



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ SEDEKAH MUHAMMADIYAH MEDAN

Nabila Ramadhani

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Mustafa Khmal Rokan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Mhd Ikhsan Harahap

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Alamat: Jln. Williem Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec.Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371

Korespondensi penulis: nabilaramdhani721@gmail.com

Abstrak. *This research aims to analyze the influence of organizational culture and work environment on employee performance at the Medan City Amil Zakat Infaq Sedekah Muhammadiyah Institution Office, both partially and simultaneously. The method used in this research is a quantitative method. The total population and sample in this study was 32 people. Using primary data by distributing questionnaires and multiple linear regression analysis methods using hypothesis testing. The results of the research show that simultaneously organizational culture and the work environment have a significant influence on employee performance at the Medan Amil Zakat Infaq Sedekah Muhammadiyah Institution Office. Partially, organizational culture has a positive effect and has a significant and positive impact on employee performance and the work environment has no significant effect on employee performance at the Amil Zakat Infaq Sedekah Muhammadiyah Institution Office in Medan City and simultaneously organizational culture and the work environment have a positive and significant influence on employee performance in Medan City Office of the Amil Zakat Infaq Alms Alms Muhammadiyah Institution.*

Keywords: *Organizational Culture; Work Environment; Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Amil Zakat Infaq Sedekah Muhammadiyah Kota Medan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 32 orang. Menggunakan data primer dengan penyebaran kuisioner dan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan pengujian hipotesis Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Amil Zakat Infaq Sedekah Muhammadiyah Medan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positifserta mempunyai dampak signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Amil Zakat Infaq Sedekah Muhammadiyah kota Medan dan Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Amil Zakat Infaq Sedekah Muhammadiyah kota Medan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia termasuk aset yang paling penting di dalam suatu organisasi. Suatu organisasi harus mampu mengatur sumber daya manusia yang berada di dalamnya semaksimal mungkin. Sumber daya yang penting dalam organisasi yaitu memberikan tenaga, ide, bakat dan usaha terhadap organisasi. Modal dasar dalam pembangunan merupakan perkembangan kualitas manusia sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja yang mempunyai kualitas akan menghasilkan suatu

hasil kerja yang optimal sesuai target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi sebuah organisasi.

Pemerintahan sebuah negara mempunyai sistem manajemen yang mempunyai andil besar dalam menggapai cita-cita dan tujuan pembangunan masyarakat. Terkait dengan manajemen pemerintahan ada beberapa masalah mendasar, antara lain apa faktor utama yang mempengaruhi produktivitas dalam pelaksanaan roda-apakah pelaksanaan roda pemerintahan sudah mengarah pada hasil optimal dan maksimal, serta apakah penyelenggaraan pemerintahan sudah mengutamakan asas manfaat bagi kesejahteraan masyarakat. Standar keberhasilan pembangunan tergantung penerapan manajemen pemerintahan atau manajemen karyawan.

Kantor LAZ Muhammadiyah Medan merupakan instansi kemasyarakatan dan kemanusiaan yang melayani permasalahan kemaslahatan umat dari mulai pendidikan, ekonomi, kesehatan, sosial, dakwah, dan program kemanusiaan lainnya. Berdasarkan peraturan daerah kota Medan 19 tahun 2020 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi dan tata kerja perangkat daerah karena itu tugas pokok pegawai lembaga amil zakat Muhammadiyah adalah mengelola dan mengatur penyaluran zakat sesuai dengan syarat dan ketentuan yang ada untuk melaksanakan tugas tersebut maka badan pengurus instansi membantu penanggung jawab instansi untuk melakukan tugasnya agar terlaksana.

KAJIAN TEORI

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi terkait dengan persepsi karyawan. Ciri budaya organisasi tidak berdasarkan suka-budaya itu atau tidak artinya budaya adalah suatu istilah deskriptif budaya organisasi adalah persepsi umum dari semua anggota organisasi. Luthans menyatakan dalam Laksmi (2011) "Budaya organisasi merupakan norma dan nilai yang memandu perilaku anggota suatu organisasi. Setiap anggota bertindak sesuai dengan budaya yang berlaku agar dapat diterima lingkungan. Hal ini sama juga diungkapkan Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan, nilai, dan norma yang di asumsikan atau sistematis dikembangkan dalam organisasi sebagai pedoman perilaku anggota mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. (Gentari, 2022)

Selanjutnya Druicker dalam Tika (2018) menyatakan Budaya organisasi adalah prinsip untuk memecahkan masalah eksternal implementasi internal dilakukan secara konsisten oleh kelompok dan kemudian lanjutkan ke anggota baru dengan cara yang benar pahami, pikiran, dan rasakan tentang masalah terkait layanan diatas. Menurut Surisno (2010) budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai, atau norma (kepercayaan), asumsi atau norma yang sudah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh anggota kelompok organisasi sebagai tata tertib dan pemecahan masalah organisasi.

Organisasi budaya memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi khususnya kinerja karyawan yang baik pada instansi jangka pendek atau jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menemukan arah organisasi, mengarahkan apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak diperbolehkan dilakukan, bagaimana melokasikan sumber daya organisasi menangani masalah dan peluang lingkungan organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja perusahaan sangat penting dan perlu dikelola dengan baik. Interaksi lingkungan kerja tidak ada didalam perusahaan untuk melakukan proses produksi, lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada pegawai yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja

adalah suasana tempat pegawai bekerja dan melakukan kegiatan setiap hari. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan rasa aman dan semangat untuk melakukan pekerjaan terbaiknya. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja di tempat dia bekerja, maka pegawai akan merasa nyaman bekerja, dan menggunakan waktu kerja secara efisien sebaliknya lingkungan kerja yang tidak sehat akan mengurangi motivasi kerja pegawai.

Menurut Nitisemito dalam Romadhoni (2015) lingkungan kerja adalah apa yang ada disekitar tempat kerja, termasuk sarana dan prasarana pegawai untuk kenyamanan, membuat dia merasa nyaman, aman saat diberikan tugas. Menurut Supandi dalam Djuwanto et al (2017) lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar ditempat kerja yang ada yang akan mempengaruhi moral seseorang. Menurut Supardi dalam Rumengan dan Mekal (2015), hal tersebut lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja yang memberikan kesan bahagia,aman,nyaman dan kesan betah bekerja.(Budaya, 2021)

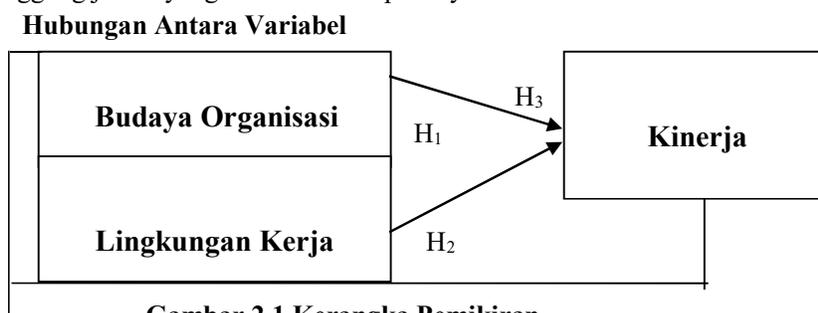
Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segalanya hal-hal yang disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan melaksanakan tugasnya untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal, Dimana lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang menunjang pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di sebuah perusahaan.(Darmawan, 2022)

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama priode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standart,targetsasaran atau kiriteria yang telah ditentukan dan ditentukan secara bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang didalam bidang tertentu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara berurutan usahauntuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah tidak melawan hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Mangkunegara (2017) mengatakan : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Penjelasan yang disampaikan diatas dapat mengungkapkan bahwa istilah kinerja adalah hasil kerja yang dinyatakan dalam bentuk kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai. Hasibuan (2018) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya diluar kemampuan, pengalaman, ketulusan dan waktu. Sedangkan Hariandja (2019) mengatakan “Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku actual yang ditampilkan sesauai dengan perannya dalam organisasi”.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu prestasi kerja atau karya (output) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart pekerjaan yang telah dicapai oleh pegawai perunit pada saat melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

*PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ SEDEKAH
MUHAMMADIYAH MEDAN*

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai lembaga amil zakat, infaq, sedekah Muhammadiyah (LAZISMU).
 H_{a1} : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai lembaga amil zakat, infaq, sedekah Muhammadiyah (LAZISMU)
2. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai lembaga amil zakat, infaq, sedekah Muhammadiyah (LAZISMU)
 H_{a2} : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai lembaga amil zakat, infaq, sedekah Muhammadiyah (LAZISMU)
3. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai lembaga amil zakat, infaq, sedekah Muhammadiyah (LAZISMU)
 H_{a3} : Secara simultan terdapat pengaruh secara cultural organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai lembaga amil zakat, infaq, sedekah Muhammadiyah (LAZISMU)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana suatu penelitian ilmiah yang terstruktur untuk menganalisis bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan dari penelitian kuantitatif merupakan mengembangkan serta memakai model-model matematis, pengetahuan dan dugaan sementara yang saling berkaitan terhadap fenomena yang ada. Penelitian yang dilaksanakan di Hotel Grand Shaqllah Syariah Medan yang beralamat di jalan STM Jl. Suka Ria No.8, Suka Maju, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 2022. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Jumlah Pengunjung keseluruhan dari tahun 2018 hingga 2020 sebanyak 3.148(tiga ribu seratus empat puluh delapan) pengunjung. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel yang diambil dari sebagian dari jumlah populasi yang ada, serta jarak tempuh sehingga banyaknya responden yang diambil adalah 97 responden, diambil dari total keseluruhan jumlah pengunjung dari tahun 2018 sampai tahun 2020. penelitian ini menggunakan metode kuesioner ataupun angket. Teknis analisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Jenis Kelamin

Diketahui dari 32 orang responden pada Kantor Lembaga Amil, Zakat, Infaq, Sedekah Muhammadiyah Kota Medan, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang atau 56,3% dan selebihnya laki laki yang berjumlah 14 orang atau 43,8%. Dapat disimpulkan bahwa bagian pada Kantor Lembaga Amil Zakat, Infaq, Sedekah Muhammadiyah Kota Medan dimana lebih banyak perempuan.

Tingkat Umur

Diketahui dari 32 orang responden yang berumur 20-29 tahun sebanyak 19 orang atau 59,4%, usia yang berumur 30-39 tahun sebanyak 11 orang atau 34,4% dan usia yang paling sedikit pada umur 40-49 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 6,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Lembaga Amil Zakat, Infaq, Sedekah Muhammadiyah Kota Medan

*PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ SEDEKAH
MUHAMMADIYAH MEDAN*

memiliki pegawai yang mayoritas mempunyai umur 20-29 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 59,4%.

Tingkat Pendidikan

Diketahui dari 32 orang responden pegawai pada Kantor Lembaga Amil Zakat, Infaq, Sedekah Muhammadiyah Kota Medan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 27 orang atau 84,4% dan paling sedikit jenjang SMA yang berjumlah 5 orang atau 15,6% . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Lembaga Amil Zakat, Infaq, Sedekah Muhammadiyah Kota Medan didominasi memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 27 orang atau 51,62%.

Lama Bekerja

Diketahui 32 orang responden pegawai pada Kantor Lembaga Amil Zakat, Infaq, Sedekah Muhammadiyah Kota Medan, responden yang paling lama bekerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 68,8%, dan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang atau 31,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Lembaga Amil Zakat, Infaq, Sedekah Muhammadiyah Kota Medan , dimana didominasi lama bekerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 68,8%

HASIL UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

Uji validitas Uji validitas data digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila total nilai korelasi item-itemnya terkoreksi lebih besar dari R tabel (0,349) seperti yang dijelaskan Sugiyono. Jika masing-masing korelasi faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. item kuesioner data yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X₁)

Pertanyaan	R Tabel	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Budaya Organisasi 1	0,349	633	Valid
Budaya Organisasi 2	0,349	660	Valid
Budaya Organisasi 3	0,349	700	Valid
Budaya Organisasi 4	0,349	559	Valid
Budaya Organisasi 5	0,349	546	Valid
Budaya Organisasi 6	0,349	563	Valid
Budaya Organisasi 7	0,349	242	Tidak Valid
Budaya Organisasi 8	0,349	735	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2023

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Pertanyaan	R Tabel	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0,349	638	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,349	584	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,349	515	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,349	561	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,349	682	Valid
Lingkungan Kerja 6	0,349	628	Valid
Lingkungan Kerja 7	0,349	607	Valid
Lingkungan Kerja 8	0,349	309	Tidak Valid

*PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ SEDEKAH
MUHAMMADIYAH MEDAN*

Lingkungan Kerja 9	0,349	175	Tidak Valid
Lingkungan Kerja 10	0,349	429	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2023

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	R Tabel	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Kinerja Pegawai 1	0,349	515	Valid
Kinerja Pegawai 2	0,349	104	Tidak Valid
Kinerja Pegawai 3	0,349	770	Valid
Kinerja Pegawai 4	0,349	403	Valid
Kinerja Pegawai 5	0,349	569	Valid
Kinerja Pegawai 6	0,349	617	Valid
Kinerja Pegawai 7	0,349	709	Valid
Kinerja Pegawai 8	0,349	597	Valid
Kinerja Pegawai 9	0,349	715	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2023

UJI REABILITAS

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabiliti

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	7	0,78	Reliable
2	Lingkungan Kerja	8	0,74	Reliable
3	Kinerja Pegawai	8	0,75	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2023

Hasil uji reliability menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran dari masing-masing variabel dari kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini reliable, yang berarti merupakan kuisioner yang dapat di andalkan.

Uji Persial (t)

Uji model, juga dikenal sebagai uji-t, pada dasarnya akan menunjukkan apakah variabel independen (budaya organisasi dan lingkungan kerja) mampu mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai)

Uji Kelayakan Model (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std.error	Beta		
1	Constant	12.000	5.470		2.194	.036
	Budaya Organisasi	.518	.221	.435	2.338	.002
	Lingkunga n Kerja	.134	.159	.157	.841	.407

a. Dependent variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2023

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen X1 dan X2 terhadap Y secara parsial. Jika nilai thitung > ttabel atau nilai sig < α maka Ho ditolak, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap Y. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,002 < 0,05$, maka H1 diterima dan Ho ditolak. Variabel X1 mempunyai thitung yakni 2,338 dengan ttabel 1,699. Jadi thitung > ttabel dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, lingkungan terhadap kinerja pegawai terdapat nilai sig. 0,000. Nilai sig. lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,407 > 0,05$, maka H1 ditolak dan Ho diterima. Variabel X2 mempunyai thitung yakni 0,841 dengan ttabel= 1699. Jadi thitung < ttabel dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t menunjukkan bahwa variabel X2 tidak mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Derajat keyakinan yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai F hitung lebih besar lebih besar dari nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif menyatakan bahwa seluruh variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan pada variabel terikat.

Uji F

ANOVA						
Model		Sum Of Squares	DF	Mean Square	F	Sig
1	Regression	65.914	2	32.957	5.853	.007 ^b
	Residual	163.305	29	5.631		
	Total	229.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0,2023

Pengujian X1 dan X2 secara bersamaan pada Y memperoleh nilai dari tabel dihitung sebesar 5,853 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,007. Nilai hitungan (5,853) > Tabel (3.32), dan sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,5 atau nilai $0,007 < 0,05$ maka H0 ditolak, artinya budaya organisasi bersifat simultan. dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square pada model Ringkasan. Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,288 maka variabelnya adalah pengaruh budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 28,8%. Artinya budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 28,8% dan 71,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dari penelitian.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Amil Zakat, Infaq, Sedekah Muhammadiyah

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kondisi kerja pegawai LAZISMU. Dengan demikian dalam hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa budaya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor LAZISMU. Terlihat dari nilai signifikansi, Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,002 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_1 mempunyai thitung yakni 2,338 dengan ttabel 1,699. Jadi thitung $>$ ttabel dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Robbins dan Coulter (2010) Ketika suatu organisasi mempunyai keyakinan yang kuat, maka para anggotanya akan lebih mengabdikan pada organisasi tersebut dibandingkan pada organisasi yang keyakinannya lemah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Toyang (2017), dan Kharisma (2016), yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Amil Zakat, Infaq, Sedekah Muhammadiyah

Berdasarkan hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh, maka dapat disimpulkan hipotesis kedua di tolak. Terlihat dari nilai signifikansi Selanjutnya, lingkungan terhadap kinerja pegawai terdapat nilai sig. 0,000. Nilai sig. lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,407 > 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel X_2 mempunyai thitung yakni 0,841 dengan ttabel = 1699. Jadi thitung $<$ ttabel dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 tidak memiliki kontribusi terhadap Y . Nilai t menunjukkan bahwa variabel X_2 tidak mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat disebabkan karena karakteristik responden yang menunjukkan bahwasanya mayoritas pegawai lama bekerja 1-5 tahun dan lingkungan kerja tidak terlalu berpengaruh. Hal ini juga menunjukkan karena lingkungan kerja yang tidak memadai yang dapat menurunkan kinerja pegawai suatu lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, dan aman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ananto (2018) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Amil Zakat, Infaq, Sedekah Muhammadiyah

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja. memperoleh nilai dari tabel dihitung sebesar 5,853 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,007. Nilai hitungan $(5,853) >$ Tabel (3.32), dan sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,5 atau nilai $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya budaya organisasi bersifat simultan. dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut dapat dijelaskan agar dapat memaksimalkan sumber daya manusia dan cara pemanfaatannya oleh masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia harus dimulai dari awal karena akan sangat menghambat kemajuan organisasi. Ini adalah tanggung jawab kepemimpinan, dan oleh karena itu, manajemen harus mampu membuat jadwal yang tertata, menguraikan strategi yang efektif, dan mengoordinasikan setiap komponen keseluruhan operasi organisasi, termasuk operasi sehari-hari. diperkirakan kantor Lembaga Amil, Zakat, Infaq, Sedekah Muhammadiyah

mempunyai keunggulan kompetitif yang hanya bisa diraih oleh sumber daya manusia yang produktif, inovatif, kreatif dan memiliki semangat yang tiada habisnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Dodi Supriadi (2021) yang menunjukkan bahwa secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai lembaga amal zakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya masa kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor lembaga amal zakat infaq sedekah Muhammadiyah
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan terhadap kinerja pegawai kantor lembaga amal zakat infaq sedekah Muhammadiyah
3. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 28,8%, sedangkan sisanya sebesar 71,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, & Susanti, R. (2023). Jurnal *Economina*. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Budaya, P., Dan, O., Terhadap, K., Pegawai, K., Kantor, P., & Supriadi, D. (2021). *Prodi manajemen s1 fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam riau 2021*.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Erlina Gentari, R. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 1(1), 23–29. <https://doi.org/10.30656/jumpa.v1i1.4565>
- Juliani, N. P. S., & Suputra, G. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung. *Widya Amrita*, 1(1), 335–348. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1179>
- Kusmaningtyas, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jmm17*, 1(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v1i01.314>
- Saputra, A. H., & Saidah, D. (2020). Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 6(1), 57. <https://doi.org/10.54324/j.mbtl.v6i1.443>
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Asnawi, K. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI SUKABUMI (Studi Pada Divisi Quality Control) Oleh.
- BAB II TALAHAH PUSTAKA. (n.d.).
- BAB III METODOLOGI RISET 3.1 Metode Penelitian 3.1.1 Metode Kuantitatif.(n.d.).
- BAB-II-pengaruh-kompetensi-sikap-dan-tindakan-terhadap-kinerja-pegawai-bagian-keuangan-
UIN-SUNAN-KALIJAGA-YOGYAKARTA.(n.d.).

*PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ SEDEKAH
MUHAMMADIYAH MEDAN*

- Darmawan, A., Syakuro, A., Bagis, F., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Purwokerto, U. M. (n.d.). pengaruh lingkungan kerja, dan pengembangan karir, terhadap kinerja karyawan muslim dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada sampel layah CORPORATION INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 1937–1948. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Ekonomi, F., Bisnis, D., Muhammadiyah, U., Jalan, P., Sudirman, J., 03 Binturu, K., Selatan, W., Palopo, K., & Selatan, S. (n.d.). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULSELBAR CABANG MASAMBA Sindi Chartika.
- Fitra Hasyim, E., Subiyanto, D., Septyarini, E., Ekonomi, F., & Sarjanawiyata Tamansiswa, U. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening. 3, 430–438. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI>
- Gentari, R. E., Tukiran, M., Soeyono, A., Elizabeth, R., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). MAMEN (*Jurnal Manajemen*) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Cilegon. 2(1), 103–110. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1375>
- Haris Junianto, M., Maroah, S., Mochklas, M., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Surabaya, U. M. (n.d.). PERANAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI DALAM