



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT PEMBERDAYAAN ZAKAT DAN
WAKAF KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DIRECTORATE OF ZAKAT
AND WAQF EMPOWERMENT OF THE MINISTRY OF RELIGION OF THE
REPUBLIC OF INDONESIA***

Jehan Medina Pramesti¹, Denny Erica², Dewi Retno Budiastuti³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : jeahanmedinaa@gmail.com^{1*}, denny.dea@bsi.ac.id², dewi.drb@bsi.ac.id³

Article Info

Article history :

Received : 24-09-2025

Revised : 25-09-2025

Accepted : 27-09-2025

Pulished : 29-09-2025

Abstract

Employee performance is one of the important indicators of the success of a government agency. This performance can be influenced by various factors, including the work environment and work discipline. This study aims to determine the influence of work environment and work discipline on employee performance at the Directorate of Zakat and Waqf Empowerment, Ministry of Religion of the Republic of Indonesia. This study uses a quantitative descriptive method with data collection instruments in the form of a closed-ended questionnaire distributed to 42 respondents. Data analysis techniques include data quality testing (validity and reliability), classical assumption testing (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), as well as multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and determination coefficient test (partial and simultaneous). The results of the study indicate that the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$. Similarly, the work discipline variable also has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, both variables show a significant effect on employee performance with an F value of 25.156 and a significance level of $0.001 < 0.05$. Thus, work environment and work discipline play an important role in improving employee performance within the Directorate of Zakat and Waqf Empowerment

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

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan suatu instansi pemerintahan. Kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pemberdayaan Zakat dan Wakaf Kementerian Agama Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tertutup yang disebarakan kepada 42 orang responden. Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi (parsial dan simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap



kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Demikian pula, variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai f hitung 25,156 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Pemberdayaan Zakat dan Wakaf

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi atau instansi. Dengan demikian SDM yang berkualitas, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu sekaligus seni yang berfungsi untuk mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara aktif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, pekerja, dan masyarakat” (Putri et al., 2022).

Kinerja adalah sebuah proses kerja seseorang atau sekelompok orang secara kuantitas maupun kualitas dalam mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan di mana setiap individu maupun kelompok memiliki tugas yang berbeda, sedangkan menurut (Setyorini, Khotimah, & Rafi', 2021) kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga berbagai strategi diterapkan untuk meningkatkannya. Seorang karyawan dapat dianggap memiliki kinerja yang baik jika ia mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai target, bahkan melebihi harapan perusahaan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan dapat dikategorikan sebagai sangat baik. Namun, dalam menjalankan tanggung jawabnya, karyawan sering kali dihadapkan pada tekanan berupa stres akibat beban kerja yang berlebihan. Setiap jenis pekerjaan memiliki tantangan unik yang dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental, dan sosial karyawan. Oleh karena itu, melakukan evaluasi terhadap kinerja adalah langkah strategis untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif. Di tengah perkembangan dunia usaha yang sangat cepat, meningkatnya tingkat persaingan, serta kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, pola kerja karyawan terus mengalami perubahan. Hal ini mendorong munculnya tuntutan yang lebih besar bagi karyawan untuk terus meningkatkan performa meskipun berada dalam kondisi tekanan kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung aspek psikologis pekerja dan meningkatkan produktivitas mereka dengan menyediakan tempat kerja yang aman dan nyaman dengan alat keselamatan, kebersihan, dan semangat kerja yang lebih tinggi dalam aktivitasnya (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020).

Disiplin kerja mampu meningkatkan motivasi dan antusiasme karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sudiro & Putri dalam (Saputra et al., 2025) Disiplin memiliki peran penting dalam membentuk sikap pegawai agar menaati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku, sehingga mampu menunjang pencapaian kinerja yang optimal. Namun, menjaga dan meningkatkan kedisiplinan bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor mempengaruhinya. Salah satu penyebab utama terjadinya pelanggaran disiplin adalah kurangnya pemahaman



karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan yang telah ditetapkan. Salah satu cara untuk mengatasi masalah ini adalah melalui penyelenggaraan program orientasi bagi karyawan, yang memuat penjelasan secara mendetail mengenai peraturan, prosedur, dan kebijakan yang wajib dipatuhi, serta pemaparan mengenai konsekuensi atas pelanggaran.

Fenomena Di Direktorat Pemberdayaan Zakat dan Wakaf Kementerian Agama, lingkungan kerja menunjukkan dinamika yang beragam. Sebagian ruang kerja sudah tertata dengan baik, namun masih terdapat ruangan dengan pencahayaan redup dan keterbatasan perangkat komputer. Kondisi ini dapat memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal ini sejalan dengan teori lingkungan kerja ((Rahayu et al., 2020) yang menyebutkan bahwa kualitas sarana dan prasarana memengaruhi semangat serta produktivitas karyawan.

Kedisiplinan pegawai relatif baik, tetapi masih menjadi tantangan utama. Beberapa pegawai tercatat datang terlambat atau pulang lebih awal. Namun, fenomena ini sebagian besar dipicu oleh adanya penugasan luar kantor, seperti rapat koordinasi atau monitoring program. Hal ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan jam hadir, melainkan juga tanggung jawab terhadap tugas yang bersifat fleksibel. Fenomena ini sejalan dengan pendapat Rivai dalam (Khaeruman et al., 2021) bahwa disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan sekaligus tanggung jawab atas pelaksanaan tugas.

Kinerja pegawai menunjukkan tren positif meskipun masih dipengaruhi oleh kendala lingkungan kerja dan disiplin. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, beradaptasi dengan beban kerja, serta menjalin kerja sama tim yang baik. Namun, kualitas hasil kerja terkadang terhambat oleh keterbatasan sarana maupun pengaturan waktu. Fenomena ini selaras dengan teori mangkunegara dalam (Haeruddin et al., 2021) yang menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal (disiplin, motivasi) maupun eksternal (lingkungan kerja, fasilitas).

Fenomena yang muncul di Direktorat Pemberdayaan Zakat dan Wakaf menunjukkan adanya keterkaitan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal dapat menurunkan efisiensi penyelesaian pekerjaan, sementara disiplin kerja yang belum konsisten turut memengaruhi ketepatan waktu dan hasil kerja. Namun, dengan adanya dukungan pimpinan dan kesadaran pegawai, kinerja tetap dapat berjalan dengan baik meski di tengah keterbatasan.

Menurut Bapak Fehmi Kurnia, SE, M.Tr.Ap selaku Kasubbag TU Perencana Ahli Muda, benar adanya bahwa kondisi lingkungan kerja di Direktorat masih menghadapi beberapa kendala, seperti pencahayaan yang kurang optimal di beberapa ruangan dan keterbatasan perangkat komputer. Hal ini diakui berpengaruh terhadap kelancaran penyelesaian tugas pegawai. Selain itu, kedisiplinan pegawai juga masih menjadi perhatian, di mana terdapat pegawai yang hadir tidak sesuai jam kerja. Namun, sebagian besar keterlambatan tersebut terjadi karena adanya penugasan resmi di luar kantor yang juga merupakan bagian dari tanggung jawab pegawai. Beliau menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja, namun Direktorat terus melakukan upaya perbaikan sarana, pengawasan disiplin, dan pembinaan pegawai agar produktivitas semakin meningkat.



Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian oleh (Siregar, Safri, Gulo, & Suyanti, 2023), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian agama. Penelitian tersebut melaporkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan sekitar 65 % variasi kinerja pegawai, yang berarti bahwa perbaikan pada kedua aspek tersebut sangat krusial untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Meskipun menghadapi hambatan tersebut, terdapat tanda-tanda adaptasi dan inovasi dari para pegawai. Terbentuknya kebiasaan kerja yang lebih cepat dan efisien mulai terlihat, dengan pegawai yang lebih fokus dan terorganisir dalam mengelola waktu kerja. Pengawasan disiplin yang semakin ketat juga memberikan hasil positif, seperti peningkatan kedatangan tepat waktu dan kerja sama tim yang lebih baik, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin bukan hanya menjadi tantangan, tetapi juga dapat menjadi pemicu munculnya perilaku kerja yang lebih positif.

Situasi ini secara tidak langsung menciptakan budaya kerja baru di mana pegawai semakin sadar akan pentingnya manajemen waktu. Beberapa pegawai bahkan menunjukkan kemampuan adaptasi dengan peningkatan fokus kerja pada jam-jam produktif, terutama di pagi hingga siang hari. Selain itu, dorongan dari pimpinan dan pengawasan ketat terhadap jam kerja juga telah mendorong sebagian pegawai untuk lebih taat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai target. Hal ini menjadi indikasi bahwa dengan pendekatan yang tepat, disiplin dan produktivitas pegawai dapat ditingkatkan secara simultan, sebagaimana didukung oleh temuan empiris di lingkungan Kementerian Agama.

Terdapat hasil penelitian terdahulu yang dapat menunjang penelitian yang dilakukan oleh penulis. Studi yang dilakukan oleh (Riadi & Yanuarti, 2024), menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu (Nurzakiah & Febrian, 2024) membuktikan bahwa disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Namun, temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan, ditolak. Artinya, disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak signifikan

KAJIAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti “Lingkungan kerja adalah tempat bagi sekelompok individu yang di mana tersedia berbagai fasilitas penunjang guna mencapai destinasi strategis organisasi yang selaras dengan visi dan misinya” (Ramdhona, Rahwana, & Sutrisna, 2022). Menurut Nitisemito dalam (Dinsar, 2021) “Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja disebut lingkungan kerja, dan hal-hal ini dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka”

2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu bentuk perilaku yang ditunjukkan oleh tindakan individu atau kelompok yang menunjukkan kepatuhan serta ketaatan terhadap norma, aturan, dan peraturan yang berlaku. Sementara itu, disiplin kerja merujuk pada pelaksanaan aturan-aturan dalam sebuah organisasi dengan kesungguhan dan penuh kesadaran jiwa. Menurut Rivai dan Sagala “disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan



karyawan mereka dengan tujuan meningkatkan kesadaran diri dan mengubah sikap” (Ariani, Ratnasari, & Tanjung, 2020).

3. Kinerja Pegawai

Mangkunegara mendefinisikan “kinerja pegawai merupakan pencapaian kerja yang mencerminkan mutu dan kuantitas hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahkan. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan hasil yang dicapai dalam menjalankan aktivitas kerja harian, yang disesuaikan dengan bidang tugas serta kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu” (Suwanto, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian jenis hubungan sebab-akibat termasuk dalam kategori ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu angka yang dihasilkan dari skala likert. Metode asosiatif kasual adalah “metode yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel” (Sugiyono, 2023). Lingkungan kerja sebagai variabel (X1) dan disiplin kerja sebagai variabel (X2), sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel IV. 8

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,654	0,3044	Valid
	X1.2	0,778	0,3044	Valid
	X1.3	0,742	0,3044	Valid
	X1.4	0,659	0,3044	Valid
	X1.5	0,674	0,3044	Valid
	X1.6	0,556	0,3044	Valid
	X1.7	0,662	0,3044	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 29



Tabel IV. 9

Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
Disiplin Kerja (X2)	X1.1	0,502	0,3044	Valid
	X1.2	0,620	0,3044	Valid
	X1.3	0,547	0,3044	Valid
	X1.4	0,735	0,3044	Valid
	X1.5	0,763	0,3044	Valid
	X1.6	0,668	0,3044	Valid
	X1.7	0,711	0,3044	Valid
	X1.8	0,649	0,3044	Valid
	X1.9	0,573	0,3044	Valid
	X1.10	0,571	0,3044	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 29

Tabel IV. 10

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,649	0,3044	Valid
	Y.2	0,694	0,3044	Valid
	Y.3	0,678	0,3044	Valid
	Y.4	0,824	0,3044	Valid
	Y.5	0,600	0,3044	Valid
	Y.6	0,710	0,3044	Valid
	Y.7	0,701	0,3044	Valid
	Y.8	0,640	0,3044	Valid
	Y.9	0,576	0,3044	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 29

Hasil pengujian menunjukkan bahwa data dari 26 pernyataan yang diberikan kepada 42 responden, ditemukan ada nilai Pearson Correlation lebih besar dari 0,3044 r_{tabel} , yang menunjukkan bahwa hasilnya valid. Dari hasil tersebut terlihat bahwa setiap item pernyataan memiliki kemampuan untuk menilai keinginan responden

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel IV. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Hasil
Lingkungan Kerja (X1)	0,802	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,830	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,851	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 29

Merujuk pada data yang disajikan, pengujian reliabilitas melalui nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai 0,802, disiplin kerja 0,830



dan kinerja pegawai 0,851. Oleh karena itu, pernyataan yang terkandung dalam kuesioner ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,60 serta dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian ini

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel IV. 12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24566048
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.072
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.151
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.145
	99% Confidence Interval	Lower Bound .136
		Upper Bound .154

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 29

Berdasarkan analisis uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh, nilai Asymp. Sig menunjukkan nilai $0,151 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa distribusi data dalam penelitian ini sesuai dengan asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Tabel IV. 13
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.991	3.994		1.500	.142		
	Lingkungan Kerja	.463	.196	.365	2.366	.023	.471	2.125
	Disiplin Kerja	.413	.144	.442	2.866	.007	.471	2.125

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Versi 29



Sebagaimana terlihat pada tabel di atas, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai toleransi $> 0,1$ yakni 0,471. Sedangkan nilai VIF < 10 yakni sebesar 2,125. Dengan demikian, temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV. 14
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.694	2.497		.147
	Lingkungan Kerja	-.045	.122	-.085	.716
	Disiplin Kerja	.019	.090	.049	.835

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas melalui metode *Glejser Test* sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,716, sementara variabel Disiplin Kerja (X2) mencapai 0,835. Kedua nilai tersebut melebihi ambang batas signifikansi 0,05, yang menandakan bahwa tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan

3. Uji Regresi Linear

Tabel IV. 15
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.991	3.994		.142
	Lingkungan Kerja	.463	.196	.365	.023
	Disiplin Kerja	.413	.144	.442	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 29

- Nilai konstanta bernilai positif menunjukkan meningkatnya nilai kinerja pegawai (Y) variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dinyatakan konstan dengan nilai kinerja pegawai sebesar 5,991
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) bernilai positif yakni sebesar 0,463. maka dinyatakan bahwa terjadi peningkatan terhadap variabel lingkungan kerja, dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,413 maka dinyatakan bahwa terjadi peningkatan terhadap disiplin kerja, dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai



4. Uji Hipotesis

Tabel IV. 16
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.991	3.994		1.500
	Lingkungan Kerja	.463	.196	.365	2.366
	Disiplin Kerja	.413	.144	.442	2.866

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 29

- Hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,023, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,366 lebih tinggi dibandingkan t tabel sebesar 2,022. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, maka Kinerja Pegawai juga cenderung meningkat. Maka dari itu, hipotesis nol (H_{01}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima
- Sementara itu, pada variabel Disiplin Kerja (X2), hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Nilai t hitung sebesar 2,866 melebihi nilai t tabel sebesar 2,022. Dengan demikian, Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, peningkatan Disiplin Kerja akan berdampak langsung pada meningkatnya Kinerja Pegawai. Berdasarkan temuan ini, hipotesis nol (H_{02}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima

Tabel IV. 17
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	953.425	2	476.713	25.156
	Residual	739.051	39	18.950	
	Total	1692.476	41		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil yang tercantum dalam tabel, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, serta nilai F hitung sebesar 25,156 yang melebihi F tabel sebesar 3,23. Dengan mempertimbangkan kedua indikator ini, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen



5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV. 20
Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.563	.541	4.353

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 29

Hasil koefisien determinasi secara simultan menunjukkan bahwa pengaruh gabungan dari variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dinyatakan oleh nilai R-square sebesar 0,563 atau 56,3%. Dengan kata lain 56,3% menunjukkan bahwa variabel (X1) lingkungan kerja dan (X2) disiplin kerja mempunyai kontribusi yang kuat terhadap kinerja pegawai. Sementara itu sisanya 43,7%, menyiratkan bahwa itu tidak terkonsentrasi pada penelitian ini dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak terkonsentrasi pada penelitian ini

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pemberdayaan Zakat dan Wakaf Kementerian Agama Republik Indonesia, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut

1. Lingkungan Kerja (X1) berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Y). Hasil uji menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima karena tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$ dan t hitung lebih besar daripada t tabel. Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,463 dengan setiap peningkatan satu satuan pada kualitas lingkungan kerja, menurut koefisien regresi lingkungan kerja 0,463. Sementara itu nilai R^2 parsial lingkungan kerja adalah 0,471 atau 47,1% yang menunjukkan bahwa hampir separuh dari perbedaan kinerja karyawan disebabkan oleh variabel lingkungan kerja
2. Disiplin Kerja (X2) menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ditunjukkan bahwa disiplin kerja benar-benar memengaruhi kinerja, dengan nilai t hitung 2,866 lebih besar dari t tabel 2,022 dan nilai signifikansi 0,007 kurang dari 0,05. Disiplin Kerja akan meningkat setiap satu satuan, menurut koefisien regresi 0,413 untuk variabel ini
3. Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} = 25,156 > F_{tabel} = 3,23$, dengan signifikansi $0,001 < 0,5$. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi kedua variabel bebas memiliki kontribusi yang nyata dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di Direktorat Pemberdayaan Zakat dan Wakaf.

DAFTAR PUSTAKA

- Aolia, N., & Nurhidayati, A. (2024). *Pengaruh Moativasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang*.



- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). THE EFFECT OF ROTATION OF POSITION, DISCIPLINE OF WORK, AND WORKLOAD ON THE EMPLOYEE PRODUCTIVITY. *DIMENSI*, 9(3), 480–493.
- Aulia Fitri Tsuraya, & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Dinsar, A. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3, 2021.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). *THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. Retrieved from <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3016>
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim* (Vol. 2).
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26 IBM" SPSS" Statistics »*.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai*. 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.20>
- Himma, M. (2020). *ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Haeruddin, M. I. M., Widhi Kurniawan, A., Akbar, A., & Yushar Mustafa, M. (2021). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif*. 5(1), 260–277. <https://doi.org/10.37339/jurnal>
- Khaeruman, Luis Marnisah, Syeh Idrus, Laila Irawati, Hj. Yuany Farradia, Hartatik, ... Ismawati. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia*.
- Listiana, H., & Anam, K. (2024). *Strategi Penyusunan Kerangka Berpikir: Meningkatkan Kualitas Penelitian*.
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). In *Bisnis Madani* (Vol. 2024). Retrieved from <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Pujianto, Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). *Pujianto1*, Yasir Arafat2, Andi Arif Setiawan3. Putra, sawiji & subarno, 2023*. (n.d.).
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., & Maolani, F. M. (2022). PENERAPAN PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA KARYAWAN. In *BISNIS & MANAJEMEN* (Vol. 12). Retrieved from <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Rahayu, K., Srihastuti, E., & Ni'am, M. A. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Upah terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri)* (Vol. 06).



- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya)*. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Riadi, A. R., & Yanuarti, M. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN CV. MODERN OPTIK CIREBON. In *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation* (Vol. 2). Retrieved from <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index363>
- Saputra, I., Rahmadiyah, F., Fingkania, A., Devi, S., & Inastri. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INFOMEDIA NUSANTARA BAGIAN CALL CENTER TELE ACCOUNT MANAGEMENT (TAM) TELKOM BANDUNG*.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi', M. (2021). *PENGARUH PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MASTER PRINT PANGKALAN BUN* (Vol. 9).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN*.
- Siregar, N. A., Safri, H., Gulo, N., & Suyanti, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Lingkungan Kerja, dan Persepsi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 9(2), 397–408. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v9i2.1840>
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Retrieved from www.cvalfabeta.com
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Syafri, M., Marsidi, & Vanchapo, A. R. (2023). PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK MELALUI DISIPLIN KERJA PEGAWAI. In *Journal of Governance and Public Administration (JoGaPA)* (Vol. 1).
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BADAN PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN GUNUNG MALELA KABUPATEN SIMALUNGUN*. 3(1).