



The Influence of Intellectual Ability, Motivation, and Non Physical Work Environment on Employee Performance at Al Falah Social Foundation Surabaya

Pengaruh Kemampuan Intelektual, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

¹⁾ Aruni Izzatur Rahim Muharrom, ²⁾ Lilik Indayani

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: Lilikindayani@umsida.ac.id

Abstract : *This study aims to determine the effect of career development, motivation, and work environment on employee performance at the Al Falah Social Fund Foundation, Surabaya. In this study using a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 114 respondents from the employees of the Al Falah Social Fund Foundation, Surabaya, using a total sampling technique. In this study, an analytical tool was used, namely the regression analysis technique with the help of the PASW 25 statistical software program. In this study, primary data was used which was obtained from a questionnaire which was measured using a Likert scale which was then tested for validity and reliability. The results of this study prove that (1) the intellectual ability variable has a positive and not significant relationship to employee performance. (2) the motivation variable is positively and significantly related to employee performance. (3) non-physical work environment variables have a positive and not significant relationship to employee performance.*

Keywords: *Career Development, Motivation, Non-Physical Work Environment, and Employee Performance.*

Abstrak. *Pada Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 114 responden dari karyawan Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya, dengan menggunakan teknik sampel total sampling. Pada penelitian ini menggunakan alat analisis yakni teknik analisis regresi dengan bantuan program software PASW statistics 25. Pada penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dari kuisioner yang pada pengukurannya menggunakan skala likert yang kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1) variabel kemampuan intelektual berhubungan secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) variabel motivasi berhubungan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) variabel lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci : *Pengembangan Karir, Motivasi, Lingkungan Kerja non fisik, dan Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Pada saat ini seluruh dunia sedang sibuk dengan munculnya wabah covid-19, termasuk negara Indonesia yang juga terkena dampak wabah ini. Adanya wabah ini berdampak pada aktivitas yang normal menjadi terhambat, dampak ini paling dirasakan oleh perusahaan. Dimana perusahaan harus menerapkan Work Form Home (WFH) Pada beberapa departemen maupun devisi perusahaan, serta tidak sedikit pula terjadinya suatu pengurangan SDM pada perusahaan yang terdampak wabah covid-19.

Adanya imbauan pemerintah yang dikeluarkan melakukan semua aktivitas dirumah bertujuan mengurangi tingkat penularan virus covid-19 dinegara Indonesia, menetapkan semua aktivitas perusahaan dilakukan dengan memanfaatkan media online yang ditentukan dalam bekerja. Adanya kebijakan WFH ini sangat berpengaruh terhadap kemampuan intelektual karyawan dalam bekerja yang seharusnya bisa terus berkembang jadi terbatas, motivasi bekerja terancam menurun bahkan akan berubah, dan dampak pada lingkungan kerja yang berbeda mengakibatkan akan kurangnya fokus dalam bekerja.

Terjadinya beberapa perubahan standard dalam bekerja inilah yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, [1] mengatakan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan dimana untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya adalah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang bergerak dibidang sosial dan kemanusiaan yang tentunya sangat dibutuhkan masyarakat. Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya atau yang biasa disebut dengan YDSF Surabaya ini beralamatkan di Jl. Kertajaya 8C No. 17 Gubeng

Surabaya. Pada saat ini LAZ memiliki jaringan nasional berjumlah 14 lembaga, dan salah satunya adalah Yayasan Dana Sosial (YDSF) Surabaya. YDSF dikukuhkan menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional oleh Menteri Agama Republik Indonesia dengan SK No.523 tanggal 10 Desember 2001 dan kini telah menjadi entitas yang menarik perhatian serta eksistensi mendalam pada kemanusiaan secara universal. Melalui Divisi Penyaluran, YDSF semakin meneguhkan pendayagunaan dana secara syar'i, efisien, dan produktif sebagai lembaga pengelola ZIS (Zakat, Infaq, Shodaqoh) yang makin terasa manfaatnya. Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya adalah lembaga yang bergiat dalam bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan dengan cara mengumpulkan dana dari umat Islam dan membagikannya untuk kepentingan Islam seperti pendidikan, pembangunan masjid, santunan anak yatim, dan sebagainya. Oleh karena itu YDSF Surabaya memegang prinsip sebagai berikut

- a) Amanah, yaitu melakukan dengan baik dan benar segala sesuatu yang dipercayakan kepadanya.
- b) Profesional, yaitu melakukan sesuatu dengan kesungguhan, secara efektif dan efisien, dengan didasarkan kepada kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang handal.
- c) Transparansi, yaitu terbuka dalam pengumpulan maupun penyaluran dana, khususnya terhadap donatur.
- d) Independen, yaitu tidak menganut ataupun di bawah pengaruh partai politik atau golongan.
- e) Adil, yaitu dalam penyaluran dana, YDSF Surabaya lebih mengutamakan mereka yang membutuhkan, terutama fakir miskin.
- f) Responsif, yaitu selalu tanggap terhadap kesulitan, keterbelakangan, maupun penderitaan umat.
- g) Kooperatif, yaitu bekerja sama dengan lembaga Islam yang mempunyai tujuan sama/serupa dan menganggap mereka sebagai mitra dan bukan saingan.

Berdasarkan pembahasan tersebut bahwa prinsip yang diterapkan YDSF Surabaya sesuai dengan prinsip pengelolaan dana. Yaitu mengenai amanah, profesional, dan transparansi. Sebagaimana diketahui dana adalah dana yang dikumpulkan dari masyarakat untuk disalurkan kepada masyarakat atau dana dikumpulkan dari para donatur, untuk memudahkan pengumpulan donasi dari para donatur YDSF Surabaya memiliki petugas lapangan yang sering disebut sebagai juru pungut (jungut). Jungut ini bertugas mengambil dana atau donasi rutin dari para donatur. Munculnya lembaga-lembaga amil zakat membuat tingkat persaingan dibidang sosial dan kemanusiaan yang terjadi dewasa ini semakin kuat, sehingga diperlukan kesiapan SDM untuk memberikan layanan kepada donatur. Oleh karena itu SDM harus dirancang dengan baik, ketika SDM dirancang dengan baik maka pelayanan kepada donatur akan maksimal.

YDSF Surabaya harus cepat dan tanggap terkait apa yang dibutuhkan donatur ataupun ketika pengambilan donasi. Namun dalam pelaksanaannya YDSF Surabaya belum secara maksimal dalam menjalankan tugasnya terlihat dari masih banyaknya donasi yang belum terambil dari donatur. Terkait dengan kurangnya pelayanan yang diberikan, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik ingin meneliti aspek kinerja karyawan YDSF Surabaya, peneliti ingin mengetahui bagaimana tingkat kemampuan karyawan, tingkat motivasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan YDSF Surabaya. Karena salah satu tolak ukur kinerja karyawan adalah pelayanan, jika pelayanan yang diberikan karyawan kepada donatur baik, maka kinerja karyawan itu baik pula, berarti kinerja karyawan pada saat ini dapat dikatakan kurang maksimal karena masih banyaknya keluhan yang diterima dari donatur maupun masyarakat.

YDSF Surabaya selalu berupaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan mereka agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu pemimpin perusahaan atau lembaga harus mengetahui faktor apa saja yang akan membuat kinerja karyawannya akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan, kemampuan Intelektual, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja. [2] menyatakan terdapat dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kemampuan Intelektual dan Motivasi. Kemampuan Intelektual dalam bekerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. [3] mengatakan kemampuan Intelektual merupakan sebuah sifat yang melekat pada manusia atau yang dipelajari yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental maupun fisik.

Selain kemampuan Intelektual, motivasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun yang perlu disadari adalah motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri. Motivasi haruslah bersifat profesional, mereka harus mempunyai impian atau tujuan, memiliki pikiran yang positif dan berjiwa besar dalam menghadapi kegagalan, mempunyai keinginan yang kuat untuk berhasil serta mengetahui apa yang harus dilakukan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku sehingga perusahaan atau lembaga memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar dapat memberikan kinerja yang maksimal dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja non fisik juga merupakan salah satu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, kondusif, dan aman sangat memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada lembaga atau perusahaan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja bawahan terhadap atasan dan lingkungan fisik disuatu perusahaan atau organisasi. [4] mengatakan lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dalam beberapa waktu terjadi banyak penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan namun hasil penelitian yang didapatkan menunjukan hasil yang berbeda dan tidak konsisten.

Berdasarkan fenomena latar belakang diatas maka harus dilakukan penelitian terhadap variabel kemampuan intelektual, motivasi, dan lingkungan kerja dalam pengaruhnya terhadap variabel kinerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada donatur rutin. hal ini menjadi pendorong penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Intelektual, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya”**

II. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya beralamatkan di Jl. Kertajaya 8C No. 17 Gubeng Surabaya.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya yang ada di Surabaya dengan jumlah 114 karyawan. (Sumber : HRD Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya). [5] menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian tersebut. Teknik sampling pada dasarnya terdiri dari dua macam yaitu teknik *probability sampling* dan teknik *non probability sampling*. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *non probability sampling*.

Non probability sampling adalah teknik penarikan sampel yang tidak memberikan peluang bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih untuk menjadi sampel. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability sampling* dengan teknik *total sampling* dimana peneliti mengambil semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari uraian di atas, teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 114 karyawan di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya yang ada di Surabaya.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Dimana menurut [5] data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka kemudian dianalisis menggunakan data statistik. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang kemudian dianalisis menggunakan data statistik [5]. Sumber data merupakan subyek data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, antara lain:

a) Data Primer

[5] menyatakan bahwa data primer adalah data yang diperoleh dari peninjauan secara langsung dari sumber asli atau sumber data pertama di dalam objek penelitian yaitu responden penelitian. Data responden pada penelitian ini mengenai kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metode kuesioner yang disebar kepada karyawan Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

b) Data Sekunder

[5] Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa literatur maupun berupa keterangan atau sumber data kedua dari data yang dibutuhkan dan ada hubungannya dengan objek di penelitian ini. Dalam penelitian ini data sekunder berasal dari data kantor Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya, buku dan jurnal penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan peneliti yaitu sebagai berikut:

a Kuesioner

[5] menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner sendiri dapat di berikan secara pribadi, disuratkan kepada responden atau dapat di sebarakan secara elektronik. Dalam penelitian ini kuesioner di sebarakan kepada responden yang bekerja di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya. Dalam penelitian ini jawaban yang diperoleh dari responden akan diukur dengan skala *Likert* dengan salah satu dari lima jawaban yang tersedia dan dapat diberi skor sebagai berikut:

1. Untuk jawaban Sangat Tidak setuju (STS) memiliki bobot 1

2. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) memiliki bobot 2
3. Untuk jawaban Netral (N) memiliki bobot 3
4. Untuk jawaban Setuju (S) memiliki bobot 4
5. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) memiliki bobot 5

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu berupa program SPSS (*statistical program for social science*)²⁵ dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda.

1. Uji asumsi klasik

Terdapat dua cara untuk mengidentifikasi variabel distribusi normal atau tidak. Yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan analisis statistik. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan model regresi linier berganda, maka perlu diadakannya uji asumsi klasik. Yang mana jika terdapat uji asumsi klasik didalamnya maka model regresi linier berganda sudah dapat dikatakan sebagai model yang baik, yang terdiri sebagai berikut.

a) Uji Linieritas

Uji linieritas ini sangat perlu untuk dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda karena analisis tersebut mengansumsikan hubungan diantara variabel yang bersifat linier. Jika ternyata hasil dari pola variabelnya memiliki hubungan yang tidak linier maka tehnik analisis regresi linier berganda ini cenderung tidak melakukan estimasi kekuatan hubungan diantara dua variabel. Sedangkan uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dicantumkan sesuai dengan garis linier atau tidak sehingga agar tidak terjadi peningkatan atau penurunan kuantitas di salah satu variabel, maka akan diikuti secara linier oleh variabel lainnya.

Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan Test for linearity dengan ukuran signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi melebihi nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa antar variabel tidak memiliki hubungan yang linear, namun sebaliknya jika nilai yang didapat kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa antar variabel memiliki hubungan yang linier.

b) Uji Normalitas

Sebelum dilakukannya pengujian hipotesis ke langkah selanjutnya, maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data dengan tujuan agar data di setiap variabel yang dianalisis harus berdistribusi normal [5] Data yang berdistribusi normal akan memiliki sebaran yang normal pula, sehingga data tersebut dapat dianggap untuk mewakili populasi. Ada beberapa cara untuk dapat mendeteksi bagaimana residual berdistribusi secara normal atau tidak dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik.

Di dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas secara statistik dengan memilih signifikansi pada bagian Kolmogorov – Smirnov. Adapun ketentuan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika angka signifikansi uji Kolmogorov – Smirnov Sig. < 0,05 maka data tidak dapat berdistribusi secara normal.
- b. Jika angka signifikansi uji Kolmogorov – Smirnov Sig. > 0,05 maka data dapat disebut berdistribusi secara normal

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan agar mengetahui ada atau tidak adanya hubungan diantara variabel bebas apakah memiliki masalah multikorelasi atau korelasi yang tinggi atau rendah yang terjadi diantara variabel bebas. Agar dapat mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinearitas dalam regresi ini adalah sebagai berikut :

- 1) Tidak akan terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas jika nilai VIF dibawah < 10
- 2) Jika memiliki angka tolerance sebesar > 0,1.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas ini menunjukkan bahwa varian variabel tidak sama untuk sebuah penelitian. Jika varian dari penelitian satu ke penelitian lain tetap maka akan terjadi heterokedastisitas. Namun penelitian yang dapat dikatakan baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas ini yaitu dengan cara melihat scatterplot. Sebuah penelitian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas yaitu jika didalam *scatterplot* titik-titik dapat menyebar secara acak, baik dibagian atas , dibagian angka nol dari sumbu vertical atau sumbu Y.

e) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi pada penelitian ini digunakan dalam model regresi linier untuk mengetahui apakah ada atau tidak adanya autokorelasi (korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya). Jika timbul adanya korelasi maka sudah dipastikan bahwa dapat menunjukkan adanya problem autokorelasi. Uji autokorelasi ini juga dapat dilakukan melalui uji Durbin-Watson, uji Langerage Multiplier (LM), uji statistic Q, dan uji Run Test.

Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan metode Durbin-Watson. Adapun standart yang biasanya digunakan dalam sebuah penelitian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi jika nilai yang didapatkan dari Durbin-Watson ini dibawah 5.

2. Analisis regresi berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen [6]. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan (Dependen)

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi X₁

X₁ : Kemampuan (Independen)

b₂ : Koefisien regresi X₂

X₂ : Motivasi (Independen)

b₃ : Koefisien regresi X₃

X₃ : Lingkungan kerja (Independen)

e : Standart error

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang ada dalam penelitian ini, maka dilakukan analisis data secara kuantitatif. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan uji f maupun uji t yang akan diproses dengan bantuan program SPSS.

F. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari berbagai variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda ini dilakukan menggunakan uji koefisien determinasi, dan uji t.

a. Uji Parsial (Uji t)

[6] uji statistik t biasanya memperlihatkan pengaruh variabel penjelas/independen secara individual saat menjelaskan keragaman variabel dependen. Hipotesis nol (H₀) yang akan di lakukan pengujian yaitu suatu parameter (bi) bernilai nol. Maksudnya apakah variabel independen tidak membentuk variabel penjelas yang bernilai signifikan atas variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) standar suatu variabel tidak bernilai nol, atau dapat diartikan, variabel tersebut adalah variabel penjelas yang bernilai signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan dalam menentukan uji t, yaitu sebagai berikut:

a. *Quick look*: Ketika perhitungan *degree of freedom* (df) yaitu 20 ataupun lebih, kemudian pada derajat kepercayaan bernilai 5%, ketika H₀ yang menunjukkan bi = 0 dapat ditolak apabila nilai t > dari 2 (pada nilai absolut). Maka penjelasan lain peneliti memperoleh hipotesis alternatif, yaitu menjelaskan bahwa sebuah variabel independen secara individual memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Melakukan perbandingan antara nilai statistik t dengan titik kritis pada table t. Ketika nilai statistik t pada hasil hitungan memiliki nilai yang tinggi dibandingkan dengan nilai t pada tabel, peneliti memperoleh hipotesis alternatif yang membuktikan jika variabel independen secara individual memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Digunakan dalam mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel yang tergantung akibat variasi pada variabel bebas. Nilai koefisien determinasi berganda yaitu antara nilai nol dan satu (0-1). Nilai R² yang rendah diartikan sebagai kemampuan dari variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati angka satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi terikat [6].

c. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda dapat digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jangkauan nilai R yaitu antara 0-1, yang berarti semakin mendekati angka 1 maka semakin kuat hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dan apabila semakin mendekati angka 0, berarti hubungannya semakin lemah atau bahkan tidak sama sekali antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

[6] nilai R (korelasi) tersebut apabila bernilai positif, artinya bahwa jika terjadi peningkatan nilai pada variabel bebas, maka dapat menyebabkan peningkatan pada nilai variabel terikat, artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Akan tetapi, jika nilai R (korelasi) tersebut bernilai negatif, maka hubungan yang terjadi adalah hubungan yang akan berbalik arah. Hubungan berbalik arah ini memiliki arti bahwasanya jika terjadi peningkatan nilai pada

variabel bebas secara bersama-sama maka dapat menyebabkan penurunan nilai pada variabel terikat. Dan apabila terjadi penurunan nilai pada variabel bebas secara bersama-sama akan dapat menyebabkan peningkatan nilai pada variabel terikat.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Pengujian Kualitas Data

a) Uji Validitas

Pengujian dilakukan terhadap 114 responden yang diambil dari karyawan yang bekerja di. Untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika yaitu melalui nilai koefesien korelasi skor butir pertanyaan dengan skor total = 0,30 maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan apabila $< 0,30$ berarti data tersebut dapat dikatakan tidak valid [6]. Berikut adalah tabel validitas:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Indikator	R hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,926	0,30	Valid
X1.2	0,878		Valid
X1.3	0,783		Valid
X1.4	0,926		Valid
X2.1	0,681		Valid
X2.2	0,557		Valid
X2.3	0,792		Valid
X2.4	0,514		Valid
X2.5	0,556		Valid
X2.6	0,674		Valid
X3.1	0,672		Valid
X3.2	0,596		Valid
X3.3	0,608		Valid
Y1	0,682		Valid
Y2	0,739		Valid
Y3	0,668	Valid	

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil penelitian seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X), dan variabel (Y) memiliki nilai korelasi diatas rtabel yang bernilai 0,30 ($>0,30$) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari varibel (X), dan Variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

b) Uji Reliabilitas

Dalam pengujian realibilitas koesioner peneliti menggunakan Alpha Cronbach, yaitu variasi skor butir pertanyaan dengan variasi total skor keseluruhan butir pertanyaan. Suatu variabel dapat di katakana valid jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Berikut adalah tabel reliabilitas [6].

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>		Keterangan
X1	0,872	0,60	Reliabel
X2	0,866		Reliabel
X3	0,868		Reliabel
Y	0,902		Reliabel

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa variable kemampuan intelektual (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja non fisik (X3), dan kinerja karyawan (Y). dapat dilihat dari masing – masing variabel berstatus reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melanjutkan penelitian selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Linieritas

Uji linier dapat dilakukan dengan melihat ANOVA tabel. Jika nilai signifikansi pada Linearity lebih kecil dari 0,05 (<0,05) maka hubungan antar variabel dinyatakan linear. sebaliknya apabila Linearity lebih besar dari 0,05 (>0,05) maka hubungan antara variabel dinyatakan tidak linier. Berikut adalah tabel pengujian linieritas:

Tabel 3
Uji Linieritas

Variabel	F	Sig. <i>Linearity</i>	Kondisi	Kesimpulan
X1 -> Y	11,731	0	Sig. < 0,05	Linier
X2 -> Y	20,926	0	Sig. < 0,05	Linier
X3 -> Y	24,669	0	Sig. < 0,05	Linier

Dari hasil pengujian linieritas pada tabel menunjukkan bahwa variabel kemampuan intelektual (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3), mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan intelektual, motivasi, dan lingkungan kerja berpola linier terhadap kinerja karyawan.

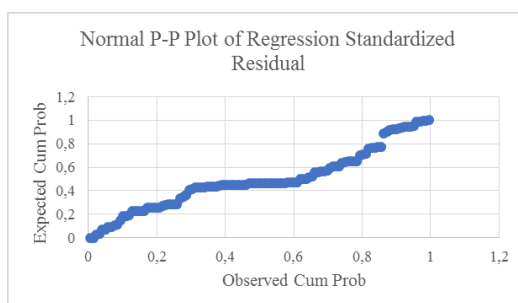
b) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas secara statistik, dengan memilih signifikansi di bagian Kolmogrov-Smirnov. Adapun ketentuan yang digunakan yaitu jika angka signifikansi uji Kolmogrov-Smirnov Sig. Lebih besar dari 0,05 (> 0,05) maka data berdistribusi normal dan sebaliknya.

Tabel 4
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	0,0000000	114
	1,08619713	0,0000000
Most Extreme Differences	0,150	1,08619713
	0,150	0,150
	-0,105	0,150
Test Statistic		0,150
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.718 ^c
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		

Dari hasil pengujian diperoleh nilai asymp.sig 1,718 ($1,718 > 0,05$). Sehingga dapat diartikan jika data berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya menggunakan Plot Of Regression Standardized Residual. Data dikatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik – titik yang mendekati garis diagonal.



Dari hasil pengujian normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik normal probability plot yang mensyaratkan jika sebaran data tersebut harus terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar maka hasil yang didapat memenuhi syarat normal probability plot, yang artinya data dalam penelitian tersebut berdistribusi normal.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent), karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Multikolonieritas dapat di lihat dari nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor), jika nilai VIF yang diperoleh masing-masing variabel bebas diantara 1-10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 ($>0,1$) maka dalam model regresi tidak terjadi adanya gejala multikolinierity diantara variabel bebasnya, sedangkan jika nilai VIF yang diperoleh lebih dari 10 (>10) maka dalam model regresi terjadi adanya gejala multikolinierity. Berikut adalah hasil pengujian multikolonieritas seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

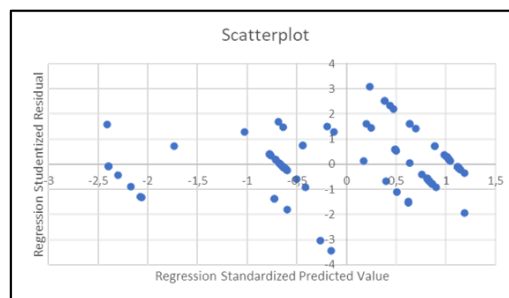
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Costant)		
	Kemampuan Intelektual	0,123	8,103
	Motivasi	0,683	1,465
	Lingkungan Kerja	0,136	7,360

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji pengujian multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 (0,1) sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel bebas (kemampuan intelektual, motivasi, dan lingkungan kerja) tidak saling mempengaruhi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik plot antar nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dngan residualnya SRESID jika dalam grafik tersebut terdapat polapola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar maupun menyempit maka hal itu mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titiktitik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas [6]. Berikut hasil grafis dari pengujian yang telah dilakukan:



Pada gambar dapat dilihat bahwa titik-titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar disekitar angka 0 dari garis sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

e) Uji Autokorelasi

Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah menggunakan uji Durbin-Watson. Adapun langkah-langkah pengujiannya: Banyak sampel (N) = 114, banyaknya variabel independen (k) = 3, taraf signifikan yang digunakan (α) = 5%, selanjutnya dilihat pada tabel Durbin Watson diperoleh dL = 1,6410 dan dU = 1,7488 serta $4-dL$ = 2,359 dan $4 - dU$ = 2,2512. Adapun ketentuan yang digunakan untuk mengambil keputusan pada uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

1. Jika $0 < d < dL$ berarti ada autokorelasi positif
2. Jika $4 - dL < d < 4$ berarti ada autokorelasi negative
3. Jika $2 < d < 4 - dU$ atau $dU < d < 2$ berarti tidak ada autokorelasi positif dan negative
4. Jika $dL < d < 4 - dU$ atau $4 - dU < d < 4 - dL$ diartikan tidak ada autokorelasi.

Pada hasil pengujian autokorelasi penelitian ini, nilai Durbin-Watson dari perhitungan DW sebesar 1,737 dan nilai ini berarti bahwa $dU < DW < 4 - dU$ ($1,6410 < 1,737 < 2,2512$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi. Adapun hasil dari pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini pada kolom Durbin Watson sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.963 ^a	0,928	0,926	0,643	1,737
a. Predictor : (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kemampuan Intelektual					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya faktor variabel yang digunakan dalam penelitian ini, variabel tersebut adalah kemampuan intelektual (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja non fisik (X_3) dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) pada Yayasan dana social al falah. Berikut adalah hasil dari analisis regresi linier dengan menggunakan program software SPSS versi 25.0 for windows:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,580	0,412		-1,407	0,162
	Kemampuan Intelektual	0,066	0,037	0,129	1,176	0,081
	Motivasi	0,259	0,040	0,067	6,427	0,000
	Lingkungan Kerja	0,087	0,060	6,427	1,748	0,150
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,580 + 0,066 X_1 + 0,259 X_2 + 0,087 X_3 + e$$

4. Uji Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Pada uji hipotesis ini menggunakan uji t yang dipergunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikan secara parsial atau terpisah antara variabel bebas yang Kemampuan Intelektual (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pemasaran (Y). Berikut ini adalah hasil uji parsial yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,580	0,412		-1,407	0,162
	Kemampuan Intelektual	0,066	0,037	0,129	1,176	0,081
	Motivasi	0,259	0,040	0,067	6,427	0,000
	Lingkungan Kerja	0,087	0,060	6,427	1,748	0,150
Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

1) Pengaruh Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel kemampuan intelektual (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,081 > 0,05 dan nilai t hitung 1,764 > 1,65833, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kemampuan intelektual (X1) terhadap antara variabel kinerja karyawan (Y).

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 6,472 > 1,65833, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,150 > 0,05 dan nilai t hitung 1,748 > 1,65833, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dengan adanya tabel yang ada diatas diperoleh nilai standardized coefficients beta untuk tiga variabel bebas yaitu meliputi:

- a. Kemampuan intelektual sebesar 0,129

- b. Motivasi sebesar 0,670
- c. Lingkungan kerja sebesar 0,129

Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh motivasi berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian koefisien korelasi berganda atau uji R:

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.893 ^a	0,798	0,792	0,854	0,798	144,747	3	110	0,000	1,737
a. Predictors: (Constant), Kemampuan Intelektual, Motivasi, Lingkungan Kerja										

Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 – 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara Bersama-sama dan variabel terikat dapat dikatakan semakin kuat. Jika semakin mendekati 0 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama – sama dan variabel terikat dapat dikatakan semakin lemah atau tidak ada sama sekali. Bisa dilihat pada tabel uji R, nilai R sebesar 0,893 (89,3%) hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independent (bebas) dan variabel dependen (terikat) cukup kuat karena nilai dari uji R tersebut lebih dari 50%.

c) Uji Koefisien Determinan Berganda (R²)

Uji R *square* digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel terikat akibat variasi variabel bebas. Berikut ini adalah tabel dari hasil pengujiannya:

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinan Berganda (R²)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.893 ^a	0,798	0,792	0,854	0,798	144,747	3	110	0,000	1,737
a. Predictors: (Constant), Kemampuan Intelektual, Motivasi, Lingkungan Kerja										

Berdasarkan tabel uji R square dapat dijelaskan bahwa koefisien determinan yang ada pada penelitian ini adalah sebesar 0,798 atau sebesar 79,8% sehingga kemampuan intelektual (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja non fisik (X3) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y). Dan sisa 21,2% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh perilaku pengelolaan keuangan dan pendapatan karyawan di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya terhadap keputusan investasi dengan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS Statistic 25.

1. Hipotesis Pertama: Terdapat pengaruh kemampuan Intelektual terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya mempunyai kemampuan intelektual yang diperlukan oleh perusahaan antara lain dapat menghitung dengan cepat dan tepat dalam bekerja, dapat memahami materi presentasi yang dilakukan pimpinan perusahaan, dapat menyelesaikan permasalahan yang muncul saat bekerja, serta dapat menguasai berbagai macam jasa yang ditawarkan kepada donatur. Hal tersebut menjadikan kemampuan intelektual yang dimiliki karyawan Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental-berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah. [7]. Jika kemampuan intelektual yang dimiliki karyawan tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Jika karyawan memiliki kemampuan intelektual yang tinggi maka akan mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dan memecahkan masalah dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan [8] yang membuktikan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Kedua: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tertantang dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan, serta atasan juga selalu melakukan evaluasi atas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan yang membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu adanya sarana prasarana yang baik dan juga gaji atau upah yang sesuai dengan posisi pekerjaan karyawan dapat menunjang motivasi karyawan saat bekerja. Hal lain yang dapat memotivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yakni karyawan menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang dikuasainya serta adanya rekan kerja yang baik dan baik dan ramah, menjadikan karyawan di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya sangat termotivasi dalam bekerja yang berpengaruh terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat [9] yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upah tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksudkan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan [10] yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis Ketiga: Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing karyawan mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya, selain itu hubungan kerja atasan dengan karyawan di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya berjalan dengan baik. Dari dua hal tersebut menjadikan kerjasama antar karyawan berjalan dengan lancar, yang menjadikan lingkungan kerja non fisik di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Lingkungan Kerja non Fisik yang diteliti dengan tiga item, yaitu "Pemimpin mendengarkan saran/ide dari bawahan" telah dirasa cukup baik oleh mayoritas karyawan dan menjadi penguat hubungan secara profesional dan emosional meski indikator ini mendapat nilai paling rendah dibanding indikator lainnya, lalu "Pemimpin mengayomi para bawahan" pun dirasa cukup baik oleh para karyawan dan memberi rasa nyaman dalam bekerja, dan "Hubungan antar karyawan sangat harmonis" juga dirasa baik dan telah menunjang aktivitas produksi sehari-hari di perusahaan dan mempererat hubungan antar karyawan..

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan [11] yang membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yang diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel kemampuan intelektual, dapat diketahui bahwa indikator kecerdasan numerik dengan pernyataan “dapat menghitung dengan cepat dan tepat dalam bekerja” memiliki nilai tertinggi daripada indikator lainnya, dapat disimpulkan bahwa karyawan di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya mempunyai kemampuan dalam hal menghitung dengan cepat dan tepat dengan sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi, dapat diketahui bahwa indikator pekerjaan yang menantang dengan pernyataan “saya merasa selalu tertantang bekerja pada perusahaan ini” memiliki nilai tertinggi dengan jawaban setuju, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya sangat menantang bagi karyawannya, sehingga karyawan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja non fisik, dapat diketahui bahwa indikator hubungan rekan kerja setingkat dengan pernyataan “saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain” memiliki nilai tertinggi daripada indikator lainnya, dapat disimpulkan bahwa karyawan di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya dapat menjalin komunikasi dengan baik antar karyawannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama kami ucapkan terima kasih atas kepada civitas akademika Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungannya sehingga artikel kami dapat di publish di Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik.

REFERENSI

- [1] Hasibuan, Malayu S. 2015. Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara Jakarta.
- [2] Mangkunegara, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- [3] Winardi, 2014, Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen, Mandar Maju, Jakarta.
- [4] Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- [5] Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Alfabeta Bandung.
- [6] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- [8] Rismadi, Rifqi 2018. Pengaruh Kemampuan karyawan, Promosi jabatan, kompensasi, Disiplin kerja dan Pengawasan kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Lampung.
- [9] Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- [10] Rafiq, Ahmad 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta*, 3(1), 105-114.
- [11] Sinaga, 2019 *Pengaruh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta)*. Skripsi thesis, Sanata Dharma University.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.