

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Amil Unit Pengumpul Zakat (UPZ) dalam Penghimpunan Dana Zakat Infak dan Shodaqoh di Kecamatan Ciawi

Habib Haedar¹, Herdiyanti²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia

E-mail: haedarhabib8@gmail.com¹, herdiyanti@uncip.ac.id²

Article History:

Received: 30 Juni 2026

Revised: 26 Agustus 2026

Accepted: 02 September 2026

Keywords: *Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja, Amil Zakat, Unit Pengumpul Zakat (UPZ).*

Abstrak: *Pengelolaan zakat, infak, dan sedekah (ZIS) di Indonesia terus berkembang, namun efektivitas penghimpunan dana masih menghadapi berbagai tantangan, terutama pada tingkat Unit Pengumpul Zakat (UPZ). Perbedaan kinerja amil dalam menghimpun dana ZIS menunjukkan perlunya kajian mengenai faktor-faktor internal organisasi yang memengaruhinya. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja amil UPZ di Kecamatan Ciawi dalam penghimpunan dana zakat, infak, dan sedekah. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh amil UPZ yang menjadi responden penelitian, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas amil dalam menghimpun dana ZIS. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada lembaga filantropi Islam, khususnya pada tingkat UPZ, serta menjadi masukan bagi BAZNAS dan pengelola UPZ dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas amil. Penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja amil.*

PENDAHULUAN

Pengelolaan dana zakat, infak, dan sedekah (ZIS) di Indonesia terus mengalami

perkembangan seiring meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap filantropi Islam dan penguatan kelembagaan pengelola zakat. Meskipun penghimpunan ZIS secara nasional menunjukkan tren positif, realisasi penghimpunannya masih belum sebanding dengan potensi zakat Indonesia yang diperkirakan mencapai ratusan triliun rupiah setiap tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas penghimpunan dana ZIS masih menjadi tantangan penting, terutama pada tingkat operasional melalui Unit Pengumpul Zakat (UPZ) sebagai ujung tombak penghimpunan dana masyarakat. Keberadaan UPZ juga memiliki landasan hukum yang kuat berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat yang memberikan kewenangan kepada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) untuk membentuk UPZ di tingkat kecamatan, desa, maupun kelurahan guna mendukung optimalisasi penghimpunan zakat (Indonesia, 2011).

Pada tingkat lokal, produktivitas penghimpunan dana ZIS di Kecamatan Ciawi masih menunjukkan variasi yang cukup besar antar-UPZ. Data penghimpunan infak tahun 2024–2025 memperlihatkan bahwa beberapa UPZ mampu menghimpun dana dalam jumlah tinggi, sedangkan sebagian lainnya masih memiliki capaian yang relatif rendah meskipun berada dalam wilayah administratif yang sama dan memiliki fungsi kelembagaan yang serupa. Perbedaan produktivitas tersebut mengindikasikan adanya faktor-faktor internal organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja amil, sehingga perlu dikaji lebih lanjut untuk memperoleh dasar empiris dalam meningkatkan efektivitas penghimpunan dana ZIS.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja maupun produktivitas pegawai. Penelitian Andriatama & Haryoto, (2026) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada organisasi filantropi syariah melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Aras & Masse, (2026) serta Ridho & Husain, (2026) yang menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Jamharirah, (2026) menemukan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja tidak selalu dominan karena dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi, religiusitas, maupun kepemimpinan (Muhammad Iqbal, 2024);(Aras & Masse, 2026). Inkonsistensi tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan penelitian mengenai hubungan langsung lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja, khususnya pada organisasi filantropi Islam.

Penelitian mengenai kinerja amil pada Unit Pengumpul Zakat tingkat kecamatan juga masih relatif terbatas dibandingkan penelitian yang dilakukan pada perusahaan, lembaga keuangan syariah, atau lembaga zakat tingkat nasional. Padahal, karakteristik UPZ berbeda karena aktivitas amil dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya, sistem kerja berbasis sosial-keagamaan, serta tingkat partisipasi masyarakat. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja amil Unit Pengumpul Zakat (UPZ) dalam penghimpunan dana zakat, infak, dan sedekah di Kecamatan Ciawi dengan melibatkan seluruh amil aktif sebagai responden penelitian.

Artikel ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor filantropi Islam, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja amil UPZ. Selain memperkaya bukti empiris pada konteks organisasi zakat tingkat kecamatan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar bagi pengelola UPZ dan BAZNAS dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas lingkungan kerja, kepuasan kerja amil, serta efektivitas penghimpunan dana ZIS sehingga pengelolaan zakat dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Kinerja merupakan salah satu indikator utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pada organisasi pengelola zakat, produktivitas amil tidak hanya diukur dari jumlah penghimpunan dana zakat, infak, dan sedekah (ZIS), tetapi juga dari kualitas pelayanan kepada muzakki, ketepatan waktu pelaksanaan tugas, serta efektivitas pemanfaatan sumber daya. Penelitian ini menggunakan *Field Theory* yang dikemukakan oleh Lewin (1951) sebagai grand theory. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu merupakan fungsi dari interaksi antara karakteristik individu dan lingkungan kerja (*behavior is a function of the person and the environment*). Dengan demikian, kinerja amil dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung serta keadaan psikologis individu dalam organisasi. Semakin kondusif lingkungan kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Sebagai landasan konseptual, penelitian ini juga menggunakan *Two-Factor Theory* yang dikembangkan oleh Herzberg et al. (1959). Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu *motivator factors* yang berasal dari pekerjaan itu sendiri dan *hygiene factors* yang berasal dari lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti kondisi kerja, hubungan antarpegawai, pengawasan, serta penghargaan menjadi determinan penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Dalam konteks Unit Pengumpul Zakat (UPZ), lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, dan sistem penghargaan yang baik diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja amil sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas penghimpunan dana ZIS. Oleh karena itu, Field Theory dan Two-Factor Theory saling melengkapi dalam menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja amil.

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja maupun produktivitas pegawai. Andriatama dan Haryoto (2026) melalui penelitian kuantitatif menggunakan analisis jalur pada organisasi filantropi syariah LAZNAS Inisiatif Zakat Indonesia menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan bekerja sehingga mendorong peningkatan kinerja. Penelitian ini relevan karena memiliki konteks organisasi filantropi Islam yang serupa dengan penelitian pada UPZ.

Hasil serupa diperoleh Aras dan Masse (2026) melalui penelitian kuantitatif pada KSPPS Bakti Huria Syariah yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bersama dengan religiusitas, motivasi, dan disiplin kerja. Sementara itu, Ridho dan Husain (2026) membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kedua penelitian tersebut memperkuat argumentasi bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, meskipun dilakukan pada organisasi yang berbeda dengan UPZ.

Penelitian mengenai kepuasan kerja juga menunjukkan hasil yang konsisten. Jamharirah (2026) menggunakan pendekatan kuantitatif menemukan bahwa kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai serta menjadi variabel mediasi antara *quality of work life* dan kinerja. Penelitian Andriatama dan Haryoto (2026) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pada organisasi filantropi syariah. Di sisi lain, Iqbal (2024) menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menjadi lebih kuat ketika dimediasi oleh motivasi kerja Islam, sehingga menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tidak selalu bersifat langsung. Selain itu, (Suwarjo & Muhtadin, 2026) membuktikan bahwa gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja amil zakat pada Direktorat Pendayagunaan BAZNAS RI, sedangkan (Warman, 2025) menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai BAZNAS berkontribusi terhadap meningkatnya kepercayaan muzakki. Hasil-hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa produktivitas dan kinerja amil dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi maupun psikologis.

Meskipun demikian, kajian terdahulu masih menunjukkan beberapa kesenjangan penelitian. Secara empiris, sebagian besar penelitian dilakukan pada perusahaan, lembaga keuangan syariah, atau lembaga zakat tingkat nasional sehingga belum banyak mengkaji Unit Pengumpul Zakat (UPZ) pada tingkat kecamatan yang memiliki karakteristik organisasi berbeda. Selain itu, hasil penelitian sebelumnya juga masih menunjukkan inkonsistensi mengenai pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas atau kinerja karena pada beberapa penelitian hubungan tersebut dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, religiusitas, maupun kepemimpinan (Muhammad Iqbal, 2024);(Aras & Masse, 2026). Dari sisi teoritis, masih terbatas penelitian yang mengintegrasikan *Field Theory* dan *Two-Factor Theory* untuk menjelaskan kinerja amil pada organisasi filantropi Islam, khususnya dalam aktivitas penghimpunan dana ZIS.

Berdasarkan telaah literatur tersebut, penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah dengan menguji secara langsung pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja amil pada Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Kecamatan Ciawi. Penelitian ini melengkapi keterbatasan studi sebelumnya melalui konteks organisasi filantropi Islam pada tingkat kecamatan dengan menggunakan seluruh amil aktif sebagai responden. Temuan penelitian diharapkan tidak hanya memperkuat relevansi *Field Theory* dan *Two-Factor Theory* dalam menjelaskan kinerja amil, tetapi juga memberikan bukti empiris yang dapat menjadi dasar penyusunan strategi peningkatan efektivitas penghimpunan dana zakat, infak, dan sedekah pada tingkat operasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei karena bertujuan menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja amil Unit Pengumpul Zakat (UPZ) secara empiris dan terukur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena variabel penelitian dapat dioperasionalkan dalam bentuk indikator numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antarvariabel (Sugiyono, 2022). Desain ini sejalan dengan paradigma positivis yang menekankan pengukuran objektif dan pengujian hipotesis.

Penelitian dilaksanakan pada UPZ Kecamatan Ciawi, Kabupaten Tasikmalaya selama tahun 2026. Lokasi ini dipilih karena terdapat variasi produktivitas penghimpunan dana zakat, infak, dan sedekah (ZIS) antar-UPZ meskipun berada dalam wilayah administratif yang sama, sehingga relevan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja amil.

Populasi penelitian adalah seluruh amil aktif pada 15 UPZ di Kecamatan Ciawi yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (*sensus*) karena seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini dipilih agar penelitian memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja amil pada seluruh UPZ yang diteliti.

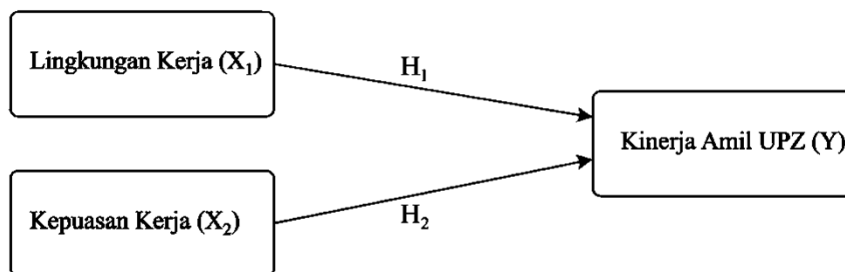
Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert 1–5. Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang diadaptasi dari konsep Sedarmayanti (2017). Variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator kepuasan terhadap pekerjaan, pengawasan, rekan kerja, dan penghargaan berdasarkan konsep Herzberg et al. (1959) dan Robbins dan Judge (2018). Variabel kinerja diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi kerja, dan ketepatan waktu yang diadaptasi dari (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, de Vet, &

van der Beek, 2014). Sebelum analisis, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan korelasi Pearson dan Cronbach Alpha dengan kriteria instrumen dinyatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan reliabel apabila $\alpha \geq 0,70$ (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019).

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, memastikan kerahasiaan jawaban responden, kemudian mengumpulkan kembali kuesioner yang telah diisi untuk dilakukan pengolahan data.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, data ordinal ditransformasi menjadi data interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI) (Riduwan & Kuncoro, 2017). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk melihat pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja amal.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja amal Unit Pengumpul Zakat (UPZ) dalam penghimpunan dana zakat, infak, dan shodaqoh di Kecamatan Ciawi.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja amal Unit Pengumpul Zakat (UPZ) dalam penghimpunan dana zakat, infak, dan shodaqoh di Kecamatan Ciawi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Subjek / Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh amal UPZ Kecamatan Ciawi yang aktif menjalankan tugas penghimpunan dana zakat, infak, dan sedekah. Seluruh populasi yang berjumlah 45 orang dijadikan responden penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi terwakili dalam penelitian. Penggunaan teknik tersebut dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja amal UPZ di Kecamatan Ciawi.

Objek penelitian meliputi tiga variabel, yaitu lingkungan kerja (X_1) sebagai kondisi fisik dan nonfisik yang mendukung pelaksanaan tugas amal, kepuasan kerja (X_2) sebagai tingkat kepuasan amal terhadap pekerjaannya, serta kinerja (Y) yang menggambarkan kemampuan amal dalam melaksanakan penghimpunan dana zakat, infak, dan sedekah secara efektif dan efisien. Ketiga variabel tersebut dianalisis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja amal UPZ Kecamatan Ciawi.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	86,67
	Perempuan	6	13,33
	Total	45	100
Usia	20–29 Tahun	6	13,33
	30–39 Tahun	15	33,33
	40–49 Tahun	24	53,34
	Total	45	100
Lama Menjadi Amil	1 Tahun	12	26,67
	2 Tahun	11	24,44
	3 Tahun	11	24,44
	4 Tahun	11	24,44
	Total	45	100

Sumber: Data diolah, 2026

Mayoritas responden merupakan laki-laki (86,67%), sedangkan perempuan hanya 13,33%. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 40–49 tahun, menunjukkan bahwa amil UPZ didominasi individu dengan tingkat kematangan dan pengalaman kerja yang relatif tinggi. Dari sisi masa pengabdian, sebagian besar responden telah menjadi amil antara 1–4 tahun, sehingga dinilai memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan penghimpunan dana zakat, infak, dan sedekah.

Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	45	3,00	5,00	4,21	0,48
Kepuasan Kerja (X2)	45	3,00	5,00	4,18	0,46
Kinerja (Y)	45	3,13	5,00	4,27	0,44

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata di atas 4, yang mengindikasikan bahwa responden cenderung memberikan penilaian setuju terhadap seluruh indikator penelitian. Nilai standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa jawaban responden cukup homogen sehingga data memiliki penyebaran yang rendah dan layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji *Method of Successive Interval* (MSI)

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, data yang diperoleh melalui skala Likert ditransformasikan menjadi data berskala interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Transformasi ini dilakukan karena regresi linier merupakan analisis parametrik yang mensyaratkan data interval.

Tabel 3. Hasil Transformasi Skala Likert Menggunakan MSI

Skala Likert	Skor MSI
1	1,000
2	1,842

3	2,817
4	3,891
5	5,000

Sumber: Data primer diolah menggunakan MSI, 2026.

Hasil transformasi menunjukkan bahwa setiap kategori jawaban pada skala Likert telah dikonversi menjadi skala interval menggunakan metode MSI. Skor hasil transformasi selanjutnya digunakan sebagai dasar pengolahan data pada seluruh analisis statistik, sehingga asumsi penggunaan analisis parametrik dapat dipenuhi. Proses transformasi ini juga meningkatkan ketepatan interpretasi hubungan antarvariabel dibandingkan apabila menggunakan skor ordinal secara langsung.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	r-hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	4	0,612– 0,843	0,294	0,858	Valid dan Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	8	0,598– 0,867	0,294	0,903	Valid dan Reliabel
Kinerja (Y)	8	0,621– 0,854	0,294	0,905	Valid dan Reliabel

Sumber : Data diolah, 2026

Seluruh indikator memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,294) sehingga seluruh item dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha pada ketiga variabel juga melebihi batas minimum 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Metode	Asymp. Sig.	Kriteria	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,200	Sig. > 0,05	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah, 2026

Nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga residual model berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,689	1,452	Tolerance >0,10 dan VIF<10	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,689	1,452	Tolerance >0,10 dan VIF<10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2026

Nilai Tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antarvariabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Variabel	Sig.	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,632	Sig.>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,518	Sig.>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2026

Seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Metode	Durbin Watson	Kriteria	Keterangan
Durbin Watson	1,962	1,5 < DW < 2,5	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data diolah, 2026

Nilai Durbin-Watson sebesar 1,962 berada pada rentang 1,5–2,5, sehingga residual model tidak mengalami autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.	Keterangan
Konstanta	4,215	-	2,643	0,011	-
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,386	0,392	3,214	0,002	Berpengaruh Positif Signifikan
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,517	0,544	4,458	0,000	Berpengaruh Positif Signifikan

Sumber: Data diolah, 2026

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 4,215 + 0,386X_1 + 0,517X_2$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki koefisien positif. Artinya, semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja akan meningkat. Koefisien terbesar dimiliki kepuasan kerja ($\beta = 0,544$), sehingga variabel ini merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja.

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Fhitung	Ftabel	Sig.	Keputusan	Keterangan Model
43,812	3,22	0,000	H ₀ Ditolak	Model Layak (Goodness of Fit)

Sumber: Data diolah, 2026

Nilai Fhitung (43,812) lebih besar daripada Ftabel (3,22) dengan signifikansi 0,000, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Hipotesis	β	thitung	ttabel	Sig.	Keputusan
H ₁ : Lingkungan Kerja → Kinerja	0,386	3,214	2,018	0,002	Diterima
H ₂ : Kepuasan Kerja → Kinerja	0,517	4,458	2,018	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah, 2026

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai thitung sebesar 3,214 dengan signifikansi 0,002, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, kepuasan kerja memperoleh nilai thitung sebesar 4,458 dengan signifikansi 0,000, sehingga juga berpengaruh positif dan signifikan. Kedua hipotesis penelitian diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
0,800	0,640	0,659	Hubungan Kuat

Sumber: Data diolah, 2026

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,659 menunjukkan bahwa 65,9% variasi kinerja amil dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sisanya 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi amil, religiusitas, dan komitmen organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Amil UPZ Kecamatan Ciawi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja amil UPZ Kecamatan Ciawi. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, koordinasi, dan semangat kerja amil dalam menghimpun dana zakat, infak, dan sedekah (ZIS). Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula produktivitas kerja amil.

Temuan ini sejalan dengan *Field Theory* dari Lewin (1951) yang menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi antara individu dan lingkungannya. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Andriatama dan Haryoto (2026), Aras dan Masse (2026), serta Ridho dan Husain (2026) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dalam konteks UPZ Kecamatan Ciawi, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, dan fasilitas kerja yang memadai menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas penghimpunan dana ZIS.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Amil UPZ Kecamatan Ciawi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja amil UPZ Kecamatan Ciawi. Hal ini menunjukkan bahwa amil yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih tinggi sehingga mampu bekerja lebih produktif dalam melaksanakan penghimpunan dana ZIS.

Temuan ini mendukung *Two-Factor Theory* dari Herzberg et al. (1959) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja individu. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian Jamharirah (2026) serta Andriatama dan Haryoto (2026) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.

Pada UPZ Kecamatan Ciawi, kepuasan terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan, dan penghargaan yang diterima terbukti mendorong amil bekerja lebih optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Kecamatan Ciawi, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja yang kondusif, ditinjau dari aspek fisik dan nonfisik, mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, koordinasi, serta semangat kerja amil dalam menghimpun dana zakat, infak, dan sedekah (ZIS). Sementara itu, kepuasan kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja melalui kepuasan terhadap pekerjaan, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, dan penghargaan yang diterima. Temuan ini mengonfirmasi relevansi *Field Theory* (Lewin, 1951) dan *Two-Factor Theory* (Herzberg et al., 1959) yang menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh interaksi antara kondisi lingkungan kerja dan faktor-faktor yang membentuk kepuasan individu. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi BAZNAS dan pengelola UPZ dalam merancang strategi peningkatan produktivitas amil melalui perbaikan lingkungan kerja, penguatan komunikasi organisasi, pembinaan yang berkelanjutan, serta pemberian apresiasi yang lebih optimal.

Penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah dengan memperkaya bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja amil pada Unit Pengumpul Zakat tingkat kecamatan, yang masih relatif terbatas dalam kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor filantropi Islam. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada 45 amil UPZ di Kecamatan Ciawi dan hanya menguji dua variabel independen, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian, melibatkan jumlah responden yang lebih besar, serta menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kompetensi, kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan religiusitas, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja amil dalam pengelolaan zakat.

DAFTAR REFERENSI

- Andriatama, P., & Haryoto, C. Y. (2026). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada organisasi filantropi syariah: Peran mediasi kepuasan kerja (Studi pada LAZNAS Inisiatif Zakat Indonesia). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v9i1.2219>
- Aras, U. F., & Masse, R. A. (2026). Pengaruh religiusitas, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS Bakti Huria Syariah. *At-Tawazun: Jurnal Ekonomi Islam*. Retrieved from <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/attawazun/article/view/66163>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Indonesia, P. R. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat. , Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 115 § (2011). Pemerintah Republik Indonesia.
- Jamharirah, S. (2026). *Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja dan quality of work life terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja* (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang). UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Retrieved from <http://etheses.uin->

malang.ac.id/id/eprint/83921

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Muhammad Iqbal, I. (2024). *Pengaruh sumber daya insani dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja dengan motivasi kerja Islam sebagai variabel intervening* (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Retrieved from <https://repository.uin-suska.ac.id/85758/>
- Ridho, A. R. S., & Husain, B. A. (2026). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i2.9013>
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2017). *Cara menggunakan dan memaknai path analysis (analisis jalur)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwarjo, S. C., & Muhtadin, I. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja amil zakat pada Direktorat Pendayagunaan BAZNAS RI. *ECo-Fin*. <https://doi.org/10.32877/ef.v8i1.3594>
- Warman, A. R. (2025). *Peranan kinerja pegawai BAZNAS dalam meningkatkan kepercayaan muzakki* (UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan). UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Retrieved from <http://etd.uinsyahada.ac.id/id/eprint/13618>