MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026

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

Zaki Saputra

Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis , Universitas Bina Sarana Informatika

zakisaputra.ipa@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi dalam mencapai 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 yayasan berupa rumah pribadi yang dijadikan kantor sekaligus tempat mengajar/pengajian. Ketidak konsistenan dari pengurus menyebabkan menurunya target yang ingin di capai oleh yayasan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) 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 (thitung 2,712 > ttabel 2,045), yang berarti semakin tinggi motivasi maka semakin meningkat kinerja pengurus. Sebaliknya, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus (thitung 1,156 < ttabel 2,045) 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 dengan nilai Fhitung sebesar 3,762 dan signifikansi 0,035.

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

Article history

Received: Juni 2026

Reviewed: Juni 2026

Published: Juni 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

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 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 ($t_{calculated}$ 2.712 > t_{table} 2.045), 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 ($t_{calculated}$ 1.156 < t_{table} 2.045) 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, with an F-calculated value of 3.762 and a significance level of 0.035.

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

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia berperan dalam mengendalikan keberlangsungan suatu organisasi, oleh karena itu , masalah yang mendasar dengan pendekatan manajemen adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja, perhatian harus diberikan sehingga sumber daya manusia dapat berfungsi secara efektif. Menurut Cushway dalam (Talenta & Kinerja, 2024) MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) berperan sebagai instrumen manajerial yang krusial dalam menyusun strategi, mengarahkan, serta mengawasi aset manusia di dalam lembaga. Konsep ini tidak hanya dipandang sebagai rangkaian regulasi atau panduan operasional, melainkan juga sebuah mekanisme sistematis yang menyokong entitas dalam merealisasikan visi dan misinya. Ruang lingkup tata kelola ini mengintegrasikan fungsi proyeksi, penataan struktur, hingga pemberian komando. Selain itu, aspek ini sangat menitikberatkan pada aspek kemaslahatan dan kesejahteraan personel guna menstimulasi kolaborasi yang produktif demi kejayaan kolektif organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam (Arifah & Emita, 2026) Pencapaian kerja atau kinerja pengurus mencerminkan hasil yang direalisasikan oleh individu maupun kolektif di dalam lembaga, yang diukur melalui aspek mutu dan jumlah. Seluruh pelaksanaan tugas tersebut

didasarkan pada otoritas dan kewajiban yang diemban, serta dijalankan secara legal dengan senantiasa menjunjung tinggi norma moral dan etika demi mewujudkan visi misi organisasi

Penelitian terdahulu oleh (Agustika, 2023) Motivasi Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pengurus. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa 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. Urgensi komponen ini terletak pada kapasitasnya dalam membangun loyalitas kerja yang solid. Indikator utama dari fenomena ini dapat diukur dari sejauh mana para pengurus menginternalisasi tanggung jawab mereka. Di titik ini, seluruh agenda kerja tidak lagi dilihat sebagai kewajiban normatif di atas kertas, melainkan sebuah kepercayaan besar (*trust*) yang harus dipertanggungjawabkan dengan hasil maksimal.

Selain motivasi, lingkungan kerja dimana para pengurus ini melakukan kegiatan sangat mempengaruhi kinerja pengurus. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Yusuf, 2021) Faktor eksternal seperti lingkungan kerja memberikan dampak yang nyata terhadap output kerja para pengelola. Berdasarkan temuan empiris, ketiadaan situasi kerja yang nyaman akan mempercepat munculnya rasa bosan dan ketidakbetahan personel saat menuntaskan tugas. Oleh sebab itu, penyediaan sarana dan prasarana kerja yang layak menjadi tanggung jawab mutlak institusi. Ketika kenyamanan tempat kerja berhasil diwujudkan, kenyamanan tersebut akan menstimulasi kepuasan emosional pengurus yang kelak menjadi katalis dalam mendongkrak kualitas performa mereka di lapangan.

Dalam upaya menciptakan kinerja yang baik untuk Yayasan Arba Waisrin, tentunya masih ada beberapa kendala dalam mecapai target yayasan, contohnya ada beberapa pengurus yang jarang hadir dalam kegiatan, sering menunda pekerjaan, tugas dan tanggung jawab pengurus belum dijalankan secara maksimal dan kurangnya evaluasi kinerja. Ini tentu jadi masalah untuk yayasan, karena ketidak konsistenan dari pengurus menyebabkan menurunya target yang ingin di capai oleh yayasan. Seperti menurunnya jumlah donatur, menurunnya jumlah jamaah di setiap kegiatan, dan kegiatan sosial yayasan yang berkurang karena terbatasnya dana untuk kegiatan tersebut.

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.

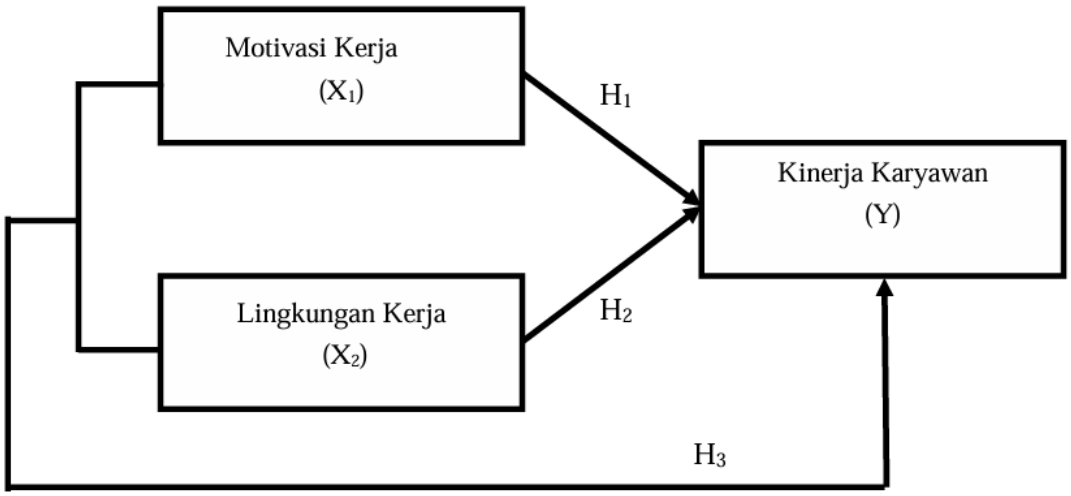
Berikut adalah penelitian yang relevan :

Tabel 1. 1 Penelitian terdahulu yang relevan

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN	HASIL PENELITIAN
1.	Afriyanti, Murniyati (2026)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perlindungan Perkebunan	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja	Menggunakan 2 variabel x dan 1 variabel y, metode kuantitatif, Teknik pengumpulan data kuesioner, analisis data : regeresi linier berganda, tujuan penelitian : mengetahui pengaruh parsial dan simultan	Objek dan sector penelitian lokasi dan responden	X1 terhadap Y tidak signifikan t hitung 1,363 < 2,017 X2 terhadap y signifikan t hitung > 2,017 X1 dan X2 signifikan Fhitung 34,246 >3,21

2.	Heri Murityoko, Raka Galuh (2025)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja	Menggunakan 2 variabel x dan 1 variabel y, metode kuantitatif, Teknik pengumpulan data kuesioner, analisis data : regeresi 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 Zaki, Wan Laura Hardilawati (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada hotel Dyan Graha Pekanbaru	X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja	Menggunakan 2 variabel x dan 1 variabel y, metode kuantitatif, Teknik pengumpulan data kuesioner, analisis data : regeresi linier berganda, tujuan penelitian : mengetahui pengaruh parsial dan simultan	Objek dan sector penelitian lokasi dan responden	Hasil penelitian menunjukan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap 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_1 : Motivasi Kerja memberikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pengurus Yayasan Arba Waisrin.

2. H_2 : Lingkungan Kerja memberikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pengurus Yayasan Arba Waisrin.
3. 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
	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

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026

Variabel	Pernyataan	Sig.	R_{hitung}	R_{tabel}	Kondisi	Keterangan
	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_{hitung}	R_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja	Penerangan/ pencahayaan ditempat kerja sudah memadai	0,019	0,413	0,349	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
	Suhu udara di tempat kerja sudah baik/ideal	0,000	0,725	0,349	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
	Tempat kerja telah bebas dari suara bising	0,000	0,907	0,349	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
	Suasana tempat kerja menawarkan warna-warna yang membuat tenang	0,001	0,542	0,349	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
	Saya mendapatkan ruang gerak yang bebas ditempat kerja	0,000	0,481	0,349	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026

Variabel	Pernyataan	Sig.	R_{hitung}	R_{tabel}	Kondisi	Keterangan
	Saya merasa bahwa tempat kerja memiliki keamanan yang baik	0,000	0,814	0,349	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
	Saya tidak memiliki masalah terkait hubungan dengan pengurus lain	0,000	0,809	0,349	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
	Terdapat hubungan yang harmonis didalam lingkungan kerja	0,000	0,812	0,349	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
	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_{hitung}	R_{tabel}	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 kerja yang telah ditetapkan	0,000	0,811	0,349	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
	Saya dapat bertanggung jawab terhadap setiap resiko pekerjaan saya	0,000	0,871	0,349	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026

Variabel	Pernyataan	Sig.	R_{hitung}	R_{tabel}	Kondisi	Keterangan
	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 berkreativitas 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_1)	0,872	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	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 dihandalkan sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026

Uji Normalitas

Tabel 1. 6 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

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

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1. 7 Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026

Uji Multikolonieritas

Tabel 1. 8 Hasil uji multikolonieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.134	10.092		1.797	.083		
	Motivasi Kerja	.415	.170	.418	2.443	.021	.934	1.071
	Lingkungan Kerja	.133	.230	.099	.577	.568	.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) Sig.	Keterangan
Motivasi kerja terhadap Kinerja Pengurus	0,963	Linear
Lingkungan kerja terhadap Kinerja 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.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026

Uji Parsial (uji t)

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

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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 menunjukan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pengurus (Y) adalah 0,01 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,712 > 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[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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 menunjukan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pengurus (Y) adalah 0,257 > 0,05 dan nilai t_{hitung} 1,156 < 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.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026

Uji Simultan (uji f)

Tabel 1. 12 Hasil uji simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.085	2	129.042	3.762	.035[b]
	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 > 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 signfikan

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[a]	.206	.151	5.85643

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

Dari hasil perhitungan SPSS tabel 1.13 menunjukan bahwa hasil R square yaitu 0,206 atau 20,6 % yang mana menunjukan 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.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026

Tabel 1. 14 Hasil uji koefisien determinasi parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero-order
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.

a. Motivasi kerja (X_1) = 0,418 x 0,444 x 100 %

= 18, 5 %

b. Lingkungan kerja (X_2) = 0,099 x 0,206 x 100 %

= 2,1 %

Dari hasil perhitungan persentase secara parsial diatas, dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja (X_1) memberikan pengaruh sebesar 18,5 % terhadap Kinerja Pengurus (Y) dan Lingkungan Kerja (X_2) memberikan pengaruh sebesar 2,1 % terhadap Kinerja Pengurus (Y).

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. 15 Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
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 indeksi 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 indeksi 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 untuk menciptakan persaingan yang sehat dan positif. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja individu, menetapkan target kerja yang jelas, serta memberikan apresiasi berkala bagi pengurus yang menunjukkan prestasi di atas rata-rata. Upaya ini penting untuk memicu motivasi berprestasi pengurus tanpa merusak rasa kebersamaan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustika, N. D. (2023). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PADA KFC BINTARO SEKTOR SEMBILAN)* (Vol. 19).

Arifah, D., & Emita, I. (2026). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tembaga Mulia Semanan Tbk*. *6*, 132–146.

Arum Budiati. (2023). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pesona Natasha Gemilang*. 1–5.

Benu, K. I. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HYPERMART 369 KUPANG*. 323–332.

Chairin, N. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Khusus Mata Medan*. *5*(1), 187–192.

Elshanty. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . NIKKATSU ELECTRIC WORKS BANDUNG PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . NIKKATSU ELECTRIC WORKS BANDUNG*.

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*(November 2025).

Heri Murtiyoko, R. G. T. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 1–13.

Husein, Zamhir, A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. . H. Husein, S.E., M. . Dr. Ir. H. Zamhir Basem, & S. E. Ade Sotio Rahman (eds.); 2024th ed.). PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA.

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.

Kusuma, J. (2023). *metodologi penelitian*. 11–16.

Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Minas, F. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*.

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.

Novia. (2025). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PNM UNIT MEKAAR WARA TIMUR KOTA PALOPO*.

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*. *4*(3).

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

Prameswari, C., & Asmadi, I. (2026). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megatronix Mitraniaga*. *6*(1), 299–310.

Talenta, M., & Kinerja, U. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*.

Vinadhinial, P., & Windasari, V. (2026). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PPSU Kelurahan Kembangan Utara*. *6*(1), 606–618.

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