. Penerangan Cahaya 2. Suhu Udara 3. Kebersihan 4. Penggunaan Warna 5. Keamanan	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
	yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2017)	6. Jam Kerja Sedarmayanti (2017)	
3.	Disiplin kerja (X2). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan. Lijan Poltak Sinambela (2016)	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewapadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja Lijan Poltak Sinambela (2016)	Likert

2.10 Hipotesis

Peneliti sedang meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah (LAZISMU) Pekanbaru. Maka hipotesis dari rumusan masalah ini adalah :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah (LAZISMU) Pekanbaru

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah (LAZISMU) Pekanbaru

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan *signifikan* Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah (LAZISMU) Pekanbaru

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2023 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut **Sugiyono (2019:17)** metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau *statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Data primer

Menurut Sugiyono (2018:456) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat dimana objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber data yang digunakan adalah wawancara terhadap staff SDM yang ada di kantor LAZISMU Pekanbaru.

b) Data sekunder

Menurut **Sugiyono (2018:456)** data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan penelitian terdahulu.

3.3 Populasi dan Sampel

a) Populasi

Menurut **Sugiyono (2017:215)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian menarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LAZISMU Pekanbaru yang berjumlah 36 orang.

b) Sampel

Menurut Arikunto dalam Nn. Sifa (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Arikunto

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam Nn. Sifa (2017) mengatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Tetapi jika subyeknya lebih dari 100, maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi diatas maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LAZISMU Pekanbaru yang berjumlah 36 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan juga dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara secara tatap muka kepada Bapak Agung Pramurantyo, S.Fil selaku pimpinan LAZISMU Pekanbaru dan melalui telepon kepada Ibuk Rivani Agustin, selaku Staff SDM dikantor LAZISMU Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang akan diberikan kepada karyawan LAZISMU Pekanbaru untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3) Observasi

Observasi menurut **Sutrisno Hadi (1986)** adalah suatu proses yang kompleks dan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang penting adalah proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi dalam penelitian ini adalah mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LAZISMU Pekanbaru.

3.5 Teknik Analisis Data

a) Skala pengukuran data

Teknik pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

fenomena sosial (Sugiyono, 2019:146). Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini digunakan skala likert dengan lima alternative jawaban yaitu :

Tabel 3. 1
Skala Penilaian Kuesioner (Angket)

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

b) Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Hal yang termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan program SPSS.

3.6 Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Validitas adalah uji coba pernyataan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti dengan pertanyaan yang akan diajukan oleh peneliti. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya dikur. Validitas menurut **Sugiyono (2016:177)** menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas jawaban responden tinggi. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama juga (**Sugiyono, 2016:177**). Kriterianya menggunakan *Cronbach'alpha*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jika nilai *Cronbach'alpha* instrumen penelitian lebih besar dari 0,6 maka dikatakan instrumen penelitian reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, untuk mengetahui apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak normal. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Persamaan regresi dapat dikatakan baik jika mempunyai dua variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal.

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *test normalitas kolmogrov-smirnov*, menurut Singgih Santosa dalam Julita (2020) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significanted*), yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi dikatakan normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi dikatakan tidak normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berfungsi untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam suatu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

model regresi linear berganda. Alat statistik yang digunakan untuk menguji gangguan Multikolinearitas adalah dengan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak ada multikolinearitas.
- 2) Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka ada multikolinearitas

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari eror untuk semua pengamatan setiap variable bebas pada model regresi . Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Kriteria uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika terdapat data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyamping) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*Times-Series*) atau ruang (*Cross Section*) (Suliyanto,2011:125). Untuk mengetahui adanya autokorelasi, biasanya menggunakan uji Durbin-Watson.

- a. Jika DW dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif
- b. Jika DW berada diantara -2 sampai dengan +2 berarti tidak terjadi atokorelasi
- c. Jika DW diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negatif

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila dua atau lebih variabel sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis linier berganda akan dilakukan apabila jumlah variabel independennya minimal dua. Penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari satu. Adapun formula regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja

X₁ = Lingkungan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b_2 = Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja
 X_2 = Disiplin Kerja
 e = Error

3.9 Uji Hipotesis

a) Uji T (Secara Parsial)

Uji t berfungsi untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya (Widarjono, 2010). Uji t dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- 1) Apabila $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$, maka artinya H_0 diterima atau H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LAZISMU Pekanbaru.
- 2) Apabila $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$, maka artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LAZISMU Pekanbaru.

Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

b) Uji F (Secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016:97). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua kemungkinan hasil, yaitu sebagai berikut :

- 1) Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau sig. $> 0,05$, maka artinya H_0 diterima atau H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LAZISMU Pekanbaru.
- 2) Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau sig. $< 0,05$, maka artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LAZISMU Pekanbaru.

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menjelaskan besarnya masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang memiliki efek paling dominan terhadap variabel terikat (Ghozali dalam Julita, 2020). Kriteria uji koefisien determinasi adalah “Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Begitu juga sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati angka satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat”. Berdasarkan nilai R^2 dapat diketahui

tingkat signifikansi atau kesesuaian hubungan antara variabel bebas dan variabel tak bebas dalam regresi linier.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat

Lembaga Amil Zakat Infak Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru didirikan sebagai bentuk keprihatinan terhadap kondisi umat Islam yang terpuruk ke dalam kemiskinan dan kebodohan. Filosofi yang sangat kuat mempengaruhi kinerja lembaga Amil Zakat, Infak Shadaqah Muhammadiyah Pekanbaru adalah sebagaimana menjadikan mustahik (fakir miskin) menjadi muzakki (pemberi zakat). Zakat harus bisa menjadi berdayaguna sehingga berangsur-angsur kemiskinan dapat dituntaskan.

LAZISMU Pekanbaru dikukuhkan oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Pekanbaru pada tanggal 20 April 2011 dengan penerbitan SK No. 031/KEP/III.0/D/2011 sebagai perpanjangan tangan LAZISMU Pusat yang sudah meraih legalitas sebagai Lembaga Zakat Nasional dengan SK Menteri Agama No. 457 Tahun 2002 silam. *Starting Action* LAZISMU Pekanbaru terhitung mulai Mei 2011. Dengan satu orang koodinator dari unsur Pimpinan Daerah Muhammadiyah, tujuh orang pengurus, dan satu orang Amil yang saling bahu membahu dalam pengabdianya dan Alhamdulillah kian hari makin mengalami perkembangan positif sehingga merekrut beberapa orang Amil untuk menjalankan pelaksana yang telah membidangi bagian tertentu yakni kepala perwakilan di bagian umum, penghimpunan, pendayagunaan, serta administrasi dan keuangan Latar Belakang Berdirinya LAZISMU Pekanbaru terdiri atas dua faktor yaitu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fakta Indonesia yang berselimut dengan kemiskinan yang masih meluas dengan kebodohan dan indeks pembangunan manusia yang sangat rendah. Semuanya berakibat dan sekaligus disebabkan tatanan keadilan sosial yang lemah.

4.2 Visi, Misi dan Tujuan

Visi LAZISMU Pekanbaru yaitu, menjadi Lembaga Amil Zakat Terpercaya. Adapun Misi LAZISMU Pekanbaru adalah sebagai berikut :

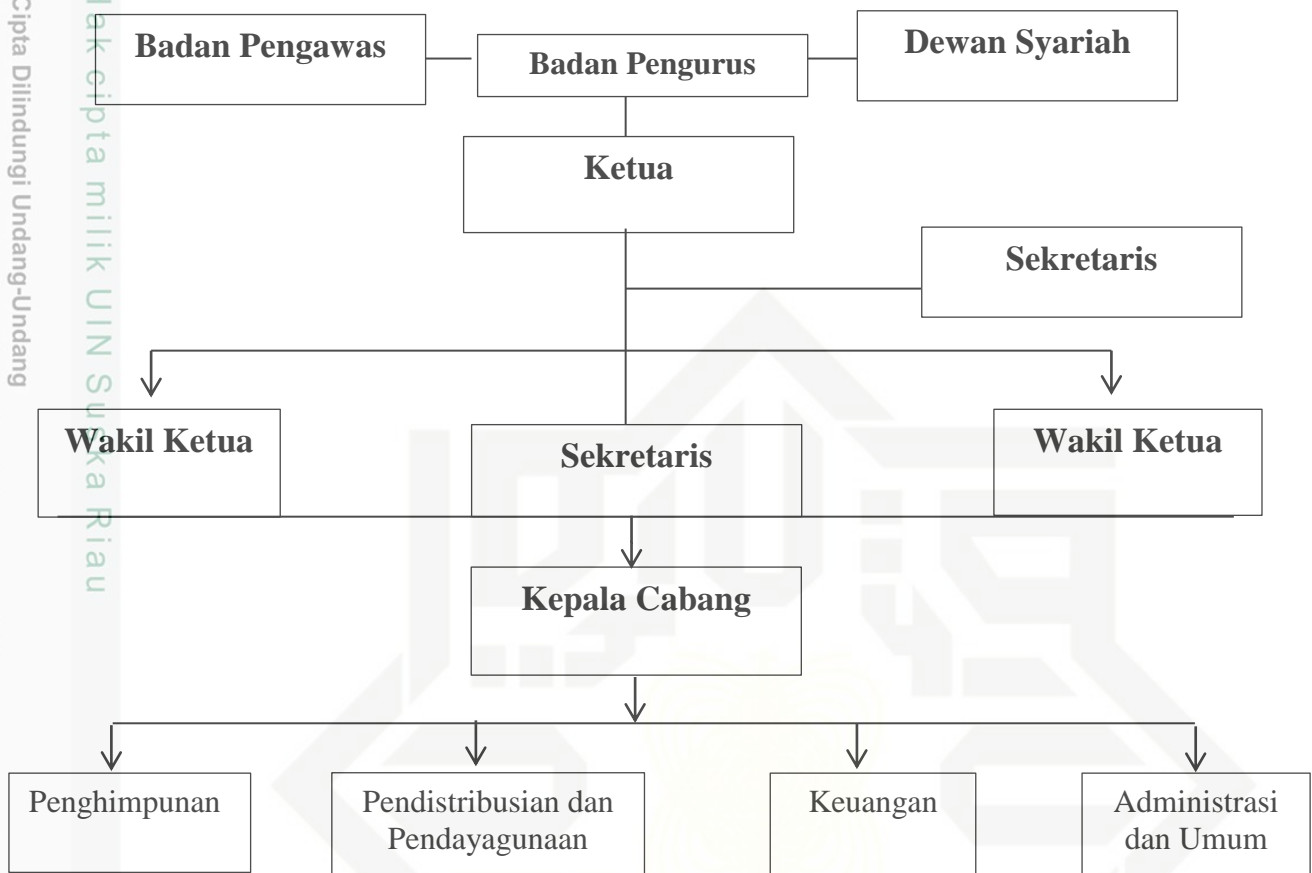
1. Optimalisasi kualitas pengelolaan ZIS yang amanah, professional dan transparan.
2. Optimalisasi pendayagunaan ZIS yang kreatif, inovatif dan produktif. Optimalisasi pelayanan donator.

Adapun yang tujuan yang ingin dicapai oleh LAZISMU Pekanbaru adalah “Mengoptimalkan pengelolaan Zis yang amanah, professional, dan transparan serta dapat meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat melalui pendayagunaan ZIS yang kreatif, inovatif dan produktif.

4.3 Struktur Organisasi

Menurut Wisnu (2019:8) Struktur organisasi merupakan sistem formal berupa tanggung serta hubungan yang saling mempengaruhi , system ini mengendalikan suatu individu bekerja sama dan mengelola semua sumber daya yang ada untuk mrncapai tujuan suatu organisasi. Adapun struktur organisasi Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru sebagai berikut :

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi LAZISMU Pekanbaru



Sumber :LAZISMU Pekanbaru

4.4 Uraian Tugas (*job description*)

Adapun gambaran umum uraian pembagian tugas masing-masing personil sesuai bidang atau seksi yang ditempati dari struktur adalah :

1. Wali Amanah

- a. Berfungsi mengayomi/ melindungi aktifitas Dewan Syariah, Badan Pengawas & Badan Pengurus jika dianggap perlu.
- b. Memiliki tugas memberikan pertimbangan, saran, dan rekomendasi tentang pengembangan mengenai pengelolaan zakat dan menetapkan garis-garis besar kebijakan LAZISMU.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dewan Syariah

- a. Berfungsi memberikan fatwa, saran dan rekomendasi tentang ketentuan syariah, pengembangan hukum dan pemahaman mengenai pengelolaan zakat.
- b. Memiliki tugas menetapkan, memutuskan dan mengeluarkan rekomendasi dan fatwa pengembangan hukum dan pemahaman mengenai pengelolaan zakat dan menampung, mengkaji, menyampaikan pendapat tentang hukum dan pemahaman pengelolaan zakat.

3. Badan pengawas

- a. Berfungsi melaksanakan pengawasan internal atas operasional kegiatan yang dilaksanakan Badan Pengurus.
- b. Memiliki tugas melakukan pengawasan dan pembinaan yang berkaitan dengan pengelolaan LAZISMU kepada Badan Pengurus dan Badan Pelaksana. Mengeluarkan rekomendasi dan penilaian terhadap kinerja Badan Pengurus dan Badan Pelaksana.

4. Badan Pengurus

a. Ketua :

1. Memimpin rapat-rapat yang dilaksanakan LAZISMU.
2. Bertanggungjawab atas seluruh kegiatan dan pelaksanaan program yang dilakukan oleh Badan Pelaksana (executive).
3. Dapat menyetujui dan memerintahkan realisasi atau embayaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bantuan dan pembiayaan program yang telah ditetapkan dengan atau tanpa melalui persetujuan rapat Badan Pengurus.

4. Bersama sekretaris menandatangani surat-surat berharga atau administrasi yang berhubungan dengan pihak perbankan.
5. Sendiri atau bersama sekretaris bertindak untuk dan atas nama LAZISMU mengadakan perjanjian dan kerjasama dengan pihak lain.
6. Bersama sekretaris menandatangani Surat Keputusan pengangkatan Badan Pelaksana (Executive) LAZISMU.
7. Bersama dengan pengurus membuat laporan dan mempertanggungjawabkan kepada PP Muhammadiyah.

b. Wakil Ketua :

1. Memimpin rapat yang dilaksanakan LAZISMU apabila ketua berhalangan.
2. Bertanggung jawab atas kegiatan dan pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh Direktur Perhimpunan atau Direktur Pendayagunaan atau Direktur Keuangan.
3. Diminta dan tidak diminta, dapat memberikan pertimbangan kepada Ketua ketika hendak mengambil keputusan yang berhubungan dengan operasional organisasi dan pelaksanaan program.
4. Mewakili LAZISMU untuk menghadiri undangan pihak lain apabila Ketua berhalangan yang dilegalkan dengan surat tugas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau surat mandat.

5. Bersama Sekretaris dapat menandatangani surat-surat organisasi yang berhubungan dengan administrasi umum LAZISMU.

c. Sekretaris :

1. Memimpin rapat yang dilaksanakan LAZISMU apabila Ketua berhalangan.
2. Bertanggungjawab atas kegiatan dan pelaksanaan Operasionalisasi Kantor, Administrasi dan Kesekretariatan Umum LAZISMU.
3. Bersama ketua dapat bertindak untuk dan atas nama LAZISMU mengadakan perjanjian dan kerja sama dengan pihak lain.
4. Bersama ketua menandatangani surat - surat berharga atau administrasi yang berhubungan dengan pihak perbankan dan Surat Keputusan pengangkatan Badan Pelaksana (Executive) LAZISMU.
5. Bersama walil ketua atau sekretaris dapat menandatangani surat-surat Organisasi yang berhubungan dengan administrasi umum LAZISMU.

5. Badan Pelaksana

a. Direktur :

1. Merencanakan, merancang seluruh program kelembagaan kemudian disampaikan kepada Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas dan Badan Pengurus untuk mendapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

persetujuan dan pengesahan.

2. Mengkoordinasikan dan mengorganisasikan pelaksanaan program yang telah mendapat persetujuan dari Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas, dan Badan Pengurus..
3. Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh seluruh direktur program.
4. Membuat dan menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada Badan Pengurus secara Periodik satu tahun sekali.
5. Dapat menyetujui atau memerintahkan realisasi pembayaran program atau bantuan yang besarnya atau nilainya telah ditentukan, tanpa atau dengan persetujuan Badan Pengurus terlebih dahulu.

b. Penghimpunan

1. Merencanakan dan merancang program penghimpunan dana dan pelayanan LAZISMU kemudian diusulkan kepada Direktur.
2. Mengkoordinasikan dan mengorganisasikan pelaksanaan program penghimpunan LAZISMU yang telah mendapat persetujuan dari wali amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas, Dan Badan Pengurus.
3. Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan program penghimpunan.
4. Membuat dan menyampaikan laporan kepada direktur.
5. Direktur program penghimpunan membawahi dan

pertanggungjawab atas kegiatan dan kinerja divisi dibawahnya.

c. Pendayagunaan :

1. Merencanakan dan merancang program pendayagunaan kemudian diusulkan kepada Direktur.
2. Mengkoordinasikan dan mengorganisasikan pelaksanaan program pendayagunaan yang telah mendapat persetujuan dari Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas dan Badan Pelaksana.
3. Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan program pendayagunaan.
4. Membuat dan menyampaikan laporan kepada Direktur.
5. Program Pendayagunaan membawahi dan bertanggungjawab atas kegiatan dan kinerja Divisi dibawahnya.

d. Keuangan :

1. Merencanakan dan merancang program keuangan dan akuntansi LAZISMU kemudian diusulkan kepada Direktur.
2. Mengkoordinasikan dan mengorganisasi pelaksanaan seluruh keuangan program yang telah mendapat persetujuan dari Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas dan Badan Pengurus.
3. Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan keuangan dan akuntansi program.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Membuat dan menyampaikan laporan kepada Direktur.
5. Direktur Program Keuangan membawahi dan bertanggungjawab atas kegiatan dan Kinerja Divisi dibawahnya.

e. Administrasi & Kesekretariatan :

1. Bersama Sekretaris dan Direkur merencanakan dan merancang kebutuhan kantor dan kesekretariatan.
2. Menata dan mengorganisasikan pelaksanaan administrasi dan distribusi surat menyurat dan kearsipan.
3. Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan kebutuhan kantor dan kesekretariatan.

4.5 Program-Program LAZISMU Pekanbaru

1. Pilar Pendidikan
 - a. Pondok Tahfiz Qur'an Akhwat
 - b. Pondok Tahfiz Qur'an Ikhwan
 - c. Rumah Qur'an
 - d. Beasiswa Mentari
 - e. Bantuan Biaya/Tunggakan Pendidikan
 - f. Beasiswa Dhuafa/Yatim
 - g. Bakti Guru
2. Pilar Dakwah
 - a. Dakwah Pinggiran/Pengajian/Wirid
 - b. Khatib Jumat
 - c. Tahsin



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Pengadaan Al-Qur'an/Penyaluran Al-Qur'an
3. Pilar Kesehatan
 - a. Rumah Singgah Pasien Perinasia
 - b. BBM Ambulancemu
 - c. Bantuan Biaya/Tunggakan Kesehatan
 - d. Pengadaan Tas Khittan
4. Pilar Sosial Dan Kemanusiaan
 - a. Bantuan Lansia
 - b. Anak Yatim
 - c. Bantuan Operasional dan Pembangunan Mesjid
 - d. Bantuan Organisasi
 - e. MDA Mesjid Tauhid
 - f. Hak Amil KLL SMPM2
 - g. Panti Putri Aisyiyah Sidomulyo
 - h. Fidyah
 - i. Operasional Sekolah Alam Indonesia Tenayan Raya
 - j. Bantuan Sembako/Uang Tunai Komsumtif
 - k. Bantuan Untuk Palestina
 - l. Bantuan Mukena Desa Tanjung Pal
 - m. Penyaluran Beras 40 Kg
5. Pilar Ekonomi
 - a. Bantuan Usaha
6. Program Ramadhan
7. Program Qurban

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru. Dengan nilai t hitung $2,899 > t$ tabel $2,034$ dan $\text{sig} (0,007) < 0,05$. Artinya, karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang baik, meskipun ada fasilitas yang kurang memadai dan kebersihan didalam kantor masih kurang bersih.
2. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru. Dengan nilai t hitung $3,004 > t$ tabel $2,034$ dan $\text{sig} (0,005) < 0,05$. Artinya, karyawan taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, karyawan harus bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.
3. Secara simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru. Dengan F hitung sebesar $22,732 > F$ tabel sebesar $3,285$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja di instansi atau perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru

4. Berdasarkan perhitungan Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru nilai R Square sebesar $0,579$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar $57,9\%$ terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar $42,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru agar dapat memperhatikan kebersihan lingkungan kantor dan fasilitas yang tersedia serta melakukan perbaikan pada fasilitas kantor yang rusak agar penunjang karyawan dalam bekerja tidak terganggu sehingga karyawan menghasilkan kinerja yang optimal dan

pekerjaan selesai tepat waktu. Diharapkan juga kepada LAZISMU Pekanbaru agar dapat memberikan lampu pada tempat yang kurang penerangannya agar karyawan dapat berjalan dan melihat dengan baik.

2. Diharapkan kepada karyawan Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru untuk lebih mentaati peraturan jam masuk kerja dan jam istirahat serta aturan penggunaan pakaian sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an *Al-Ahqaaf* :19
- Al-Quran *Al-Jumu'ah* :9-11
- Al-Qur'an *Ar-Rum* :19
- Al-Qur'an *An-Nisa* :59
- Adnan, M.S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Amil Zakat Nasional Jawa Barat. *UIN SUNAN GUNUNG DJATI*.
- Donni, S. H. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* . Cet.6 Bandung: Alfabeta.
- Enny, M. (. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya,Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cahaya Indo Persada Surabaya. *AGORA*, Vol.5 No.1.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 25 (Edisi 9). Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* . Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hadist riwayat Thabani. No:891, Baihaqi, No:334
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Kholilah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Anugrah Argon Medica Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.6 No.1.
- Saddam, M. (2023). Pengaruh Disiplin Keja dan Motivasi Intrisik Terhadap Kinerja Amil Baitul Maal Hidayatullah Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik* , Vol.1 No.1.
- Sinambela, L. P. (2016).*Manajemen Sumber Daya :Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta :Bumi Aksara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *AGORA*, Vol.7 No.1.
- Sutrisno, E. (2009). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* . Ed 1.Cet.4 Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi SPSS*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Yunialfi, A. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Cabang Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Magister Dermajaya*, Vol.4 No.1.
- Mahrus, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja Religiusitas, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Islamic Finance And Economics Journal (BIFEJ)*, Vol.3 No.1.
- Nitia, Mantasya. (2022). Analisi Disiplin dan Budaya Kerja Islam Pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (Kota Medan). *E-JURNAL ISSN*, Vol.1 No.1.
- Nisa. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.5 No.2.
- Noorma, Y. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Lebak . *Journal Of Islamic Economics Studies*, Vol.5 No.2.
- Nuraini.T. (2013). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Ed.1 Cet.1 Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rizky, C. R. (2023). Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Profesional (Studi Kasus Pada Karyawan LAZISMU di Kabupater Purworejo). *E-Jornal*, Vol.5 No.1.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: KBM Indonesia.
- Saydam, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta:Djamberan
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Ed.1 Cet.26 Jakarta: Bumi Aksara.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Suci, Y. D. (2021). Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Banjarmasin. *E-Journal*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Tsauri, S. (2013). *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Vallenia, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen (JEM) Vol.6 No.2*.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Ed.2 Cet.4 Jakarta: Rajawali Pers.



LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru

Perkenalkan nama saya Sofiatul Hikmah, saya mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna memenuhi tugas akhir saya. Mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/ Ibu/ Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/ Ibu/ Sdr akan kami jaga.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya. (Lingkari salah satu yang benar)

- No Responden : _____
- Usia : _____ (tahun)
- Jenis kelamin : a. Laki- laki b. perempuan
- Status pernikahan : a. Tidak Menikah b. Menikah
- Pendidikan terakhir : a. SD b. SMP c. SMA d. Diploma e. Sarjana
- Lama bekerja (tahun) : a. < 1 tahun b. 1-3 tahun c. 3- 5 tahun d. >5 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i membaca dan memahami setiap pertanyaan dalam kuisisioner ini
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/ Ibu/ Saudara/ i dengan memberikan tanda centang (√), adapun ketentuan sebagai berikut:

Keterangan	Kategori
STS	Sangat Tidak Setuju
TS	Tidak Setuju
N	Netral
S	Setuju
SS	Sangat Setuju

3. Kuisisioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan telah terjawab, oleh karena itu Bapak/ Ibu/ Saudara/ i saat mengembalikan kuisisioner ini diharapkan untuk mengecek kembali sehingga tidak ada pertanyaan yang terlewat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA FISIK

Petunjuk pengisian : berilah tanda centang (√) pada pilihan yang anda anggap sesuai

No	Pernyataan	Pilih				
		STS	TS	N	S	SS
1	Penerangan lampu dalam ruangan kerja saya sudah baik dan memadai					
2	Suhu ruangan kerja saya sudah mendukung untuk melakukan aktivitas perusahaan					
3	Ventilasi udara ditempat kerja saya sudah baik					
4	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
5	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap					
6	Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja membuat saya nyaman saat bekerja					
7	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, dan lain-lain tersusun rapi diruang kerja					
8	Keamanan ditempat kerja membuat saya bekerja dengan nyaman					

D. VARIABEL DISIPLIN KERJA

Petunjuk pengisian : berilah tanda centang (√) pada pilihan yang anda anggap sesuai

No	Pernyataan	Pilih				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya hadir ditempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan					
2	Saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja					
3	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
4	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					



No	Pernyataan	Pilih				
		STS	TS	N	S	SS
5	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
6	Saya selalu menggunakan alat kelengkapan kerja pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan					
7	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan					
8	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang ditetapkan perusahaan					
9	Saya menerima sanksi yang telah ditetapkan perusahaan					

E. VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Petunjuk pengisian : berilah tanda centang (√) pada pilihan yang anda anggap sesuai

No	Pernyataan	Pilih				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang sesuai dengan target yang sudah ditetapkan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
3	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan yang telah ditentukan					
4	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan					
5	Saya mampu bekerja dengan tingkat kesalahan yang rendah sehingga dapat mengurangi kerugian perusahaan					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
7	Saya dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja					
8	Saya melakukan pekerjaan dengan baik					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



No	Pernyataan	Pilih				
		STS	TS	N	S	SS
	walaupun tanpa pengawasan					
9	Dengan adanya pengawasan saya akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan					

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Lampiran 2 Tabulasi

No	Lingkungan Kerja Fisik								Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	5	5	4	5	5	4	4	5	37
2	5	3	4	4	4	4	3	4	31
3	3	3	4	5	5	5	4	4	33
4	4	5	5	4	4	5	4	4	35
5	4	5	4	4	4	3	3	3	30
6	5	4	4	4	5	5	4	4	35
7	5	3	4	2	3	3	3	4	27
8	5	5	4	5	5	4	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	5	5	34
10	4	5	4	4	5	5	4	4	35
11	5	5	5	4	4	4	5	4	36
12	5	5	5	3	2	3	4	4	31
13	3	3	3	4	5	4	4	3	29
14	5	4	5	3	4	3	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	5	5	34
16	5	4	5	4	5	4	4	4	35
17	4	4	4	4	5	5	4	4	34
18	5	4	5	4	4	4	3	3	32
19	5	5	4	4	4	5	4	4	35
20	4	3	4	3	2	5	3	4	28
21	4	4	4	4	5	4	4	4	33
22	3	3	4	4	4	3	4	3	28
23	5	4	4	5	5	4	4	4	35
24	5	5	4	5	5	4	4	5	37
25	4	4	5	4	4	5	5	4	35
26	4	4	4	5	4	4	3	5	33
27	3	5	4	3	4	4	3	3	29
28	5	5	5	5	4	5	4	4	37
29	5	4	4	4	4	5	4	5	35
30	4	4	3	3	2	3	4	4	27
31	5	5	4	5	5	4	4	4	36
32	3	3	4	4	3	3	3	3	26
33	5	4	4	5	5	4	5	4	36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



No	Lingkungan Kerja Fisik								Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
34	3	3	5	4	5	4	4	4	32
35	4	4	4	4	4	3	3	3	29
36	5	5	5	4	5	4	4	4	36

No	Disiplin Kerja									Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	
1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	38
6	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39
7	5	4	4	4	3	3	3	4	4	34
8	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
9	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
10	5	4	3	3	3	3	4	4	3	32
11	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
12	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
14	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33
15	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
16	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
17	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40
18	3	5	4	4	4	3	3	4	4	34
19	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
20	4	4	3	4	5	3	4	4	5	36
21	3	2	3	4	4	4	5	5	5	35
22	3	4	4	4	4	3	3	4	3	32
23	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
24	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
25	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
26	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39
27	3	2	3	4	4	5	5	5	4	35
28	3	4	5	4	5	3	5	3	3	35
29	3	4	5	4	4	3	5	4	3	35
30	4	2	3	3	4	4	4	3	3	30
31	4	5	4	5	5	4	4	4	5	40

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



32	3	3	3	4	4	3	3	4	4	31
33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
34	5	5	4	5	4	4	5	5	4	41
35	3	4	3	3	3	3	4	4	3	30
36	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38

No	Kinerja Karyawan									Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39
2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	39
5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39
6	4	4	5	3	3	4	4	5	5	37
7	5	4	3	3	3	4	3	3	4	32
8	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
9	4	5	5	4	4	5	5	4	5	41
10	5	5	5	5	4	4	4	4	3	39
11	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
12	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31
13	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
14	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40
15	5	5	4	4	4	5	4	5	4	40
16	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
17	4	5	5	3	5	4	4	4	4	38
18	5	4	4	5	4	4	4	4	3	37
19	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
20	5	4	4	3	4	5	4	4	4	37
21	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
22	3	3	4	4	4	3	4	3	3	31
23	4	5	4	4	4	5	5	4	5	40
24	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
25	5	4	5	5	5	4	4	4	5	41
26	4	4	5	4	4	4	4	5	5	39
27	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42
28	3	5	5	5	5	4	5	4	4	40
29	4	4	4	4	4	5	3	5	4	37
30	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Kinerja Karyawan									Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
31	4	5	4	4	4	5	4	5	5	40
32	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30
33	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42
34	4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
35	4	4	4	3	3	3	4	3	3	31
36	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41

1. Ketentuan Pengantar-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Lampiran 3 Uji Validitas

A. Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Lingkungan Kerja Fisik (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.463*	.303	.123	.071	.070	.142	.393*	.557**
	Sig. (2-tailed)		.004	.072	.474	.681	.683	.410	.018	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.463*	1	.270	.248	.170	.143	.214	.193	.599**
	Sig. (2-tailed)	.004		.111	.145	.322	.406	.209	.258	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	.303	.270	1	-.033	.026	.115	.160	.019	.361
	Sig. (2-tailed)	.072	.111		.849	.878	.504	.350	.911	.030
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	.123	.248	-.033	1	.657**	.329*	.271	.266	.658*
	Sig. (2-tailed)	.474	.145	.849		.000	.050	.110	.117	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	.071	.170	.026	.657**	1	.342*	.298	.116	.636**
	Sig. (2-tailed)	.681	.322	.878	.000		.041	.077	.501	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.6	Pearson Correlation	.070	.143	.115	.329*	.342*	1	.271	.332*	.572**
	Sig. (2-tailed)	.683	.406	.504	.050	.041		.110	.048	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.7	Pearson Correlation	.142	.214	.160	.271	.298	.271	1	.444*	.588**
	Sig. (2-tailed)	.410	.209	.350	.110	.077	.110		.007	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.8	Pearson Correlation	.393*	.193	.019	.266	.116	.332*	.444*	1	.578**
	Sig. (2-tailed)	.018	.258	.911	.117	.501	.048	.007		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Pearson Correlation	.557*	.599*	.361*	.658*	.636**	.572*	.588**	.578*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.030	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang. UIN Suska Riau. State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

B. Disiplin Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Disiplin Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.472**	.318	.223	.175	.174	.126	.209	.229	.556**
	Sig. (2-tailed)		.004	.059	.191	.308	.309	.463	.221	.179	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	.472**	1	.599**	.369*	.195	-.111	-.062	.156	.178	.550**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.027	.256	.518	.720	.363	.300	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	.318	.599**	1	.507**	.481**	.136	.323	.241	.220	.716**
	Sig. (2-tailed)	.059	.000		.002	.003	.428	.055	.157	.198	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	.223	.369*	.507**	1	.501**	.292	.272	.401*	.609**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.191	.027	.002		.002	.084	.109	.015	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	.175	.195	.481**	.501**	1	.410*	.247	.150	.373*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.308	.256	.003	.002		.013	.146	.382	.025	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.6	Pearson Correlation	.174	-.111	.136	.292	.410*	1	.380*	.284	.369*	.506**
	Sig. (2-tailed)	.309	.518	.428	.084	.013		.022	.093	.027	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.7	Pearson Correlation	.126	-.062	.323	.272	.247	.380*	1	.530**	.254	.540**
	Sig. (2-tailed)	.463	.720	.055	.109	.146	.022		.001	.135	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.8	Pearson Correlation	.209	.156	.241	.401*	.150	.284	.530**	1	.496**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.221	.363	.157	.015	.382	.093	.001		.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.9	Pearson Correlation	.229	.178	.220	.609**	.373*	.369*	.254	.496**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.179	.300	.198	.000	.025	.027	.135	.002		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	.556**	.550**	.716**	.737**	.639**	.506**	.540**	.606**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan karya, atau penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





C. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Kinerja Karyawan (Y)
Y.1	1	.451**	.130	.128	-.013	.267	.107	.364*	.069	.469**
Sig. (2-tailed)		.006	.449	.456	.942	.116	.533	.029	.690	.004
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.2	.451**	1	.370*	.104	.102	.454**	.475**	.462**	.178	.665**
Sig. (2-tailed)	.006		.026	.548	.555	.005	.003	.005	.299	.000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.3	.130	.370*	1	.292	.240	.028	.485**	.321	.310	.590**
Sig. (2-tailed)	.449	.026		.084	.158	.873	.003	.056	.066	.000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.4	.128	.104	.292	1	.659**	-.074	.300	.335*	.133	.562**
Sig. (2-tailed)	.456	.548	.084		.000	.667	.075	.045	.438	.000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.5	-.013	.102	.240	.659**	1	.053	.194	.385*	.149	.532**
Sig. (2-tailed)	.942	.555	.158	.000		.759	.256	.020	.386	.001
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.6	.267	.454**	.028	-.074	.053	1	.267	.371*	.417*	.513**
Sig. (2-tailed)	.116	.005	.873	.667	.759		.115	.026	.011	.001
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.7	.107	.475**	.485**	.300	.194	.267	1	.228	.387*	.638**
Sig. (2-tailed)	.533	.003	.003	.075	.256	.115		.181	.020	.000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.8	.364*	.462**	.321	.335*	.385*	.371*	.228	1	.414*	.744**
Sig. (2-tailed)	.029	.005	.056	.045	.020	.026	.181		.012	.000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.9	.069	.178	.310	.133	.149	.417*	.387*	.414*	1	.583**
Sig. (2-tailed)	.690	.299	.066	.438	.386	.011	.020	.012		.000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Kinerja Karyawan (Y)	.469**	.665**	.590**	.562**	.532**	.513**	.638**	.744**	.583**	1
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 4 Uji Reliabilitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

A. Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	8

B. Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

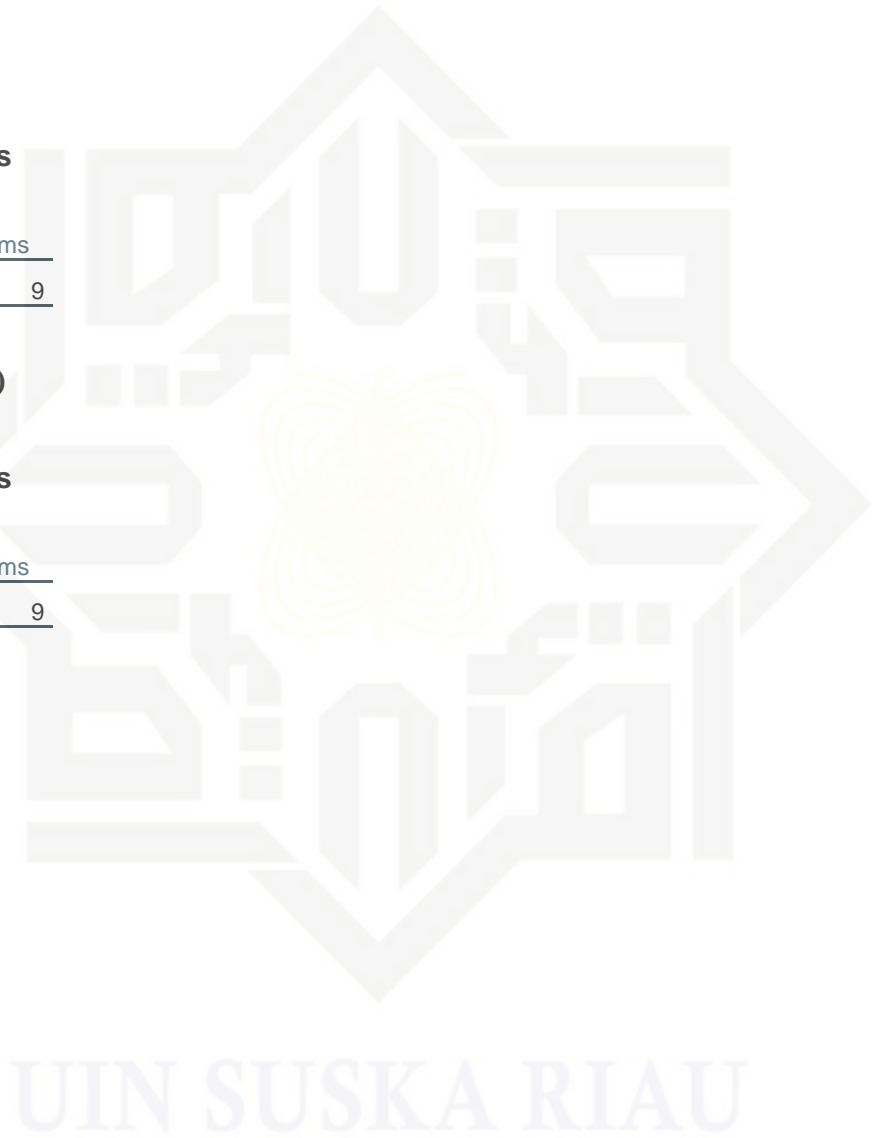
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	9

C. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

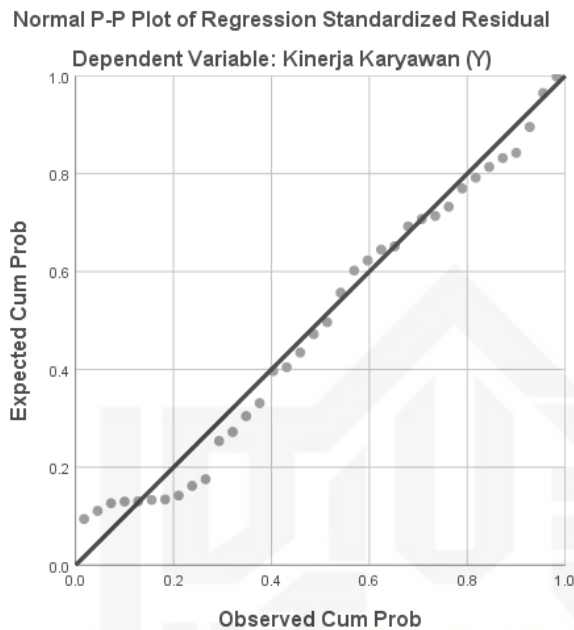
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	9

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 5 Uji Normalitas

A. Uji Normalitas P-Plot



B. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19991784
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.088
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.620	1.614
1	Disiplin Kerja (X2)	.620	1.614

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

B. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.579	.554	2.266	1.864

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

C. Uji Heteroskedastisitas

1) Uji gejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	7.282	2.248		3.240	.003
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	-.128	.079	-.328	-1.621	.115
1	Disiplin Kerja (X2)	-.035	.068	-.104	-.514	.611

a. Dependent Variable: ABRESID

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 7 Analisis Regresi Berganda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

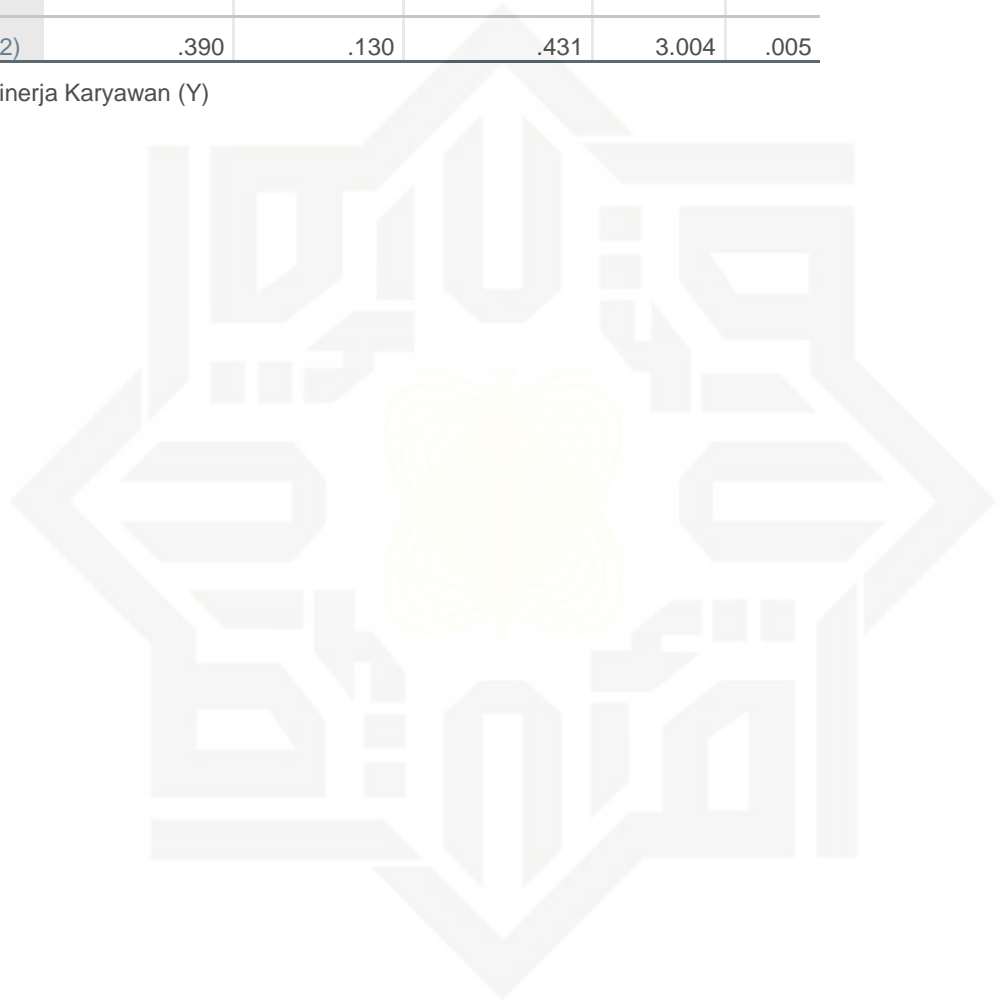
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1						
	(Constant)	9.091	4.271		2.128	.041
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.436	.150	.416	2.899	.007
	Disiplin Kerja (X2)	.390	.130	.431	3.004	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)





Lampiran 8 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	9.091	4.271		2.128	.041
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.436	.150	.416	2.899	.007
	Disiplin Kerja (X2)	.390	.130	.431	3.004	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

- Hak Cipta Diinang Undang-Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 9 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.363	2	116.681	22.732	.000 ^b
	Residual	169.387	33	5.133		
	Total	402.750	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 10 Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.761 ^a	.579	.554	2.266

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hak Cipta Diinstitusikan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Lampiran Tabel Uji r

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126



Lampiran Tabel Uji t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 10 Tabel F Statistik

Tabel f (1-45) Taraf Signifikansi 0,05

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mendaftarkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : B-4595/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/8/2023 Pekanbaru, 18 Agustus 2023 M
 Sifat : Biasa 1 Safar 1445 H
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
 Yth. **Nurlasera, SE, M.Si**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Sofiatul Hikmah
 NIM : 11970125078
 Jurusan : Manajemen
 Semester : IX (Sembilan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga Amil Zakat infaq dan shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas. Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an Dekan
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan
 Pengembangan Lembaga.

Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor
Sifat
Lampiran
Hal

B-4298/Un.04/F.VII/PP.00.9/08/2023

Pekanbaru, 01 Agustus 2023 M

Biasa

14 Muharram 1445 H

Izin Riset

Kepada
Yth. Pimpinan
Lazismu Pekanbaru
Di Tempat

Assalamu'alaikura Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Sofiatul Hikmah
NIM. : 11970125078
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (lazisnu)
Pekanbaru". Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan
bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasarna Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. H. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pekanbaru, 04 Rabi'ul Akhir 1445 H
19 Oktober 2023 M

Nomor : 105.BP/III.17/A/2023
Lamp. :-
Hal : Keterangan Riset

Kepada Yth
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Di
Pekanbaru

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, kami mendoakan semoga kita semua berada dalam keadaan sehat dan sukses dalam menjalankan aktivitas. Aamiin Ya Robbal 'alamiin.

Menindaklanjuti surat yang kami terima Nomor B-4298/Un.04/F.VII/PP.00.9/08/2023 Perihal Riset, maka dengan ini diberitahukan bahwa mahasiswa dibawah ini telah selesai melakukan riset dan mengambil data di LAZISMU Pekanbaru.

Nama	: Sofiatul Hikmah
NIM	: 11970125078
Jurusan	: Manajemen
Judul	: "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru"

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Fastabiqul Khairat.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Karnoto Gondo Swandiko, ST
Ketua BP LAZISMU Pekanbaru

Jl. T. Tambusai No. 72 M Pekanbaru
Hp. 0853 7418 5733
Email: lazismupekanbaru402@gmail.com
www.lazismu.org

www.lazismu.org

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Statistik Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BIOGRAFI PENULIS



Bernama lengkap Sofiatul Hikmah lahir di Lumajang Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu pada tanggal 28 Juni 2001, anak pertama dari tiga bersaudara pasangan dari ayahanda Syahri dan Ibunda Rumiana. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Jenjang pendidikan dimulai dari lulusan SD Negeri 010 Ujung Batu pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 4 Ujung batu dan lulus pada tahun 2016, lalu melanjutkan pendidikan di SMK Pemdes Ujung Batu dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pada tanggal 13 Juni 2023 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di **Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS”**, dan pada tanggal 20 November 2023 penulis mengikuti ujian Munaqasah di **Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS”** serta layak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.