

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Religiusitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur

Safu'an Mahfud Effendi

Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
mahfudsafuan@gmail.com

Moh. Mahrus

Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
makruf2009@yahoo.com

Muhammad Hasbi

Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
muhammadhasbibpp@gmail.com

Abstract

Quality human resources are a factor in supporting the company's success in achieving its goals. There need to be supporting factors, namely the work environment to make employees feel comfortable and safe at work, work discipline to provide a sense of responsibility to employees at work, religiosity to create employees who are obedient to the teachings of their religion, then compensation to provide employee welfare. This study aims to determine whether the work environment, work discipline, religiosity and compensation affect the performance of the employees of the National Amil Zakat Agency of East Kalimantan Province. The type of research used is an associative research method with a quantitative collection strategy. This study uses primary data from observations, questionnaires, documentation, and interviews. The total population in this study was 19 respondents with a sampling technique, namely Saturated Sampling so that the total number of the population was used as the research sample. The analytical technique used in this study is to test the validity of the data, namely the validity and reliability test, then the classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis testing consisting of t-test and F-test and the coefficient of determination (R^2) with SPSS 21 data processing. The results of the study, it was found that partially the work environment variable had a significant effect on employee performance with a significant value of $0,003 < 0,05$, besides the work discipline variable had a significant effect on employee performance with significant value $0,049 < 0,05$ and the religiosity variable had no significant effect on employee performance with significant value $0,0331 > 0,05$ and the compensation variable did not significantly affect employee performance with significant value $0,700 > 0,05$. then the results of the test calculation simultaneously obtained that the variables of work environment, work discipline, religiosity and compensation have a simultaneous effect on the performance of the employees of the National Amil Zakat Agency of East Kalimantan Province with significant value $0,000 < 0,05$. And the results of the coefficient of determination showed that the variables of work environment, work discipline, religiosity and compensation on employee performance in this study amounted to 71.0% while the remaining were influenced by other variables.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Religiosity, Compensation, Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan pasti ingin memiliki pegawai dengan mempunyai tingkat produktivitas skala yang tinggi. Dengan adanya sumber daya manusia yang bermutu dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentunya akan memiliki efek *output* yang baik (Baiq Lisam Rossalia Budirianti, Agusdin & Surati, 2020). Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam suatu organisasi. Maka dari itu kualitas pegawai juga diciptakan oleh manajemen sumber daya manusia yang baik, karena salah satu tugas manajemen sumber daya manusia yakni menciptakan pegawai yang memiliki kinerja terbaik bagi perusahaan atau organisasi (Mochamad Rofik, 2022).

Kinerja yakni pencapaian dari kerja seorang pegawai secara *quality* ataupun *quantity* yang dihasilkan oleh pegawai dalam menjalankan setiap pekerjaan sesuai dengan beban tugas yang dilaksanakannya (Nur Alviyah, Budi Rismayadi & Neni Sumarni, 2022). Seiring dengan perkembangan era globalisasi pada saat ini dan kondisi sumber daya manusia sekarang, seringkali dijumpai beberapa permasalahan yang mengakibatkan banyak lembaga atau perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kinerja dari sumber daya manusia dalam organisasi atau instansi tersebut, maupun ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Serta penempatan seorang pegawai yang tidak sesuai dengan bidang yang kompeten dengan keahlian maupun pengetahuan di bidangnya tersebut. Maka dari itu lembaga atau perusahaan harus memiliki lebih banyak tujuan dari tahun ke tahun (Yasir & Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, 2022). Perlu diketahui bahwasannya manusia merupakan sumber daya yang dibutuhkan dalam memberikan kontribusi yang maksimal bagi lembaganya. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dan instansi dalam menjalankan tugasnya tergantung dengan sumber daya manusia yang dipekerjakan. Maka dari itu, instansi atau organisasi perlu memberikan sebuah penghargaan kepada pegawai seperti fasilitas yang memadai dan kompensasi kerja (Sudung Simatupang, Novia Butarbutar & Vivi Candra, 2021).

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja. Semangat kerja dan kinerja pegawai dapat meningkat sebagai akibat dari lingkungan kerja yang produktif dan berjalan dengan baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau lembaga, serta jika lingkungan kerja tidak mendukung maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan (Ihsan Suryadi & Sachro Yusuf, 2022).

Selanjutnya yakni kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin yaitu gambaran kewajiban seseorang dalam menunaikan pekerjaan mereka. Jika tidak ada kedisiplinan dari pegawai, lembaga akan sukar mendapatkan hasil yang maksimal dan optimal. Kedisiplinan pegawai akan menimbulkan semangat dalam bekerja, karena dapat membentuk kepribadian dan karakter pegawai. Salah satu wujud disiplin kerja yakni menciptakan peraturan kerja. Peraturan yang dibuat oleh lembaga dapat dilaksanakan dengan tujuan pegawai agar tidak padam dalam mencapai target tujuannya dan juga untuk menjaga ketertiban dalam bekerja (Tine Yuliantini & Suryatiningsih, 2021).

Selain lingkungan yang mendukung dan kedisiplinan pegawai yang diatur dengan baik, religiusitas seorang pegawai harus mempunyai tingkat yang tinggi juga. Karena selain faktor lingkungan dan kedisiplinan, faktor keagamaan bakal memiliki dampak bagi kinerja pegawai. Religiusitas merupakan perilaku keagamaan yakni suatu keadaan yang terdapat pada diri seseorang yang memotivasi dalam betingkah laku selaras dengan ketaatan terhadap agama. Religiusitas yakni mengutarakan keyakinan dan kepercayaan kepada Allah SWT. dalam penerapan kehidupan sehari-hari dengan pemahaman kagamaan, baik saat kerja maupun bersosialisasi di lingkungan masyarakat (Annisa Fitria Hanif, 2021).

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni kompensasi. Salah satu aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif yakni perlu diperhatikannya pemberian kompensasi yang layak dan adil, seperti dengan adanya alasan seseorang yang berpotensi ingin bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan salah satu faktor yang menunjang atau mendukung agar calon pegawai akan loyal dan berkontribusi terhadap perusahaan maupun lembaga tersebut (Novianto Arie dan Budiono Nur Aktif, 2020). Pemberian kompensasi merupakan hal penting bagi pegawai karena haknya sebagai individu yang dapat mencerminkan nilai karyanya dalam menuntaskan tugas-tugas yang dikerjakan dalam organisasi. Oleh sebab itu jika pemberian kompensasi kurang memadai atau tidak mencukupi maka kinerjanya akan ikut menurun dikarenakan tidak terciptanya kepuasan dalam memperoleh kompensasi yang semestinya (Fitria Elvi, 2022).

Jika dihubungkan dengan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) sasaran manajemen dari sumber daya manusia yakni merupakan pegawai atau pimpinan yang memiliki tugas dan bekerja di dalamnya. Badan Amil Zakat Nasional adalah badan resmi yang dibentuk pemerintah melalui keputusan Presiden RI Nomor 8 Tahun 2001, lembaga ini merupakan lembaga nirlaba (*non profit*) yang bergerak di bidang penanganan zakat, infak, dan shadaqah (ZIS). Badan Amil Zakat Nasional mempunyai tugas dan fungsi utama yakni mengelola zakat meliputi merencanakan, melaksanakan dan mengkoordinasikan dalam mengumpulkan atau menghimpun, mendistribusikan dan mendayagunakan dana zakat, infak, dan sedekah (ZIS), seperti yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat. Seluruh kegiatan dan program yang dijalankan Badan Amil Zakat Nasional harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas (Badan Amil Zakat Nasional).

Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur yakni lembaga yang menangani perihal kesejahteraan umat melalui penyaluran pendistribusian zakat, infak dan sedekah. Maka dari itu yang ingin diteliti di BAZNAS Provinsi Kalimantan Timur perihal hak-hak yang diperoleh pegawai yaitu lingkungan kerja terkait tentang kenyamanan pegawai dalam bekerja, disiplin kerja terkait tentang ketaatan pegawai dalam mengemban tanggung jawab, religiusitas terkait tentang pengamalan serta pemahaman mengenai agamanya dan kompensasi terkait tentang kesejahteraan yang diperoleh pegawai selama bekerja. Jika dilihat peran BAZNAS Provinsi Kalimantan Timur yang bergerak di bidang kesejahteraan umat, maka lembaga harus menuntut mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas guna mendukung dalam mensejahterakan umat.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Slamet Riyadi, 2018). Lingkungan kerja yakni segala hal yang ada di sekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya guna mencapai hasil kerja yang maksimal, yang di mana pada lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan (Surajiyo, Nasruddin & Herman Paleni, 2020). Lingkungan kerja dibedakan menjadi beberapa jenis yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik: (Mariati Rahman, 2017)

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala yang terdapat di sekitar area kerja, dan yang bisa mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik merupakan tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat dan emosi kerja para pegawai. Yang mencakup lingkungan kerja fisik yakni suhu udara di tempat kerja, luas ruangan, kebisingan, kepadatan dan kesesakan.

b. Lingkungan kerja non fisik

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

Adapun indikator yang terdapat dari lingkungan kerja antara lain: (Rian Anriani dkk, 2020)

a. Keadaan suasana kerja

Tiap pegawai menghendaki suasana kerja yang menyenangkan dalam mencakup suatu suasana nyaman seperti pencahayaan yang jernih, volume yang tenang, keamanan yang terjaga dan tenang di tempat bekerja.

b. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan dengan pegawai yang harmonis di dalam tempat bekerja menjadi hal penting. Hubungan antar pegawai terbagi menjadi dua yakni sebagai individu maupun hubungan secara kelompok. Hubungan yang baik akan menimbulkan motivasi yang ditimbulkan dari adanya kerja sama antar rekan kerja maupun atasan.

c. Tersedia sarana fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang menunjang dan membantu dalam segi peralatan untuk sarana kelancaran dalam menyelesaikan tugas yang disesuaikan. Fasilitas kerja yang tersedia lengkap meski bukan alat baru namun dapat membantu kelancaran dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah sikap mental yang memanasifasikan dirinya dalam tindakan perilaku individu, kelompok atau masyarakat berbentuk kepatuhan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan guna tujuan tertentu. (Surajiyo, Nasruddin & Herman Paleni, 2020)

Jenis disiplin kerja yakni disiplin secara preventif, disiplin secara korektif dan disiplin secara progresif adapun penjelasannya antara lain: (Desi Kristianti & Ria Lestasi Pangestu, 2019)

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif yakni kegiatan yang dilaksanakan agar mendorong pegawai untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, yang membuat penyelewengan-penyelewengan

tersebut dapat dicegah dengan baik.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan tindakan yang diambil untuk menanggulangi pelanggaran terhadap aturan serta mencoba untuk mencegah terjadinya pelanggaran di masa depan.

c. Disiplin progresif

Disiplin progresif yakni tindakan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat kepada pelanggaran yang berulang. Tujuannya yaitu agar memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius diberikan.

Disiplin kerja memiliki beberapa tiga aspek indikator yaitu: (Desi Kristianti & Ria Lestasi Pangestu, 2019)

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu yakni bentuk tingkah laku atau sikap seorang pegawai dalam menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja berdasarkan kehadiran serta kepatuhan pegawai pada jam kerja dan mampu menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu.

b. Disiplin peraturan

Kebijakan perusahaan atau aturan mengenai tata tertib baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang diciptakan dengan bertujuan agar suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik. Maka dari itu diharapkan pegawai itu memiliki sikap setia terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan yang dimaksud berarti taat serta patuh terhadap perintah atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditentukan. Serta kedisiplinan pegawai dalam melengkapi pakaian yang rapi maupun seragam yang telah ditentukan dari perusahaan atau organisasi.

c. Disiplin tanggung jawab

Bentuk tanggung jawab dari pegawai adalah pemanfaatan serta pemeliharaan perlengkapan maupun peralatan dengan sebaik mungkin sehingga dapat menunjang kelancaran kegiatan kantor. Serta adanya ketersediaan serta kecakapan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Religiusitas

Religiusitas diambil dari bahasa latin yakni *religio* dari akar kata *religure* yang artinya mengikat. Hal tersebut memiliki makna bahwasannya agama memiliki aturan serta kewajiban yang harus ditaati dan diamalkan oleh pemeluknya. Religiusitas yakni penghayatan keagamaan dan kedalaman kepercayaan yang diekspresikan dengan cara melakukan ibadah sehari-hari, berdoa dan membaca kitab suci (Adi Suprayitno & Wahid Wahyudi, 2020). Jadi religiusitas adalah keadaan seseorang untuk menjalankan segala sesuatu tingkah laku yang berdasarkan sesuai kadar ketaatan terhadap agama.

Terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi sikap keagamaan antara lain: (Adi Suprayitno & Wahid Wahyudi, 2020)

a. Faktor sosial dan pendidikan

Faktor ini mencakup semua pengaruh sosial terhadap pengembangan sikap keagamaan, termasuk pendidikan orang tua dan tradisi sosial untuk menyesuaikan diri dengan berbagai pendapatan sikap yang diterima lingkungan.

b. Faktor pengalaman

Faktor ini terkait dengan berbagai jenis pengalaman yang membentuk sikap keagamaan. Terutama berkaitan dengan keindahan konflik moral dan pengalaman emosional keagamaan. Faktor yang melandasi ini adalah atas pengalaman spiritual secara tidak langsung dapat mempengaruhi sikap individu.

Religiusitas memiliki beberapa indikator yang terdiri antara lain: (Jumal Ahmad, 2020)

a. Keyakinan

Dimensi keyakinan menunjukkan bagaimana seseorang percaya dan menerima mengenai hal yang bersifat dogmatis dalam agamanya. Dalam agama Islam yakni mempercayai akan adanya rukun iman.

b. Pengamalan

Dimensi ini mencakup aspek ritual dan menjalankan kewajiban dalam agamanya yang bersifat privat. Seperti rukun Islam di dalam agama Islam.

c. Pengetahuan agama

Dimensi yang mencakup berhubungan dengan informasi yang diketahui mengenai ajaran-ajaran di agamanya baik yang terdapat dalam kitab suci maupun tentang pegamalan dari ilmu yang diajarkan dalam agama Islam.

d. Pengalaman

Dimensi yang menunjukkan perasaan atau persepsi terhadap pengalaman keagamaan yang didapat dan dialami. Misalnya perasaan tentang dekat dengan sang pencipta, maupun takut akan dosa serta pengharapan atas doa yang dipanjatkan akan dikabulkan.

e. Konsekuensi

Dimensi yang disebabkan atas pengaruh berbagai dimensi tadi seperti keyakinan, pengamalan, pengetahuan, pengalaman terhadap individu dengan kewajiban menjalankan kehidupan sosial sehari-hari dengan berlandaskan etika dan spritualitas agama. Seperti menyumbangkan sebagian rezekinya, menolong orang dan sebagainya.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua penghasilan yang berbentuk uang, barang diterima pegawai secara langsung maupun diterima secara tidak langsung oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan/instansi (Arman Paramansyah & Ade Irvi Nurul Husna, 2021). Oleh karena itu, pada dasarnya kompensasi yakni segala sesuatu yang diperoleh pegawai yang meliputi dari bersumber pembayaran tunai secara langsung dan pembayaran secara tidak langsung dalam bentuk tunjangan dan insentif untuk memotivasi kinerja pegawai untuk mampu bekerja keras agar mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika kompensasi tersebut dapat dikelola dengan baik, itu akan membantu organisasi maupun instansi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Terdapat dua jenis utama kompensasi yakni kompensasi secara bentuk dan kompensasi berdasarkan cara pemberiannya, adapun pembahasannya yakni: (Lijan Poltak Sinambela, 2016)

a. Kompensasi berdasarkan bentuknya

Kompensasi yang meliputi, kompensasi secara finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi secara finansial seperti gaji. Sedangkan kompensasi secara non finansial yakni imbalan berupa bentuk rasa kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan secara fisik maupun psikologis.

b. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya

Terdiri dari kompensasi finansial secara langsung dan kompensasi finansial secara tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung yakni berupa bayaran (*pay*) yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, bonus maupun komisi. Kompensasi finansial secara tidak langsung yakni diberikan dalam bentuk tunjangan, yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial secara langsung seperti program asuransi tenaga kerja, pertolongan atau tunjangan sosial, dan cuti kerja.

Kompensasi memiliki beberapa indikator diantaranya adalah: (Rizki Afri Mulia, 2021)

a. Gaji

Gaji yakni pemberian berupa balas jasa dalam berbentuk uang yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kinerjanya dalam menyumbangkan tenaga dan pikiran dalam mewujudkan tujuan lembaga atau organisasi dan gaji diberikan kepada penerimanya bersifat rutin.

b. Upah

Imbalan yang diberikan kepada pegawai dengan hitungan lamanya jam kerja, biasanya dihitung per jam atau per hari kerja. Berbeda seperti gaji jumlahnya yang relatif tetap, upah dapat berganti tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi pekerja agar dapat produktivitas kerjanya tinggi dan insentif diberikan sebagai tambahan penghasilan di luar gaji pokok.

d. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit adalah tambahan kompensasi yang ditetapkan organisasi atau lembaga terhadap semua pegawai dalam meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Seperti adanya asuransi, tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

Kinerja

Kinerja merupakan keseluruhan kinerja seseorang dalam periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas seperti standar kerja tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati antar kedua pihak (Masram & Mu'ah, 2015). Apabila dihubungkan dengan *performance*, maka definisi *performance* adalah hasil kerja baik secara kualitas atau kuantitas dalam periode tertentu dalam suatu perusahaan sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing dalam berusaha agar mencapai tujuan perusahaan secara benar, tanpa melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral serta etika (Muhammad Busro, 2018).

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses dengan organisasi yang bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu pegawai dan akuntabilitas tanggung jawab pegawai serta kontribusi pegawai bagi organisasi selama periode waktu tertentu dengan mencakup aspek kualitas maupun kuantitas dalam pelaksanaan pekerjaan. (Ahmad Fauzi & Rusdi Hidayat Nugroho A, 2020)

Dalam mengukur kinerja pegawai di sebuah perusahaan atau organisasi, ada beberapa indikator yang digunakan, seperti indikator yang banyak digunakan yakni: (Wahdiyat Moko, 2021)

a. Kualitas

Kualitas yakni merupakan produk dari sebuah keseluruhan pekerjaan atau keluaran (*output*) dihasilkan oleh individu, tim maupun organisasi berdasarkan tingkatan apakah baik, sedang atau buruk. Yang dimaksud kualitas kerja pegawai yakni sesuatu yang

dikerjakan dan dihasilkan oleh pegawai yang berdasarkan pada persyaratan telah ditetapkan seperti, pengetahuan, keterampilan serta kompetensinya.

b. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah dan besaran pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, tim maupun organisasi. Sebagai ilustrasi yang dimaksud kuantitas kerja yakni seberapa besar presentase atau banyak pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai secara individu, tim maupun organisasi dalam suatu periode dalam sebuah ukuran unit, volume atau rupiah.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yakni menjelaskan atau memvisualisasikan tentang sesuatu yang terjadi atau hal yang dilakukan pegawai yang seharusnya dikerjakan. Dan ketepatan waktu mengharuskan untuk tidak mengalami keterlambatan dan memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi.

d. Efektivitas

Efektivitas yakni kemampuan dalam menghasilkan yang diinginkan atau ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan sumber daya yang tersedia yang mencakup pegawai, modal, teknologi, mesin, peralatan serta material.

e. Kemandirian

Kemandirian adalah suatu kepercayaan diri atau keyakinan yang ditimbulkan oleh pegawai baik secara individu, kelompok serta organisasi untuk mengerjakan pekerjaan tanpa dipengaruhi oleh pihak lain.

f. Komitmen

Komitmen merupakan rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan dan merampungkan pekerjaan dengan hasil yang sesuai target secara baik dan benar serta memiliki loyalitas terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian secara lapangan (*field research*) yang mengambil lokasi di BAZNAS Provinsi Kalimantan Timur dan menggunakan metode asosiatif (Suryani & Hendriyadi, 2016). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini merupakan keseluruhan dari pegawai, dikarenakan populasi (pegawai) atau objeknya kurang dari 100 orang maka sebaiknya menggunakan sampel total atau penelitian populasi secara keseluruhan yang dijadikan objek penelitian.

Dalam mengumpulkan data peneliti menggunakan teknik observasi, kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Dalam penelitian ini, menggunakan skala likert dalam menentukan teknik pengumpulan data kuesioner.

Dalam menentukan keabsahan data menggunakan Uji Validitas dan Realibilitas serta dalam menganalisis data menggunakan teknik uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji t dan uji F serta uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		

(Constant)	-12,583	5,528		-2,276	,039
Lingkungan Kerja	,696	,294	,440	2,369	,033
Disiplin Kerja	,593	,275	,419	2,158	,049
Religiusitas	,287	,285	,234	1,007	,331
Kompensasi	-,109	,278	-,097	-,393	,700

Sumber: Data Primer diolah SPSS 21, 2022

Melalui hasil uji regresi linier berganda pada tabel 1 diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$\hat{Y} = -12,583 + 0,696 X_1 + 0,593 X_2 + 0,287 X_3 - 0,109 X_4 + e$$

- Nilai pada konstanta sebesar -1,920 menunjukkan bahwa ketika variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Religiusitas (X_3) dan Kompensasi (X_4) konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar -12,583.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,696 bermakna jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Lingkungan Kerja (X_1) mengalami kenaikan senilai 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,696.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,593 bermakna jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Disiplin Kerja (X_2) mengalami kenaikan senilai 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,593.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Religiusitas (X_3) sebesar 0,287 bermakna jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Religiusitas (X_3) mengalami kenaikan (penambahan) senilai 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,287.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Kompensasi (X_4) sebesar -0,109 bermakna jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Kompensasi (X_4) senilai 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan (berkurang) sebesar 0,109.

Tabel 2
Hasil Uji Parsial (uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-12,583	5,528		-2,276	,039
Lingkungan Kerja	,696	,294	,440	2,369	,033
Disiplin Kerja	,593	,275	,419	2,158	,049
Religiusitas	,287	,285	,234	1,007	,331
Kompensasi	-,109	,278	-,097	-,393	,700

Sumber: Data Primer diolah SPSS 21, 2022

Hipotesis yang digunakan dalam uji t adalah:

H_0 : Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, religiusitas dan kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_1 : Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, religiusitas dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria dari pengujian uji t sebagai berikut:

a. H_1 diterima dan H_0 ditolak, jika nilai dari t hitung $>$ t tabel atau sig. $<$ 0,05

b. H_0 diterima dan H_1 ditolak, jika nilai dari t hitung $<$ t tabel atau sig. $>$ 0,05

Dalam mengetahui hasil ini digunakan t tabel yang bertujuan untuk membandingkan dengan t hitung dari perhitungan SPSS.

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= (\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= (0,05/2 ; 19-4-1) \\ &= 0,025 ; 14 \end{aligned}$$

$$t \text{ tabel} = 2,145$$

Keterangan:

α = tingkat signifikan (0,05)

n = jumlah populasi

k = jumlah variabel X (bebas)

Berdasarkan hasil output dari uji parsial (uji t) pada tabel 2 didapat nilai dari t hitung dan nilai signifikan. Adapun dalam mengambil keputusan merujuk pada rumusan masalah maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Diperoleh nilai t hitung dari variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 2,239 $>$ 2,145 dan nilai signifikan sebesar 0,033 \leq 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Diperoleh nilai t hitung dari variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 2,158 $>$ 2,145 dan nilai signifikan sebesar 0,049 \leq 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Diperoleh nilai t hitung dari variabel Religiusitas (X3) sebesar 1,007 $<$ 2,145 dan nilai signifikan sebesar 0,331 $>$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Religiusitas (X3) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Diperoleh nilai t hitung dari variabel Kompensasi (X4) sebesar 0,393 $<$ 2,145 dan nilai signifikan sebesar 0,700 $>$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi (X4) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3
Hasil Uji Simultan (uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	223,669	4	55,917	12,031	,000 ^b
Residual	65,068	14	4,648		
Total	288,737	18			

Sumber: Data Primer diolah SPSS 21, 2022

Melalui hasil uji simultan (uji F) pada tabel 3, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya ada pengaruh secara simultan diantara variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Religiusitas (X₃) dan Kompensasi (X₄) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dilihat dari nilai

signifikan sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 12.031. Dalam mencari pembandingan dari F hitung yaitu F tabel, maka untuk mencari nilai F tabel diperlukan cara berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= F(k ; n - k - 1) \\ &= F(4 ; 15 - 4 - 1) \\ &= F(4 ; 10) \\ &= 3,48 \end{aligned}$$

Diperoleh hasil dari tabel diatas nilai signifikan senilai $0,000 < 0,05$ dan F hitung senilai $12.031 > 3,48$ maka ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Religiusitas (X_3) dan Kompensasi (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yakni Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,775	,710	2,156

Sumber: *Data Primer diolah SPSS 21, 2022*

Melalui hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4 diperoleh nilai *Adjusted R Square* pada tabel diatas sebesar 0,710. Maka kontribusi pengaruh dari variabel independen yakni lingkungan kerja, disiplin kerja, religiusitas dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebesar 71,0% sedangkan sisanya 29,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja pada dasarnya salah satu faktor yang dapat menentukan pengaruh kinerja pegawai dalam penelitian ini, terkait tentang kenyamanan pegawai. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, mengakibatkan pegawai tidak dapat berkonsentrasi dengan baik yang menyebabkan timbulnya perasaan tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaan dan dapat menurunkan kinerja dari pegawainya.

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAZNAS Provinsi Kalimantan Timur, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,033. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Sarah Dwi Kusmiyatun dan Sonny (2021) menyebutkan jika lingkungan kerja semakin nyaman dan aman maka kinerja akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan adanya penerapan kedisiplinan dalam bekerja di lingkungan kantor, maka setiap pegawai harus menaati kebijakan-kebijakan yang telah diberlakukan. Jika terjadi pelanggaran maka akan ditetapkan sanksi maupun konsekuensi yang telah ditetapkan. Maka berdasarkan hasil tersebut kedisiplinan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab yang di amanahkan bagi setiap individu guna meningkatkan kinerjanya.

Pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAZNAS Provinsi Kalimantan Timur, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,49. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Normalina Sinaga & Ingatan Lia (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Medan.

Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai

Pada dasarnya kereligiusitas seseorang ditentukan oleh masing-masing individu seperti taat dan ingat kepada Tuhan-Nya, menjalankan syariat seperti ibadah-ibadah wajib maupun ibadah sunnah yang dikerjakan baik saat berada tempat bekerja maupun diluar tempat bekerja. Pihak kantor hanya membuat sebuah penerapan kegiatan keagamaan guna meningkatkan kereligiusitas di lingkungan kerja.

Pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAZNAS Provinsi Kalimantan Timur, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,331. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Haris Maulana & A'rasy Fahrullah (2020).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kenyatannya pemberian kompensasi baik secara besar kecilnya tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur. Karena yang diterima oleh pegawai dari segi kompensasi hanya berupa gaji pokok tidak ada pemberian lebih berupa insentif serta sebagian gaji pokok yang diterima melalui hak dari amil. Selain itu tidak ada perbedaan diantara pegawai tetap dan pegawai kontrak perihal pemberian gaji. Hal ini yang membuat bagi pegawai, jika mereka bekerja dibidang mensejahterakan masyarakat lewat penyaluran dana zakat, infak dan shadaqah, berarti sama saja mereka berbuat kebaikan secara tidak langsung bagi masyarakat banyak dan memperoleh keberkahan hal tersebutlah yang tidak dapat dinilai oleh apapun secara materi dan memberikan kepuasan secara pribadi.

Pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAZNAS Provinsi Kalimantan Timur, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,700. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian dari Sevynica & Alex (2022) yang menyatakan kompensasi besar kecilnya kompensasi yang diperoleh dikarenakan tidak adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena pegawai berpendapat yang terpenting yakni bisa mendapatkan pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Religiusitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis 5 menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Religiusitas dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Serta pengaruh dari variabel independen yakni lingkungan kerja, disiplin kerja, religiusitas dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebesar 71,0% maka variabel yang tidak termasuk dimasukkan dalam penelitian ini merupakan sisa dari perhitungan tersebut. Hal ini menunjukkan keempat variabel independen secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur.
2. Faktor disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur.

3. Faktor religiusitas secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur.
4. Faktor kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur.
5. Berdasarkan pengujian menggunakan dengan uji simultan diketahui bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, religiusitas dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur dapat lebih meningkatkan lagi lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawainya karena faktor tersebut mempengaruhi kinerja dari pegawai pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Selain itu juga aspek religiusitas dan kompensasi terhadap pegawai sebaiknya dapat terus diperhatikan guna meningkatkan kinerja dari pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, yang meneliti dengan bidang kajian ilmu yang serupa sebaiknya dapat menambahkan variabel-variabel yang lebih bervariasi selain lingkungan kerja, disiplin kerja, religiusitas dan kompensasi. Serta kedepannya diharapkan penelitian selanjutnya dapat meningkatkan jumlah responden dari penelitian yang akan datang guna memperoleh hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Jumal. (2020). *Religiusitas, Refleksi & Subjektivitas Keagamaan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alviyah, Nur, Budi Rismayadi dan Neni Sumarni. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Karyawan Aneka Pangan Nusantara. (2022). *Jurnal Mahasuswa dan Akuntansi* 2 (1), h.76
- Andriani, Rian dkk. (2020) *Conditional Process Pada Manajemen SDM*. Ponorogo: Gracias Logis Kreatif.
- Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur, <https://baznakaltim.id>
- Budirianti, Baiq Lisam Rossalia, Agusdin dan Surati. (2020). The Influence Of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction And The Work Environment On The Performance Of Contract Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7 (11), h.174.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fauzi, Ahmad dan Rusdi Hidayat Nugroho A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Kristianti, Desi dan Ria Lestasi Pangestu. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kusmiyatun, Sarah Dwi dan Sonny. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo Jakarta Selatan. (2021) *Jurnal Renaissance* 6 (1), h.750.
- Masram & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatma Jawara.
- Maulana, Haris dan A'rasy Fahrullah. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan. (2020). *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 3 (3), h.97.
- Moko, Wahdiyati, Ananto Basuki dan Yusuf Risanto. (2021). *Manajemen Kinerja Teori dan Praktik*. Malang: UB Press.
- Mulia, Rizki Afri. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja)*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Paramansyah, Arman & Ade Irvi Nurul Husna. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Pustaka Al-Muqstith.
- Rahman, Mariati. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV Sah Media.
- Rianda, Sevynica dan Alex Winarno. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Rajasaland Bandung. (2022). *Jurnal Publik* 9 (2), h. 202.

- Riyadi, Slamet. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Sidoarjo: Zifatma Jawa.
- Rofik, Mochamad. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samitex Bantul Yogyakarta. (2022). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 13 (1), h. 106.
- Simatupang, Sudung, Novia Butarbutar dan Vivi Candra. Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. (2021). *Jurnal Manajemen* 12 (2), h.279
- Sinaga, Normalina dan Ingatan Lia. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Medan. (2022). *Jurnal Creative Agung* 12 (1), h. 144.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayitno, Adi dan Wahid Wahyudi. (2020). *Pendidikan Karakter Di Era Milenial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Surajiyo, Nasruddin dan Herman Paleni. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suryadi, Ihsan dan Sachro Yusuf. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Abadi di Jakarta. (2022). *Jurnal Ekonomi Efektif* 4 (2), h. 224.
- Suryani dan Hendriyadi. (2016). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yasir dan Dodi Kusuma Hadi Soedjoko. Analisis Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Kediri. (2022) *Jurnal Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis* 1 (1), h.392.