

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS YAYASAN ARBA WAISRIN BEKASI

Zaki Saputra<sup>1</sup>, Dhuha Safria<sup>2</sup>, Mentari Pratami<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: [zakisaputra.ipa@gmail.com](mailto:zakisaputra.ipa@gmail.com)<sup>1</sup>; [dhuha.dhf@bsi.ac.id](mailto:dhuha.dhf@bsi.ac.id)<sup>2</sup>; [mentari.mpm@bsi.ac.id](mailto:mentari.mpm@bsi.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi dalam amencapai tujuannya, namun Yayasan Arba Waisrin Bekasi menghadapi tantangan terkait motivasi kerja muncul ketika adanya tugas pengurus yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Kondisi fisik lingkungan yayaan berupa rumah pribadi yang dijadikan kantor sekaligus tempat mengajar/pengajian. Ketidak konsistenan dari pengurus menyebabkan menurunnya target yang ingin di capai oleh yayaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pengurus (Y) pada Yayasan Arba Waisrin Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif statistik dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus, yang berarti semakin tinggi motivasi maka semakin meningkat kinerja pengurus. Sebaliknya, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus karena organisasi cenderung lebih berfokus pada kemampuan individu dibanding faktor pendukung lingkungan. Namun secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 20,6 % menunjukkan bahwa variasi kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pengurus, Yayasan Arba Waisrin.

### ABSTRACT

*Human resources are the driving force behind an organization's ability to achieve its goals; however, the Arba Waisrin Foundation in Bekasi faces challenges related to work motivation that arise when board members are unable to complete their tasks on time. The physical environment of the foundation consists of a private residence that serves as both an office and a venue for teaching and religious study sessions. Inconsistencies among the board members have led to a decline in the foundation's ability to meet its targets. This study aims to analyze the influence of work motivation ( $X_1$ ) and work environment ( $X_2$ )—both*

### Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*partially and simultaneously—on the performance of board members (Y) at the Arba Waisrin Bekasi Foundation. The research method used is quantitative statistics with a survey approach through the distribution of questionnaires. The partial results show that work motivation has a significant effect on the performance of the management, meaning that the higher the motivation, the better the performance of the management. Conversely, the work environment, when considered partially, does not have a significant effect on the performance of the board members, because the organization tends to focus more on individual abilities than on supportive environmental factors. However, when considered simultaneously, work motivation and the work environment have a significant effect on the performance of the board members. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 20,6% indicates that the variation in performance can be explained by work motivation and the work environment, while the remainder is influenced by factors outside this study.*

**Keywords:** Work Motivation, Work Environment, Executive Performance, Arba Waisrin Foundation.

## 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan kekuatan pendorong dalam suatu instansi atau organisasi yang mempunyai kapasitas untuk tumbuh dan meningkatkan produktivitas guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Supaya organisasi dan para pengurusnya dapat bekerja sama mencapai tujuan bersama, harus ada hubungan yang sinergis antara keduanya. Mengelola pengurus organisasi melibatkan lebih dari sekadar memberi deskripsi pekerjaan dan menegakkan peraturan, hal ini menuntut perhatian pada bagaimana sumber daya manusia tersebut dapat berfungsi secara efektif dalam mencapai target yang ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan, serta dilaksanakan secara sah dan tetap berpedoman pada nilai moral dan etika guna mendukung tercapainya tujuan organisasi (Arifah & Emita, 2026).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang diduga memengaruhi kinerja pengurus. Penelitian terdahulu oleh (Agustika, 2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus, di mana motivasi mengacu pada kemauan personal yang memicu tindakan profesional secara sungguh-sungguh demi melahirkan kinerja

bermutu. Sebagai pilar penggerak psikologis dalam dinamika organisasi, tingginya motivasi kerja pengurus merupakan katalis bagi pencapaian sasaran lembaga, karena motivasi membangun loyalitas kerja yang solid dan mendorong pengurus menginternalisasi tanggung jawabnya sehingga tugas tidak lagi dipandang sebagai kewajiban administratif semata, melainkan kepercayaan yang harus dipertanggungjawabkan dengan hasil maksimal.

Selain motivasi, lingkungan kerja tempat para pengurus melaksanakan kegiatan turut memengaruhi kinerja mereka. Penelitian terdahulu oleh (Yusuf, 2021) menemukan bahwa faktor eksternal seperti lingkungan kerja memberikan dampak nyata terhadap output kerja para pengelola, di mana ketiadaan situasi kerja yang nyaman akan mempercepat munculnya rasa bosan dan tidak nyaman saat menuntaskan tugas. Oleh sebab itu, penyediaan sarana dan prasarana kerja yang layak menjadi tanggung jawab mutlak institusi, karena kenyamanan lingkungan kerja akan menstimulasi kepuasan emosional pengurus yang selanjutnya mendongkrak kualitas performa mereka di lapangan.

Belum optimalnya kinerja pengurus ini tercermin dari tiga dimensi. Pertama, dari sisi kuantitas, hasil kerja pengurus tidak mencapai skala yang diharapkan, terlihat dari menurunnya jumlah donatur yang berhasil dihimpun serta berkurangnya jumlah jamaah dan frekuensi kegiatan sosial dibanding capaian tahun-tahun sebelumnya. Kedua, dari sisi ketepatan waktu, pelaksanaan tugas kerap tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan, misalnya kegiatan majelis ta'lim yang seharusnya dimulai ba'da isya (pukul 19.00) baru terlaksana pada pukul 20.00 bahkan 21.00. Ketiga, dari sisi tanggung jawab dan konsistensi kehadiran, sebagian pengurus jarang hadir dalam kegiatan dan sering menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga tugas tidak terselesaikan sesuai porsi yang seharusnya. Ketiga gejala ini menunjukkan bahwa persoalan kinerja pengurus bukan sekadar isu administratif, melainkan mencerminkan lemahnya kualitas, disiplin waktu, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk melakukan uji dan melakukan analisis signifikansi adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja para pengurus di Yayasan Arba Waisrin. Untuk melakukan uji dan melakukan analisis signifikansi adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja para pengurus di Yayasan Arba Waisrin.. Untuk melakukan uji dan melakukan analisis signifikansi adanya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja para pengurus di Yayasan Arba Waisrin.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini berfokus pada motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pengurus. Pada hakikatnya, motivasi adalah aspek internal yang memotivasi dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan berbagai tindakan demi mencapai hasil akhir yang diharapkan. (Husein, Zamhir, 2025). Menurut Hendri dalam (Arifah & Emita, 2026) dimensi dan indikator operasionalisasi variabel lingkungan kerja secara komprehensif mencakup dua komponen utama, yaitu stimulasi lingkungan fisik dan ekosistem hubungan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup tingkat kebisingan, penerangan, sirkulasi udara, serta keamanan yang berperan dalam menciptakan kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja. Menelaah domain yang berbeda, ekosistem kerja non-fisik meliputi peraturan kerja dan hubungan antar pengurus yang memengaruhi suasana kerja, komunikasi, serta kerja sama dalam organisasi. Mangkunegara dalam (Minas, 2022) kinerja pengurus menjelaskan tentang derajat ketercapaian target pengurus, baik dalam kapasitas tunggal maupun kelompok, pada internal lembaga. Perolehan tersebut diukur berdasarkan standar mutu dan volume output yang dihasilkan, sesuai dengan porsi kewenangan serta pembagian tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang berlaku, serta dilaksanakan secara sah dan tetap berpedoman pada nilai moral dan etika guna mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Berikut adalah penelitian yang relevan :

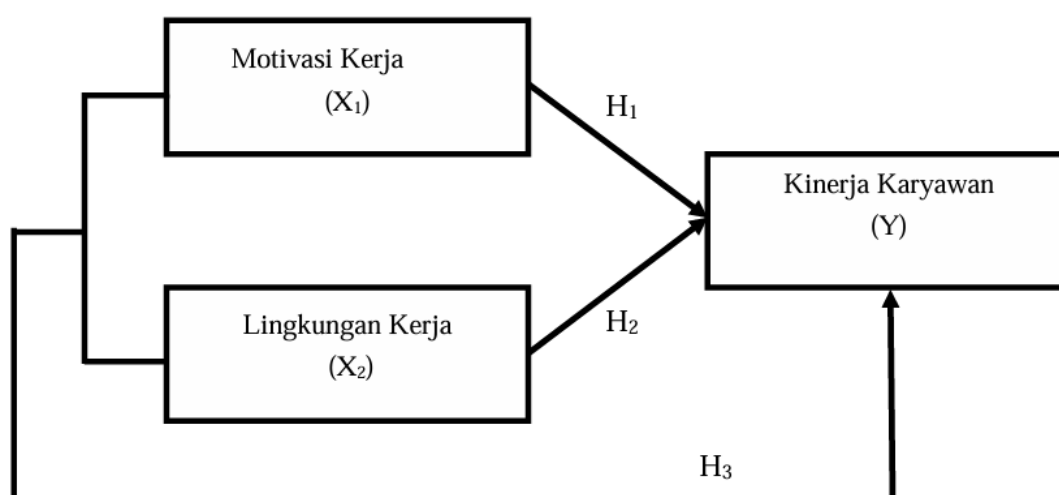
Tabel 1. 1 Penelitian terdahulu yang relevan

| NO | NAMA<br>PENELITI                  | JUDUL<br>PENELITIAN                                                                                      | VARIABEL<br>PENELITIAN                                                  | PERSAMAAN                                                                                                                    | PERBEDAAN                                                    | HASIL<br>PENELITIAN                                                                                                     |
|----|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Afriyanti,<br>Murniyati<br>(2026) | Pengaruh<br>Lingkungan<br>Kerja dan<br>Motivasi<br>Kerja<br>terhadap<br>Kinerja<br>Pegawai<br>Direktorat | X1 :<br>Lingkungan<br>Kerja<br>X2 :<br>Motivasi<br>Kerja<br>Y : Kinerja | Menggunakan<br>2 variabel x<br>dan 1<br>variabel y,<br>metode<br>kuantitatif,<br>Teknik<br>pengumpulan<br>data<br>kuesioner, | Objek dan<br>sector<br>penelitian<br>lokasi dan<br>responden | X1 terhadap<br>Y tidak<br>signifikan t<br>hitung 1,363<br>< 2,017<br>X2 terhadap<br>y signifikan<br>t hitung ><br>2,017 |

|    |                                   |                                                                        |                                                             |                                                                                                                                                                                                         |                                                  |                                                                                                   |
|----|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                   | Perlindungan Perkebunan                                                |                                                             | analisis data : regresi linier berganda, tujuan penelitian : mengetahui pengaruh parsial dan simultan                                                                                                   |                                                  | X1 dan X2 signifikan<br>Fhitung<br>34,246<br>>3,21                                                |
| 2. | Heri Murityoko, Raka Galuh (2025) | PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS | X1 : Lingkungan Kerja<br>X2 : Motivasi Kerja<br>Y : Kinerja | Menggunakan 2 variabel x dan 1 variabel y, metode kuantitatif, Teknik pengumpulan data kuesioner, analisis data : regresi linier berganda, tujuan penelitian : mengetahui pengaruh parsial dan simultan | Objek dan sector penelitian lokasi dan responden | lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. |
| 3. | Okni Livianingsih, Hammam         | Pengaruh Motivasi Kerja dan                                            | X1 : Motivasi Kerja                                         | Menggunakan 2 variabel x dan 1                                                                                                                                                                          | Objek dan sector penelitian                      | Hasil penelitian menunjukan                                                                       |

|  |                                             |                                                                                                 |                                            |                                                                                                                                                                                                                          |                         |                                                                                                                                                                   |
|--|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Zaki, Wan<br>Laura<br>Hardilawati<br>(2022) | Lingkungan<br>Kerja<br>terhadap<br>Kinerja<br>Karyawan<br>pada hotel<br>Dyan Graha<br>Pekanbaru | X2 :<br>Lingkungan<br>Kerja<br>Y : Kinerja | variabel y,<br>metode<br>kuantitatif,<br>Teknik<br>pengumpulan<br>data<br>kuesioner,<br>analisis data<br>: regresi<br>linier<br>berganda,<br>tujuan<br>penelitian :<br>mengetahui<br>pengaruh<br>parsial dan<br>simultan | lokasi dan<br>responden | variabel<br>motivasi<br>kerja<br>berpengaruh<br>terhadap<br>Kinerja,<br>sedangkan<br>variabel<br>lingkungan<br>kerja tidak<br>berpengaruh<br>terhadap<br>kinerja. |
|--|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Kerangka berpikir penelitian sebagai berikut ini :



**Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir**

Penjelasan yang berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut :

1.  $H_0$  : Motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Yayasan Arba Waisrin
2.  $H_0$  : Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Yayasan Arba Waisrin
3.  $H_1$  : Motivasi Kerja memberikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pengurus Yayasan Arba Waisrin.
4.  $H_2$  : Lingkungan Kerja memberikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pengurus Yayasan Arba Waisrin.
5.  $H_3$  : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pengurus Yayasan Arba Waisrin.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif statistik dengan menerapkan metode survei menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pengurus Yayasan Arba Waisrin yang masih aktif dan sering hadir di setiap kegiatan rutin atau kegiatan sosial berjumlah 32 pengurus. Mengingat bahwa jumlah populasi pengurus di Yayasan Arba Waisrin relatif terbatas dan terjangkau, yaitu sekitar 32. pengurus, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau *Non probability sampling*, yang dimana semua anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pada penelitian ini data diperoleh melalui survei menggunakan kuesioner yang diisi oleh pengurus dengan skala Likert dari 1 sampai 5. Instrumen penelitian diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang terkumpul dianalisis dengan Uji asumsi klasik, kemudian dengan pengujian hipotesis dilakukan secara parsial (uji t) dan simultan (uji F), uji koefisien determinasi serta uji regresi linier berganda menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS, untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Tabel 1. 2 Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja

| Variabel       | Pernyataan                                                 | Sig.  | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Kondisi                  | Keterangan |
|----------------|------------------------------------------------------------|-------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| Motivasi Kerja | Saya memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas | 0,000 | 0,655        | 0,349       | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |

| Variabel | Pernyataan                                                                               | Sig.  | R <sub>hitung</sub> | R <sub>tabel</sub> | Kondisi                  | Keterangan |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------------|--------------------|--------------------------|------------|
|          | Saya melaksanakan tugas dengan target yang jelas                                         | 0,000 | 0,664               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|          | Saya mendapatkan umpan balik atas hasil pekerjaan saya                                   | 0,004 | 0,495               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|          | Saya memiliki tujuan yang jelas dan menantang                                            | 0,000 | 0,682               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|          | Saya memiliki perasaan segan dalam bekerja                                               | 0,000 | 0,704               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|          | Saya selalu berusaha untuk lebih unggul dari rekan kerja saya                            | 0,000 | 0,734               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|          | Saya mengutamakan mendapat prestasi dari apa yang saya kerjakan                          | 0,000 | 0,705               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|          | Saya selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja                  | 0,000 | 0,743               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|          | Saya senang memperoleh pujian dari apa yang saya kerjakan                                | 0,001 | 0,543               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|          | Saya bekerja bukan dengan harapan untuk mendapatkan intensif                             | 0,000 | 0,555               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|          | Saya bekerja bukan dengan harapan untuk memperoleh perhatian dari rekan kerja dan atasan | 0,000 | 0,837               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |

Tabel 1. 3 Hasil Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja

| Variabel         | Pernyataan                                                                    | Sig.  | R <sub>hitung</sub> | R <sub>tabel</sub> | Kondisi                  | Keterangan |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------------|--------------------|--------------------------|------------|
| Lingkungan Kerja | Penerangan/<br>pencahayaan<br>ditempat kerja<br>sudah memadai                 | 0,019 | 0,413               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|                  | Suhu udara di<br>tempat kerja<br>sudah baik/ideal                             | 0,000 | 0,725               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|                  | Tempat kerja<br>telah bebas dari<br>suara bising                              | 0,000 | 0,907               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|                  | Suasana tempat<br>kerja menawarkan<br>warna-warna yang<br>membuat tenang      | 0,001 | 0,542               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|                  | Saya mendapatkan<br>ruang gerak yang<br>bebas ditempat<br>kerja               | 0,000 | 0,481               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|                  | Saya merasa<br>bahwa tempat<br>kerja memiliki<br>keamanan yang<br>baik        | 0,000 | 0,814               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|                  | Saya tidak<br>memiliki masalah<br>terkait hubungan<br>dengan pengurus<br>lain | 0,000 | 0,809               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|                  | Terdapat<br>hubungan yang                                                     | 0,000 | 0,812               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |

| Variabel | Pernyataan                                              | Sig.  | R <sub>hitung</sub> | R <sub>tabel</sub> | Kondisi                  | Keterangan |
|----------|---------------------------------------------------------|-------|---------------------|--------------------|--------------------------|------------|
|          | harmonis didalam lingkungan kerja                       |       |                     |                    |                          |            |
|          | Tempat kerja memberikan kesempatan bagi saya untuk maju | 0,014 | 0,430               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|          | Tempat kerja telah menjamin keamanan dalam bekerja      | 0,000 | 0,851               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |

Tabel 1. 4 Hasil uji validitas kinerja pengurus (Y)

| Variabel         | Pernyataan                                                          | Sig.  | R <sub>hitung</sub> | R <sub>tabel</sub> | Kondisi                  | Keterangan |
|------------------|---------------------------------------------------------------------|-------|---------------------|--------------------|--------------------------|------------|
| Kinerja Pengurus | Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan         | 0,000 | 0,728               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|                  | Saya dapat menyelesaikan tugas dengan rapi                          | 0,000 | 0,920               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|                  | Saya dapat menyelesaikan tugas dengan standar yang telah ditetapkan | 0,000 | 0,692               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|                  | Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu                   | 0,000 | 0,716               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|                  | Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target                 | 0,000 | 0,811               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |

| Variabel | Pernyataan                                                                                | Sig.  | R <sub>hitung</sub> | R <sub>tabel</sub> | Kondisi                  | Keterangan |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------------|--------------------|--------------------------|------------|
|          | kerja yang telah ditetapkan                                                               |       |                     |                    |                          |            |
|          | Saya dapat bertanggung jawab terhadap setiap resiko pekerjaan saya                        | 0,000 | 0,871               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|          | Saya berusaha menjalin kerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan          | 0,000 | 0,898               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|          | Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama           | 0,000 | 0,667               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|          | Saya berusaha untuk berkreaitivitas dalam bekerja dengan menghasilkan pekerjaan yang baik | 0,005 | 0,452               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |
|          | Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik                      | 0,000 | 0,859               | 0,349              | $R_{hitung} > R_{tabel}$ | Valid      |

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka artinya seluruh butir pernyataan pada variabel Motivasi kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan kinerja pengurus (Y) dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Tabel 1. 5 Hasil uji reliabilitas

| Variabel                           | Croncbach Alpha | Syarat | Keterangan |
|------------------------------------|-----------------|--------|------------|
| Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )   | 0,872           | > 0,60 | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) | 0,868           | > 0,60 | Reliabel   |
| Kinerja Pengurus (Y)               | 0,924           | > 0,60 | Reliabel   |

Nilai *Cronbach alpha* pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja pengurus (Y) yaitu lebih besar dari 0,60. Artinya variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja pengurus (Y) dalam penelitian ini dapat dikatakan sudah memenuhi syarat reliabilitas dan dapat diandalkan sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

### Uji Normalitas

Tabel 1. 6 Hasil uji normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test       |                         |             | Unstandardized Residual |
|------------------------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
| N                                        |                         |             | 32                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                    |             | .0000000                |
|                                          | Std. Deviation          |             | 5.66436003              |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                |             | .088                    |
|                                          | Positive                |             | .088                    |
|                                          | Negative                |             | -.086                   |
| Test Statistic                           |                         |             | .088                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                         |             | .200 <sup>d</sup>       |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup> | Sig.                    |             | .758                    |
|                                          | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .747                    |
|                                          |                         | Upper Bound | .769                    |

Berdasarkan tabel 1.6 hasil perhitungan SPSS 29.0 diperoleh nilai Sig. uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 jadi nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1. 7 Hasil uji heteroskedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                           |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
| Model                     |                  | B                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig. |
| 1                         | (Constant)       | 2.958                       | 5.025      |                           | .589   | .561 |
|                           | Motivasi Kerja   | -.142                       | .085       | -.302                     | -1.684 | .103 |
|                           | Lingkungan Kerja | .183                        | .114       | .287                      | 1.599  | .121 |

a. Dependent Variable: abs\_res

Melalui pengujian menggunakan SPSS 29.0, diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,103 untuk variabel motivasi kerja dan 0,121 untuk lingkungan kerja seperti yang tertera pada Tabel 4.15. Mengingat nilai koefisien signifikansi dari kedua variabel independen tersebut berada di atas standar 0,05, dapat dipastikan bahwa tidak ada indikasi masalah heteroskedastisitas dalam

model regresi. Dengan demikian, model penelitian ini dinilai valid dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

### Uji Multikolonieritas

Tabel 1. 8 Hasil uji multikolonieritas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |                         |       |  |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|--|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |  |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |  |
| 1                         | (Constant)                  | 18.134     | 10.092                    | 1.797 | .083 |                         |       |  |
|                           | Motivasi Kerja              | .415       | .170                      | .418  | .021 | .934                    | 1.071 |  |
|                           | Lingkungan Kerja            | .133       | .230                      | .099  | .577 | .934                    | 1.071 |  |

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Mengacu pada hasil analisis pada Tabel 1.8, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tercatat sama besar, yaitu 1,071. Karena indikator VIF dari kedua variabel independen tersebut berada jauh di bawah ambang batas 10, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas antarvariabel.

### Uji Linearitas

Tabel 1. 9 Hasil uji linieritas

| Variabel                                         | (Deviation fo Linearity)<br>Sig. | Keterangan |
|--------------------------------------------------|----------------------------------|------------|
| Motivasi kerja terhadap<br>Kinerja Pengurus      | 0,963                            | Linear     |
| Lingkungan kerja<br>terhadap Kinerja<br>Pengurus | 0,734                            | Linear     |

Berdasarkan ringkasan data pada Tabel 1.9, hasil pengujian linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,963 untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus. Sementara itu, hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pengurus menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,794. Karena koefisien signifikansi dari kedua hubungan variabel

tersebut berada di atas nilai ambang 0,05, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki hubungan yang linear dan memenuhi asumsi yang dipersyaratkan.

### Uji Parsial (uji t)

Tabel 1. 10 Hasil uji t variabel motivasi kerja (x1) terhadap Kinerja (Y)

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1                         | (Constant)     | 22.526                      | 6.558      |                           | 3.435 | .002 |
|                           | Motivasi Kerja | .440                        | .162       | .444                      | 2.712 | .011 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Sesuai dengan tabel 1.10 yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pengurus (Y) adalah  $0,01 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,712 > \text{nilai } t_{tabel} 2,045$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pengurus (Y) secara signifikan.

Tabel 1. 11 Hasil uji t lingkungan kerja (x2) terhadap kinerja (Y)

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1                         | (Constant)       | 28.819                      | 9.819      |                           | 2.935 | .006 |
|                           | Lingkungan Kerja | .277                        | .240       | .206                      | 1.156 | .257 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Sesuai dengan tabel 1.11 yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pengurus (Y) adalah  $0,257 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 1,156 < \text{nilai } t_{tabel} 2,045$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pengurus (Y) secara signifikan.

## Uji Simultan (uji f)

Tabel 1. 12 Hasil uji simultan (Uji F)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 258.085        | 2  | 129.042     | 3.762 | .035 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 994.634        | 29 | 34.298      |       |                   |
|                    | Total      | 1252.719       | 31 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

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

Dari tabel 4.20 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pengurus (Y) adalah sebesar  $0,035 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} 3,762 > \text{nilai } f_{tabel} 3,33$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pengurus (Y) secara signifikan

## Uji Koefisien determinasi

Tabel 1. 13 Hasil uji koefisien determinas simultan

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .454 <sup>a</sup> | .206     | .151              | 5.85643                    |

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

Dari hasil perhitungan SPSS tabel 1.13 menunjukkan bahwa hasil R square yaitu 0,206 atau 20,6 % yang mana menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang rendah antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pengurus (Y). sedangkan 79,4 % lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Tabel 1. 14 Hasil uji koefisien determinasi parsial

|       |                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |            |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------------|
| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Zero-order |
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |            |
| 1     | (Constant)       | 18.134                      | 10.092     |                           | 1.797 | .083 |            |
|       | Motivasi Kerja   | .415                        | .170       | .418                      | 2.443 | .021 | .444       |
|       | Lingkungan Kerja | .133                        | .230       | .099                      | .577  | .568 | .206       |

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa nilai koefisien pada variabel motivasi kerja yaitu 0,418 dan nilai zero order 0,444. Pada variabel lingkungan kerja nilai koefisien beta memiliki nilai sebesar 0,099 dan nilai zero order 0,206.

$$\begin{aligned} \text{a. Motivasi kerja (X}_1\text{)} &= 0,418 \times 0,444 \times 100 \% \\ &= 18,5 \% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b. Lingkungan kerja (X}_2\text{)} &= 0,099 \times 0,206 \times 100 \% \\ &= 2,1 \% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan persentase secara parsial diatas, dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) memberikan pengaruh sebesar 18,5 % terhadap Kinerja Pengurus (Y) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) memberikan pengaruh sebesar 2,1 % terhadap Kinerja Pengurus (Y).

### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. 15 Hasil uji regresi linier berganda

|       |                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 18.134                      | 10.092     |                           | 1.797 | .083 |
|       | Motivasi Kerja   | .415                        | .170       | .418                      | 2.443 | .021 |
|       | Lingkungan Kerja | .133                        | .230       | .099                      | .577  | .568 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 18,134 + 0,415X_1 + 0,133X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta = 18,134 artinya jika motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai nol (0), maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan bernilai 18,134 satuan.
- b. Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif terhadap variabel kinerja pengurus yaitu sebesar 0,415. Nilai ini memberikan indikasi bahwa jika terjadi peningkatan pada faktor motivasi sebesar 1 satuan maka kinerja pengurus Yayasan Arba Waisrin akan meningkat 0,415 satuan.
- c. Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif terhadap variabel kinerja pengurus yaitu sebesar 0,133. Nilai ini memberikan indikasi bahwa jika terjadi peningkatan pada faktor lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pengurus Yayasan Arba Waisrin akan meningkat 0,133 satuan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa dorongan motivasi internal dan eksternal yang dimiliki oleh pengurus Yayasan Arba Waisrin merupakan faktor kunci yang menentukan tinggi rendahnya kinerja mereka di yayasan. Sedangkan, Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus ( $Y$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja bukan merupakan variabel penentu utama yang mengubah performa pengurus dalam menjalankan tugas-tugas yayasan. Secara simultan (bersama-sama), Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus ( $Y$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi dan perbaikan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama akan mendorong peningkatan kualitas kinerja pengurus secara nyata.

Saran, mengingat masih adanya responden yang menyatakan sangat tidak setuju terhadap dorongan untuk lebih unggul dari rekan kerja, pihak manajemen Yayasan disarankan menerapkan refleksi dampak sosial seperti melakukan sesi berbagi cerita, para pengurus mengadakan pertemuan bulanan khusus untuk mendengarkan kisah penerima manfaat yang terbantu oleh Yayasan. Dan melakukan aksi sosial internal seperti saling membantu sesama pengurus yang sedang mengalami musibah atau kesulitan. Untuk meminimalisasi ketidaknyamanan pengurus terhadap pujian kerja, disarankan agar Yayasan menjaga pujian terhadap para pengurus, karena para pengurus mengedepankan nilai ketulusan dan merasa risih dengan pujian verbal publik yang terkesan mengadu performa individu. Pemindahan bentuk

apresiasi menjadi catatan privat untuk melindungi kenyamanan psikologis mereka dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustika, D. (2023). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PADA KFC BINTARO SEKTOR SEMBILAN)* (Vol. 19). [https://repository.bsi.ac.id/repo/files/479421/download/Artikel-Jurnal\\_Afriyanti.pdf](https://repository.bsi.ac.id/repo/files/479421/download/Artikel-Jurnal_Afriyanti.pdf)
- Arifah, D., & Emita, I. (2026). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tembaga Mulia Semanan Tbk.* Vol. 6, 2-6. <https://prin.or.id/index.php/cemerlang/article/download/8573/6192>
- Arum Budiati. (2023). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pesona Natasha Gemilang.* 19, 1-5. <https://repository.bsi.ac.id/repo/kategori/91?page=13>
- Asyifa, Siska, I. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 3(No. 3), Hal 60-71. <https://doi.org/https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i2.609>
- Benu, K. I. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HYPERMART 369 KUPANG.* 12, 323-332. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/23105>
- Chairin, N. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Khusus Mata Medan.* 5(1), 187-192. <https://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/IMK/article/download/1009/840/4326>
- Ekawati, Herayati, W. (2026). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwitunggal Putra Pegadai (DPP Finance). Manajemen Ekonomi Akuntansi*, Vo. 2(2), 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.336>
- Elshanty. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . NIKKATSU ELECTRIC WORKS BANDUNG PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . NIKKATSU ELECTRIC WORKS BANDUNG.* 19-20. <http://repository.usbypkp.ac.id/id/eprint/3747>
- Hardiyanti, N. S., & Indra, N. (2026). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Wijaya Kusuma Kota Jakarta Utara menyelenggarakan pendidikan pada jenjang SD , SMP , SMA , dan SMK . Sebagai institusi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap.* 4 no.(November 2025), hal. 7-8.

<https://doi.org/https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v4i1.5949>

Heri Murtiyoko, R. G. T. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 3 no., 1-13. <https://jurnal.utpas.ac.id/index.php/jpema/article/view/235>

Irawati, L., Sutarto, B., & Saprudin, U. (2024). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AEON MALL INDONESIA BSD*. 4(2), 469-481. <https://doi.org/https://doi.org/10.53067/ijebe>

Minas, F. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas*. Vol. 2, 49-57. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/BASELINE/article/download/25536/7661>

Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru*. 2(1), 52-63. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/283/35>

Nurdin, Qomariah, Niswatin, D. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. [http://repository.mediapenerbitindonesia.com/384/1/%28%2BISBN%29K 226 - Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf](http://repository.mediapenerbitindonesia.com/384/1/%28%2BISBN%29K%20226-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia.pdf)

Nurrizki, A., Bukhari, E., & Nursal, M. F. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Bumi Alam Segar Kota Bekasi*. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), Hal 159-178. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.4055>

Nursya'bani. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinera Pegawai Pada Dinas lingkungan hidup kota bandung*. [chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://repository.usbypkp.ac.id/3729/6/SKRIPSI Mochammad Zaki Nursya%27bani 1111191163.pdf](chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://repository.usbypkp.ac.id/3729/6/SKRIPSI%20Mochammad%20Zaki%20Nursya%27bani%201111191163.pdf)

Prameswari, C., & Asmadi, I. (2026). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megatronix Mitraniaga*. *Journal Social Society*, 6(1), 299-310. <https://doi.org/https://doi.org/10.30605/jss.6.1.2026.971>

Prawiyogi, Latifatu, Purwanugraha, E. (2021). *Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar*. Vol. 5(1), Hal. 4. <https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/download/787/pdf/2695>

Yusuf, M. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada palace hotel puncak*.