

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA AMIL YAYASAN GALANG BERSAMA KAMI

Mohammad Fikri<sup>1</sup>, Bakri Hasanuddin<sup>2</sup>, Idris<sup>3</sup>, Risnawati<sup>4</sup>  
[mohfikri573@gmail.com](mailto:mohfikri573@gmail.com)<sup>1</sup>, [bakrihasanuddin62@gmail.com](mailto:bakrihasanuddin62@gmail.com)<sup>2</sup>, [risnawati.palu@gmail.com](mailto:risnawati.palu@gmail.com)<sup>4</sup>  
Universitas Tadulako

### ABSTRAK

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja pegawai pegawai di yayaan galang Bersama kami. Dalam penelitian diketahui bahwwa motivasi kerja dan lingkungan sudah berjalan cukup baik hal ini dibuktikan terus bertambahnya para donatur setiap tahunnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, Penulis memilih menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang berisi tentang pengambilan data yang dibutuhkan, dengan tehnik observasi langsung kepada pihak terkait, yang diikuti pula dengan wawancara dan juga dokumentasi khusus semasa proses pengambilan data yang dibutuhkan oleh Penulis. Setelah selesai melakukan wawancara intensif, Penulis mendapati hasil bahwa keseluruhan pemasukan dana yang dihimpun oleh YGBK adalah Adapun jalur lain yang ditempuh adalah melalui Zakat, baik itu berupa Zakat Fitrah maupun Zakat Maal yang dititipkan kepada Yayasan Galang Bersama Kami untuk dapat disalurkan kepada yang berhak menerima. Ada juga skenario lewat jalur pemberian Wakaf dari donator yang dipercayakan untuk dikelola sepenuhnya atas kemanfaatannya oleh Yayasan Galang Bersama Kami. Penerapan motivasi kerja bertujuan agar para pegawai selalu termotivasi dalam dalam bekerja sehingga dapat memikirkan ide-ide cemerlang untuk suatu Lembaga sehingga suatu Lembaga tersebut dapat berkembang dengan baik sesuai yang diinginkan Menurut Sastrohadiwiryo (2015:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi,mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk bekerja menyelesaikan tugasnya, sehingga pegawai tidak terasa jenuh dalam melaksanakan pekerjaannya serta tidak membosankan. Apabila hal ini dapat terpenuhi, maka kinerja pegawai akan meningkat serta penyelesaian tugas tepat pada waktu yang ditentukan sekaligus dapat menjamin tercapainya tujuan organisasi. Nitisemito (2019:183), Menciptakan kenyamanan pada lingkungan kerja antara lain dapat dilakukan dengan cara membuat keharmonisan antara atasan dan bawahaan dalam sebuah organisasi. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang meningkatkan kinerja pegawai, dengan lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pula terhadap kinerja pegawai. Beberapa jalur untuk donasi di Yayasan Galang Bersama hal ini tidak bisa terlepas dari pada pegawai dalam melayani dengan motivasi tinggi untuk menyakinkan para donatur untuk menjadi donatur di yayaysan galang Bersama, dan lingkungan kerja baik memberi kenyamanan para untuk bertransaksi dengan para pegawai di Yayasan amal Galang Bersama kami.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

### PENDAHULUAN

Zaman golabalisasi pada masa ini mahasiswa harus memiliki ilmu pengatahuann yang baik dan mampu menguasai teknologi yang berkembang sangat pesat, sehingga sebuah organisasi diwajibkan memiliki sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam kompetisiSalah satu tujuan setiap perguruan tinggi adalah menghasilkan generasi penerus

bangsa yang memiliki pengetahuan teoritis, praktis dan terapan. Program magang sebagai kegiatan akademik sangat diperlukan untuk memperkenalkan dan mengembangkan kemampuan pengembangan diri dari ilmu yang dipelajari pada masa perkuliahan.

Yayasan Galang Bersama Kami adalah lembaga kemanusiaan filantropi islam yang bergerak dalam pemberdayaan masyarakat dhuafa dan kelompok rentan untuk meningkatkan taraf kehidupan dengan pendekatan kekeluargaan melalui program pemberdayaan Berdiri atas dasar nilai-nilai kepedulian, keberlanjutan, dan keadilan, Yayasan Galang Bersama Kami berkomitmen untuk menjadi agen perubahan yang membantu membangun masyarakat yang lebih baik. Yayasan Galang Bersama Kami memiliki visi menjadi lembaga kemanusiaan profesional dalam peningkatan taraf kehidupan masyarakat di Indonesia. Misi lembaga ini melibatkan berbagai kegiatan dan program yang dirancang untuk memberdayakan individu dan komunitas, memajukan pendidikan, serta memberikan bantuan kepada mereka yang membutuhkan. Yayasan Galang Bersama Kami berkomitmen untuk berkelanjutan dalam upayanya, Dengan terus merespon perubahan dan tantangan zaman.

Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang memiliki peran penting dalam menjalankan operasional organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu Lembaga Amil Yayasan harus lebih memberdayakan pegawainya agar pegawai tersebut mampu menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas dan unggul. Keberhasilan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dapat dinilai atau dilihat dari hasil kerjanya. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penerapan motivasi kerja.

Penerapan motivasi kerja bertujuan agar para pegawai selalu termotivasi dalam bekerja sehingga dapat memikirkan ide-ide cemerlang untuk suatu Lembaga sehingga suatu Lembaga tersebut dapat berkembang dengan baik sesuai yang diinginkan Menurut Sastrohadiwiryo (2015:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Selain motivasi kerja yang dimiliki seorang pegawai, demi mencapai kinerja yang berkualitas seorang pegawai harus memiliki lingkungan kerja yang baik karena hal merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah sesuatu yang berada di Yayasan dimana seorang pegawai bekerja yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk mengoptimalkan produktivitas para pegawai harus tercipta lingkungan kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk bekerja menyelesaikan tugasnya, sehingga pegawai tidak terasa jenuh dalam melaksanakan pekerjaannya serta tidak membosankan. Apabila hal ini dapat terpenuhi, maka kinerja pegawai akan meningkat serta penyelesaian tugas tepat pada waktu yang ditentukan sekaligus dapat menjamin tercapainya tujuan organisasi. Nitisemito (2019:183), Menciptakan kenyamanan pada lingkungan kerja antara lain dapat dilakukan dengan cara membuat keharmonisan antara atasan dan bawahan dalam sebuah organisasi. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang meningkatkan kinerja pegawai, dengan lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pula terhadap kinerja pegawai.

## **METODOLOGI**

Metode yang dipergunakan oleh Penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif

kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif digunakan karena metode ini dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau mendeskripsikan suatu keadaan secara objektif. Penelitian kuantitatif lebih banyak menggunakan angka-angka dalam proses penelitian dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini adalah analisis deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang karakteristik, hubungan, dan pola yang ada dalam fenomena yang diteliti.

Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara langsung dengan pihak yang berhubungan langsung dengan data yang dibutuhkan oleh Penulis. Pada penelitian ini, Penulis menjadikan beberapa pegawai Yayasan Galang Bersama Kami sebagai narasumber utama, guna mendapatkan informasi dan akses terkait motivasi kerja dan lingkungan kerja di Yayasan. Penulis juga melakukan observasi dan juga dokumentasi yang melibatkan pengumpulan data dan dokumen yang ada di tempat penelitian,

Adapun lama durasi yang dibutuhkan oleh Penulis untuk menggali semua informasi yang dibutuhkan adalah berkisar 7 sampai 8 hari, terhitung dari pertama Penulis menemui narasumber yaitu pada pertengahan bulan Januari 2024.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah Penulis rampungkan lewat semua data dan informasi yang dibutuhkan, Penulis dapat menyimpulkan bahwa Jadi sumber dana yang pertama dan yang Yayasan Galang Bersama Kami punya adalah galangan dana yang berasal dari akad donasi para donator yang berupa dana Zakat, Infaq, Sedekah, dan juga Wakaf yang dihimpun dari berbagai Jalur. Contoh jalur untuk sampai kepadanya yaitu penghimpunan Infaq lewat divisi Fundraising yang didapatkan dengan berbagai metode khusus Funding dana. Adapun jalur lain yang ditempuh adalah melalui Zakat, baik itu berupa Zakat Fitrah maupun Zakat Maal yang dititipkan kepada Yayasan Galang Bersama Kami untuk dapat disalurkan kepada yang berhak menerima. Ada juga skenario lewat jalur pemberian Wakaf dari donator yang dipercayakan untuk dikelola sepenuhnya atas kemanfaatannya oleh Yayasan Galang Bersama Kami.

Beberapa jalur untuk donasi di Yayasan Galang Bersama hal ini todak bisa terlapas dari pada pegawai dalam melayani dengan motivasi tinggi untuk menyakinkan para donatur untuk menjadi donatur di yayaysan galang Bersama, dan lingkungan kerja baik memberi kenyamanan para untuk bertransaksi dengan para pegawai di Yayasan amal Galang Bersama hal ini dapat kita lihat dari data berikut.

Tabel 1. Data Jumlah Donatur Yayasan Galang Bersama Kami Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Donatur	Donatur Baru
2021	5.145	3.642
2022	9.463	4.430
2023	35.957	25.572

Pada tabel 1 diatas dapat dilihat kemampuan Yayasan Galang Bersama Kami dalam mendapatkan donator baru setiap tahunnya bertambah, pada tahun 2021 donatur baru YGBK berjumlah 3.642 dengan hasil persentase akuisisi sebanyak 70,50%. Kemudian, pada tahun 2022 jumlah donator baru YGBK sebanyak 4.430 dengan tingkat persentase akuisisi 40,80% dan pada tahun 2023 jumlah donatur baru berjumlah 25.572 dengan tingkat persentase akuisisi 73,65% dengan hasil demikian Yayasan Galang Bersama Kami dapat dikatakan “Baik” dalam mendapatkan donator baru karena disetiap tahunnya donator terus bertambah. Hal ini tidak terlapas dari peran pegawai dalam memberi motivasi para donator

dan nyaman lingkungan kerja di Yayasan amal Bersama.

Tabel 2. Peningkatan motivasi Karyawan Yayasan Galang Bersama Kami Tahun 2021-2023

<b>Keterangan</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Jumlah pelatihan	3	5	4
Jumlah Karyawan	36	45	30
Persentase	0,083%	0,111%	0,133

Tabel diatas menunjukkan bahwa motivasi pegawai yang meningkat dengan adanya pelatihan disetiap tahunnya hal ini membuat para karyawan merasa diperhatikan oleh pemilik Yayasan sehingga menimbulkan motivasi yang besar dalam diri mereka untuk meningkatkan kinerja mereka hal ini dibuktikan dengan pencapaian para karyawan dengan terus bertambahnya para donatur ini Yayasan Galang Bersama.

Tabel 3. Data Jumlah Karyawan Yayasan Galang Bersama Kami Tahun 2021-2023

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
2021	36
2022	45
2023	30

Sumber : Divisi HC Yayasan Galang Bersama Kami

Menunjukkan jumlah karyawan di Yayasan Galang Bersama kami dari tahun 2021-2023. Pada tahun 2021 karyawan Yayasan Galang Bersama kami berjumlah 36 orang. Pada tahun 2022 meningkat menjadi 45 orang dengan tingkat retensi karyawan sebesar 1,25%. Pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 30 orang dengan retensi sebesar 0,66%. Hal ini membuktikan bahwa komitmen Amil Yayasan Galang Bersama kami “kurang baik.

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini pada dasarnya ditulis berdasarkan fakta tyang ada dilapngan apa yang telah dirasakan dan dilihat langsung oleh peneliti sehingga jadi tulisan ini. untuk menjawab masalah yang sering kali dihadapi para Lembaga Nirlaba Islami yang fokus utamanya menggalang dana dari orang yang berkecukupan untuk disalurkan kepada kaum yang membutuhkan adalah masalah pembangunan kepercayaan kepada para calon donator untuk dapat ikut berdonasi di Lembaganya, hal berhubungan dengan membangun kepercayaan dengan para donotur agar mau memberikan Sebagian dari harta yang kepunyaan orang lain.

Hal ini melibatkan sumber daya manusia di Yayasan amal galang Bersama, terutama kepala Yayasan untuk dapat memberikan motivasi kepada pegawainya agal semangat dalam bekerja dan mambangun lingkungan kerja yang antar sesama pegawai hal ini sudah berjalan dengan baik dibuktikan dengan data yang disajikan oleh penulis data tersebut diambil langsung Lembaga. Sehingga dapat kita lihat setiap donatur di Yayasan Amal galang Bersama terus meningkat

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis ialah, hal pertama semoga dalam tulisan dapat membatu para teman-teman mahasiswa selanjutnya dalam mencari informasi tentang Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Di Yayasan Galang Bersama Kami. Yang kedua semoga tulisan dapat menjadi perhatian para pemaganag kepenting di Yayasan Amal Bersama Kami dalam mempertahankan dan meingkatkan kinerja pegawai. Agar di tahun-tahun

berikutnya para donatur terus bertambah menjadi lebih banyak lagi dari tahun sebelumnya, yang ketiga semoga tulisan dapat menjadi bacaan para donatur dan orang baik diluar sana dan sehingga menjauhkan fitnah yang beredar diluar sana tentang bagaimana pengloalan keuangan di Yayasan galang Bersama kami , hal pe penting dilakukan dengan baik dan benar untuk dapat mempertahankan donatur tetap yang sudah susah payah diyakinkan agar bisa berjuang bersama untuk kesejahteraan umat lewat Yayasan Galang Bersama Kami

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Nitisemito. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.  
Sastrohadiwiryo, 2015, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional.  
PT. Bumi Aksara, Jakarta.  
Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.