



Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bantul, Bambang Sadewo, Syeh Assery

Upaya Meningkatkan Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang, Susilo, Ary Sutrischastini, Linawati Linawati, Yenny Kurnia Gusti

Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Militer dan Pelatih Departemen Taktik Akademi Militer di Magelang, Darwoyo, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Sofiaty

Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderating Studi pada Perusahaan Pertambangan Sub Sektor Logam dan Mineral yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2021, Andini Putri Alida, Sulastiningsih

Pengaruh Daya Tarik dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Studi Kasus Pemandian Air Panas Legok Munggang, Kecamatan Mojotengah, Kabupaten Wonosobo, Heri Arifin, Yunita Fitri Wahyuningtyas

Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor Pada Pelayanan Bus Samsat Keliling di Kota Yogyakarta, Puthut Rakyan Pamungkas, Uswatun Chasanah

Pengaruh Debt To Asset Ratio (DAR) dan Return On Equity (ROE) Terhadap Return Saham Dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2021, Lisa Amin Nur, Achmad Tjahjono

Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Intern Pada CV. Kopi Randu, Risvy Irma Dyah Vitaloka, Lilik Ambarwati, Meidi Syaflan

Analisis Pengaruh Rasio Likuiditas, Solvabilitas, dan Aktivitas Terhadap Return On Investment Pada Perusahaan Retail Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2013-2019, Rufi Ardian, Khoirunisa Cahya Firdarini

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di SMK Pembangunan Karangmojo, Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta, Rona Agus Setiawan, Muhammad Mathori

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV Prima Indah II Bantul Studi Kasus pada Karyawan CV Prima Indah II Bantul, Tri Purwanti, Muhammad Subkhan, Wahyu Purwanto

Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening Di PT. Tabura Gentry Nusantara, Ramadani, Suci Utami Wikaningtyas, Rufaida Setyawati

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tetira International Consultants, Ayudyasiwi Tzalinggar, Arifa Widiasari, Desti Mega Astuti, Novem Gardenia Ninik Primeri, Ninda Putri Zulekha Sapta Agusti, Dila Damayanti

Analisis Kinerja Keuangan Dalam Memprediksi Kebangkrutan Pada Perusahaan Textile dan Garment Dengan Metode Altman (Z-Score), Zmijewski (S-Score), dan Springate (S-Score), Risna Andika, Zulkifli

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Prima Ragil Jaya Yogyakarta, Yunan Pamungkas Suandaru Arrum, Muhammad Robi Nurwahyudi

Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Leverage dan Ukuran Perusahaan Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Industri Barang Konsumsi Makanan dan Minuman Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2019-2021, Fify Nesia Nur Izzati, Muda Setia Hamid

Pengaruh Religiusitas, Pengetahuan dan Kemampuan Keuangan Masyarakat Marginal Kota Yogyakarta Dalam Pengambilan Keputusan Investasi Pada Lembaga Keuangan Syariah, Elis Kurnia, Priyastiyi, Selamat Riauwanto

Peningkatan Peran Bidan Dalam Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Pelayanan KIA-KB di Puskesmas Jumo Kabupaten Temanggung, Susilarini, Nur Widiastuti

Pengaruh Brand Image, Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Wardah Dengan Word Of Mouth Sebagai Variabel Intervening, Vera Ratnasari, Suhartono

Pengaruh Kualitas Produk, Promosi dan Desain Terhadap Keputusan Pembelian Kendaraan Bermotor Yamaha N Max di Yamaha Sumber Baru Motor Katamso Yogyakarta, Muhamad Yusril, Lukia Zuraida

HOME / ARCHIVES / Vol. 4 No. 1 (2024): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia

Vol. 4 No. 1 (2024): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i1>

PUBLISHED: 2024-03-28

ARTICLES

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA BANTUL

Bambang Sadewo, Syeh Assery

1 – 19



UPAYA MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MAGELANG

Susilo Susilo, Ary Sutrischastini, Linawati Linawati, Yenny Kurnia Gusti

20 – 36



UPAYA MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU MILITER DAN PELATIH DEPARTEMEN TAKTIK AKADEMI MILITER DI MAGELANG

Darwoyo Darwoyo, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Sofiaty Sofiaty

37 – 58



PENGARUH PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Studi pada Perusahaan Pertambangan Sub Sektor Logam dan Mineral yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2021

Andini Putri Alida, Sulastiningsih Sulastiningsih

59 – 69



PENGARUH DAYA TARIK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN

Studi Kasus Pemandian Air Panas Legok Munggang, Kecamatan Mojotengah, Kabupaten Wonosobo

Heri Arifin, Yunita Fitri Wahyuningtyas

70 – 79



PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK KENDARAAN BERMOTOR PADA PELAYANAN BUS SAMSAT KELILING DI KOTA YOGYAKARTA

Puthut Rakyat Pamungkas, Uswatun Chasanah

80 – 93



PENGARUH DEBT TO ASSET RATIO (DAR) DAN RETURN ON EQUITY (ROE) TERHADAP RETURN SAHAM DENGAN KEBIJAKAN DIVIDEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2021

Lisa Amin Nur, Achmad Tjahjono

94 – 113



ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGAJIAN DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN PADA CV. KOPI RANDU

Risvy Irma Dyah Vitaloka, Lilik Ambarwati, Meidi Syafian

114 – 128



ANALISIS PENGARUH RASIO LIKUIDITAS, SOLVABILITAS, DAN AKTIVITAS TERHADAP RETURN ON INVESTMENT PADA PERUSAHAAN RETAIL YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2013-2019

Rufi Ardian, Khoirunisa Cahya Firdarini

129 – 146



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU DI SMK PEMBANGUNAN KARANGMOJO, KABUPATEN GUNUNGKIDUL, DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Rona Agus Setiawan, Muhammad Mathori

147 – 164



PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV PRIMA INDAH II BANTUL

Studi Kasus pada Karyawan CV Prima Indah II Bantul

Tri Purwanti, Muhammad Subkhan, Wahyu Purwanto

165 – 177



PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. TABURA GENTRI NUSANTARA

Ramadani Ramadani, Suci Utami Wikaningtyas, Rufaida Setyawati

178 – 189



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TETIRA INTERNATIONAL CONSULTANTS

Ayudiaswi Tzalinggar, Arifa Widiasari, Desti Mega Astuti, Novem Gardenia Ninik Primeri, Ninda Putri Zulekha Septa Agusti, Dila Damayanti



ANALISIS KINERJA KEUANGAN DALAM MEMREDIKSI KEBANGKRUTAN PADA PERUSAHAAN TEXTILE DAN GARMENT DENGAN METODE ALTMAN (Z-SCORE), ZMIJEWSKI (S-SCORE), DAN SPRINGATE (S-SCORE)

Risna Andika, Zulkifli Zulkifli

206 – 226



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PRIMA RAGIL JAYA YOGYAKARTA

Yunan Pamungkas Suandaru Arrum, Muhammad Robi Nurwahyudi

227 – 240



PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, LEVERAGE DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN MANUFATUR SUBSEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2019-2021

Fify Nesia Nur Izzati, Muda Setia Hamid, Agung Slamet Prasetyo

241 – 265



PENGARUH RELIGIUSITAS, PENGETAHUAN DAN KEMAMPUAN KEUANGAN MASYARAKAT MARGINAL KOTA YOGYAKARTA DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN INVESTASI PADA LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH

Elis Kurnia, Priyastiyi Priyastiyi, Selamat Riauwanto

266 – 288



PENINGKATAN PERAN BIDAN DALAM UPAYA KESEHATAN MASYARAKAT (UKM) PELAYANAN KIA-KB DI PUSKESMAS JUMO KABUPATEN TEMANGGUNG

Susilarini Susilarini, Nur Widiastuti

289 – 311



PENGARUH BRAND IMAGE, KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK WARDAH DENGAN WORD OF MOUTH SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Vera Ratnasari, Suhartono Suhartono

312 – 332



PENGARUH KUALITAS PRODUK, PROMOSI DAN DESAIN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KENDARAAN BERMOTOR YAMAHA N MAX DI YAMAHA SUMBER BARU MOTOR KATAMSO YOGYAKARTA

Muhamad Yusril, Lukia Zuraida

333 – 355



Make a Submission
INFORMATION
For Readers
For Authors
For Librarians
EDITORIAL POLICIES
Publication Ethic
Editorial Team
Reviewer
Focus and Scope
Author Guidelines
Peer Review Process
Publication Frequency
Publication fee
Plagiarism Checker
Copyright Notice
Open Access Policy
Ethical Statement
Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617



ACCREDITED SINTA 6

SK Akreditasi Sertifikat

TOOLS

zotero



INDEXING LIST



Support By



VISITORS



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU DI SMK PEMBANGUNAN KARANGMOJO, KABUPATEN GUNUNGKIDUL, DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA.

Rona Agus Setiawan¹, Muhammad Mathori²
¹STIE Widya Wiwaha
muhammadmathori@gmail.com²

ABSTRACT

Penelitian ini di golongan penelitian kuantitatif, Variabel yang akan di teliti yaitu Lingkungan kerja (X1), Motivasi kerja (X2) (Independen variabel), dan Kinerja (Y) (Dependen Variabel), dengan jumlah sampel 70 responden dan butir pertanyaan yang diajukan sebanyak 17 pertanyaan, melalui kusioner yang disebarakan menggunakan google form, skala pengukuran menggunakan Skala likert, Alat yang digunakan untuk menganalisa dan mengolah data yaitu SPSS version 20 (Statistical Package for the Social Sciences). teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validasi dan uji reliabilitas dan determinan R². Penelitian ini menghasilkan simpulan bahwa Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kerja, dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja tenaga pengajar serta Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Pengajar di SMK Pembangunan Karangmojo dengan menggunakan Uji F (simultan) atau bersama- sama dengan metode “model summary” dengan hasil variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi kerja (X2) mempengaruhi variabel Kinerja secara bersama-sama.

Kata Kunci: Lingkungan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kinerja (Y).

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi berasal dari keaktifannya, sangat responsif, energik, kapasitas belajar, kinerja, dan keterampilan pegawainya yang baik. Organisasi harus belajar dengan cepat dan terus menerus, inovasi berkelanjutan, menggunakan strategi yang lebih cepat, lebih aman, dan nyaman. Keberhasilan organisasi tergantung pada kecepatan membaca situasi dalam penerapan dan penggantian strategi yang tepat untuk diterapkan. Mengelola proses tersebut secara cerdas, efektif, dan efisien serta memaksimalkan kontribusi dan kinerja sumber daya manusia (Ratnasari dkk., 2019).

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia perlu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena

itu, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada fasilitas yang ada tetapi juga tergantung dari faktor sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pimpinan maupun pegawai yang dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas secara maksimal untuk mencapai tujuan (Suprpti dkk., 2020).

Dewasa ini profesi guru sangat penting dan dibutuhkan bagi para orangtua siswa dan juga siswa itu sendiri, tenaga pengajar selain mencerdaskan tetapi juga menenamkan jiwa budi pekerti, moral, tata krama, dan juga sopan santun ,jenjang pendidikan mulai dari taman kanak-kanak hingga sekolah menengah kejuruan atau atas tentunya sangat di pertimbangangkan dan di perhatikan oleh orangtua wali siswa untuk menyekolahkan anaknya karena itu sangat berpengaruh terhadap kemajuan, kecerdasan dan perkembangan siswa di sekolah guna mempersiapkan untuk persaingan di dunia kerja di kedepanya, biasanya orang tua wali selain melihat dari akreditasi sekolahan, sarana dan prasarana juga melihat dari kinerja guru itu sendiri, kinerja guru merupakan aspek penting yang harus di perhatikan demi tercapainya tujuan sekolahan yang sudah tercantum dalam visi dan misi masing-masing sekolahan, peningkatan mutu pendidikan di tentukan oleh kesiapan SDM yang terlibat dalam proses pendidikan.

Pendidikan merupakan proses pembelajarn bagi anak didik untuk dapat mengerti, paham, dan membuat manusia lebih kritis dalam berpikir. Dengan pendidikan, karakter manusia sebagai individu masyarakat dapat dibentuk dan diarahkan sesuai dengan tuntutan ideal bagi proses pembangunan. Karakter manusia secara individu ini akan memberikan sumbangan besar terhadap pembentukan karakter bangsa yang bermartabat dan menjadi faktor pendukung bagi proses percepatan pembangunan suatu bangsa. Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam menuju masyarakat yang maju, adil, makmur dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Guru mempunyai peran dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional khususnya dalam bidang pendidikan. (Pratiwi, 2017)

Guru merupakan tenaga pendidik yang akan menghasilkan anak didik berkualitas dengan memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Selain itu, guru mempunyai tugas ganda seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai serta mengevaluasi peserta didik untuk menghasilkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas di masa depan. Peran guru sebagai seorang pendidik sangatlah penting, terlebih objek yang menjadi sasaran pekerjaannya adalah anak didik yang yang diibaratkan seperti kertas putih. Guru yang akan menentukan apa yang hendak dituangkan dalam kertas tersebut, berkualitas ataupun tidaknya tergantung sejauh mana guru bisa menempatkan dirinya sebagai pendidik yang memiliki kapasitas dan kompetensi professional dalam mengarahkan anak didiknya atau pelajar menjadi sosok yang memiliki karakter dan mentalitas yang bisa diandalkan dalam proses pembangunan bangsa. Oleh karena itu, peran guru sangatlah penting untuk pembangunan nasional bangsa Indonesia serta melahirkan generasi-generasi yang berkualitas untuk masa depan. (Nugraha, 2019)

Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh kesempurnaan sistemik terhadap seluruh komponen pendidikan, seperti peningkatan kualitas dan pemerataan penyebaran guru atau tenaga pengajar, kurikulum yang berlaku, sumber belajar sarana dan prasarana yang ada di sekolah, suasana pembelajaran yang baik, serta didukung oleh kebijakan pemerintah, baik dari pusat maupun daerah

Kualitas suatu pendidikan dapat terlihat dari tingkat profesionalitas guru dalam mengajar. Profesionalitas guru tidak dapat terjadi secara langsung tetapi melalui proses. Dalam menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang-Undang NO.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa "Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". (Pratiwi, 2017). Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses kegiatan pembelajaran. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak memberikan sumbangan yang sangat signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, Perbaikan kualitas pendidikan berpangkat dari guru dan berujung pada guru juga. Pemerintah telah melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas dengan melakukan pembuatan kebijakan tentang sertifikasi guru, baik program sertifikasi melalui jalur portofolio. Pada hakikatnya sertifikasi guru merupakan proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru yang memenuhi standar profesional guru, melalui program sertifikasi guru ini diharapkan kinerja guru akan meningkat, sehingga mutu pendidikan akan meningkat pula. (Pratiwi, 2017)

Hariandja (2002) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perilaku nyata yang di tampilkan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan organisasi, perusahaan atau manajemen namun untuk menerepkan kinerja guru yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik dan buruknya kinerja. Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja adalah lingkungan kerja (Bambang, 1991)

Lingkungan kerja menjadi fasilitas guru dalam melaksanakan suatu kegiatan agar menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi, perusahaan atau sekolah. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja guru atau tenaga pengajar. Lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, secara wawasan yang di miliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan

semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan atau di tempat kerja. Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung atau tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan kerja dengan bawahan. Dalam penelitian ini akan diteliti kedua jenis lingkungan fisik yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di Lembaga Pendidikan Ma'arif NU SMK Pembangunan Karangmojo, Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja guru, motivasi yang diberikan merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensis, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan. Pada awalnya dari rantai motivasi memenuhi dengan kebutuhan yang dipenuhi, mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan, perilaku yang berorientasi pada tujuan, pembangkit kinerja, menimbulkan imbalan dan hukuman. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dinilai dari keputusan, dorongan, perilaku pencarian, kebutuhan dipuaskan, dan pengurangan tegangan. Hasibuan dalam Sunyoto (2013) mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari kata latin mover yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi kerja menjadi pemicu tenaga pengajar agar guru menghasilkan kinerja yang baik tanpa ada paksaan, sebaliknya, kekurangannya motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja tenaga pengajar meskipun guru memiliki potensi yang baik.

Dengan demikian, kualitas kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan berusaha untuk menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi peserta didik, mengenal fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran. (Nugraha, 2019).

Batasan masalah penelitian ini adalah mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pengajar yang ada di SMK Pembangunan Karangmojo, Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Manfaat penelitian yang diharapkan dapat menambah dan memberikan masukan kepada kepala sekolah berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru dan menjadi bahan evaluasi terhadap sekolah agar dapat memperbaiki kegiatan pembelajaran disekolah tersebut agar dapat bersaing dengan sekolah lain.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja menurut Tyssen (2005:58) arti lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Dalam instansi atau perusahaan manapun pasti berusaha agar instansi tercipta iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa keuntungan bagi perusahaan atau instansi, antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari para tenaga kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan seluruh kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti dapat berpengaruh terhadap produktivitas, selain itu kondisi kerja yang menyenangkan itu mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas yang dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat ataupun keadaan kehidupan sosial yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:177) mengartikan bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Oleh karenanya maka lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. menurut Marbun (2003:153), mengemukakan bahwa jaringan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan.

Lingkungan kerja menurut pendapat (Nitisemito, 2004) adalah suatu yang ada di sekitar para pekerja atau tenaga pengajar dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besarnya terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalanya operasi perusahaan atau organisasi. Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Bambang (1991:122), lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang dapat mendukungnya untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu sebaliknya, jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai, maka untuk bekerja

dengan maksimal akan membuat karyawan menjadi cepat malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik pada akhirnya akan berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Adapun konsep lingkungan kerja menurut Bambang (1991:122) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja dari seorang pegawai. Maksudnya adalah seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja dengan penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan / baik, akan tetapi sebaliknya apabila seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja pegawai tersebut tidak memuaskan (rendah) seperti pegawai jadi pemalas, sering tertidur dan hal buruk lainnya.

Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentunya memiliki tujuan dan berusaha agar tujuan tersebut tercapai. Untuk mencapai tujuannya, keterlibatan seluruh elemen sumber daya manusia yang ada didalamnya sangatlah penting. Untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya, tentunya harus ada motivasi (Busro, 2018). Motivasi inilah yang nantinya akan menentukan perilaku bagi seluruh sumber daya manusia yang berkerja di dalamnya. Dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Kadarisman, 2012).

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Dalam menjalankan organisasi, peran manusia merupakan hal yang krusial dan tidak dapat dipisahkan dari sistem berorganisasi. Peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dijelaskan bahwa semua potensi sumber daya yang dimiliki oleh manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Pemanfaatan SDM yang efektif merupakan cara organisasi untuk mempertahankan dan mengembangkan berjalannya sebuah organisasi di masa depan.

Seluruh sumber daya manusia dari berbagai tingkatan menjadi kekuatan pendukung sebuah organisasi. Pengembangan dan pengelolaan yang optimal terhadap kinerja organisasi merupakan suatu aset berharga dan harus dikembangkan. Tentunya setiap organisasi membutuhkan SDM yang cakap, terampil, dan memiliki kemampuan. Selain itu, organisasi juga membutuhkan orang yang mau giat bekerja dan memiliki motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau organisasi akan dapat berperforma secara lebih optimal ketika memiliki minat dan semangat terhadap pekerjaannya. Menurut Gibson (1990:40) yang dikutip oleh Pasolong (2007:176),

dalam bukunya yang berjudul Teori Administrasi Publik menyatakan bahwa Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya. SDM yang memiliki motivasi kerja akan mengembangkan organisasi Dengan motivasi kerja, pegawai atau Karyawan akan bekerja lebih keras dan menciptakan kinerja yang baik. Dengan itu, dibutuhkan sebuah dorongan yang dapat membantu SDM meningkatkan kinerjanya yang disebut dengan motivasi. Dengan adanya motivasi dapat mempengaruhi SDM untuk lebih optimal dalam merealisasikan tujuan organisasi maupun instansinya.

Pimpinan organisasi atau perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya, yaitu karyawan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para karyawan berprestasi. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi.

Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin yakni *move*, yang berarti „menggerakkan” (to move). Menurut Mc Donald yang dikutip oleh (Oemar Hamalik, 2011). disebutkan bahwa “motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction” (Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan).

Motivasi menjadi faktor yang dapat mendorong individu melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku Ishak dan Hendri Tanjung (2013). Antari (2012) mengatakan bahwa motif merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan perilaku. Sikap dan tindak tanduk seseorang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing- masing anggota organisasi.

Dewi dan I. M. A. Wibawa (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan.

Terry (1999) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda. Pertama, kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Kedua, jika dilihat dari segi pasif atau statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus

juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan (Hasibuan, 2011).

Berdasarkan beberapa defenisi di atas bahwa motivasi merupakan seluruh kekuatan yang berasal dari dalam individu maupun luar individu untuk menggerakkan seseorang agar ingin bekerja dan menunjukkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan sesuai dengan peran fungsi untuk keberhasilan suatu organisasi, dalam hal ini termasuk rumah sakit sebagai pemberi jasa pelayanan. “Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi yang bersangkutan. Karena itulah dapat dikatakan bahwa bagaimanapun motivasi didefinisikan, terdapat tiga komponen utamanya, yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Kebutuhan yang merupakan segi pertama dari motivasi, timbul dalam diri seseorang apabila ia merasakan adanya kekurangan dalam dirinya. Dalam pengertian homeostatik, kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi yang bersangkutan seyogyanya dimilikinya, baik dalam arti fisiologis maupun psikologis”. (Sondang, 2012:142). Proses motivasi dipicu oleh adanya kebutuhan yang belum terpenuhi dalam diri seseorang. Selanjutnya, kebutuhan tersebut menimbulkan anan (tension) yang mendorong individu tersebut untuk berusaha menekan atau menghilangkan tekanan bersangkutan. Kebutuhan itu sendiri bisa bersifat utilitarian (manfaat fungsional atau praktis) maupun hedonis (manfaat emosional atau eksperensial). Memberikan motivasi tidak berarti dapat mengganti kedudukan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian, tetapi justru saling mengisi. Jadi, dalam memberikan motivasi, manajer harus mempengaruhi sikap bawahan agar mereka bersedia menjalankan tugas-tugasnya selaras dengan tujuan organisasi. Motivasi itu akan mensuplay energi untuk berkerja atau mengarahkan aktivitas selama berkerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Apabila seorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Menurut Malthis dan Jackson (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, Biasanya orang bertindak karena sesuatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi, Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda- beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Dan Menurut Uno (2007), motivasi adalah daya penggerak internal dan eksternal seseorang, yang diwujudkan dalam keinginan dan minat, daya penggerak dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan rasa hormat. Kemudian (Sargent, dikutip oleh Howard, 1999) motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan.

Kinerja Karyawan

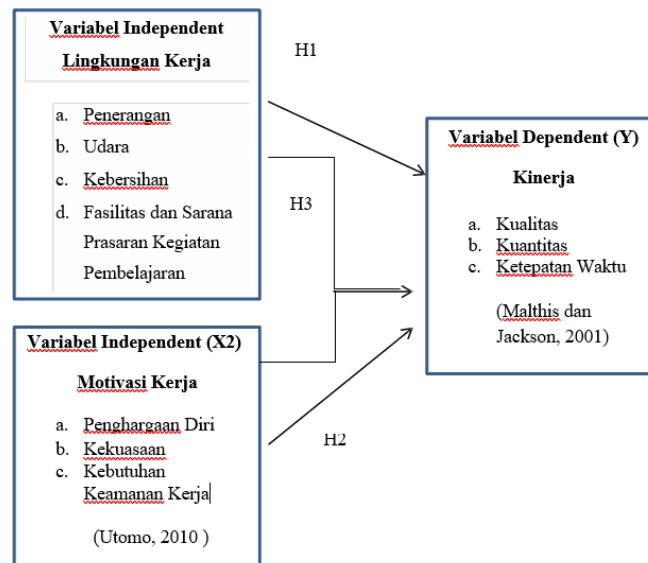
Menurut (Wibowo, 2013) kinerja merupakan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya untuk mencapai hasil dari pekerjaan tersebut. Sedangkan (Simanjuntak., 2011) menyatakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dimana kinerja merupakan sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi, sehingga kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku-perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Kinerja (performance) menurut The Scribner Bantam English Dictionary diartikan sebagai berikut (Sedarmayanti., 2014): “1) *to do or carry out execute*; 2) *to discharge of fulfil as a vow*; 3) *to portray, as character in a play*; 4) *to render by the voice or musical instrument*; 5) *to execute or complete an undertaking*; 6) *to act a part in a play*; 7) *to perform music*; 8) *to do what is expected of a person or machine*”. Berdasarkan berbagai pendapat diatas, kinerja dapat disimpulkan sebagai kesediaan seseorang untuk melakukan kegiatan sesuai standar sehingga menghasilkan output yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitasnya.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana Guru dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja sekolah yang menunjukkan tingkat kinerja sekolah dalam mencapai visi dan misi, dan tujuan sekolah. Kinerja karyawan atau guru adalah hasil yang diinginkan dari pelaku (Wulan, 2011).

Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010:6) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi tenaga pengajar, karyawan. Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kerja yang tidak memadai. Menurut Malthis dan Jackson (2001) Mendefinisikan kinerja Karyawan (prestasi) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK N 10 Muaro Jambi”, yang ditulis dan diteliti oleh Pratiwi Indah Sari (2018), FKIP Universitas Batanghari Jambi, dengan hasil penelitian menyatakan Berpengaruh signifikan atau positif dengan lingkungan kerja sebagai (X1), dan motivasi kerja sebagai (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dibaca oleh peneliti yang dominan variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel independent yaitu kinerja maka dari itu berdasarkan penelitian sebelumnya peneliti melakukan beberapa dugaan yang berdasarkan dengan penelitian sebelumnya dan hipotesis penelitian dapat diuji dan disertai alasan teoritik dengan hasil penelitian terdahulu. Dugaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar yang ada di SMK Pembangunan Karangmojo.
2. H2 = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar yang ada di SMK Pembangunan Karangmojo.
3. H3 = Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja yang ada di SMK Pembangunan Karangmojo.

METODE PENELITIAN

Penelitian dalam penulisan ini digolongkan penelitian deskriptif dimana tujuannya adalah untuk mendeskripsikan atau menjelaskan suatu hal apa adanya , untuk melihat adanya hubungan antara variabel bebas dan mencari tahu apa yang menyebabkan suatu hal terjadi dan mengurutkan kebelakang sehingga diketahui, faktor – faktor penyebabnya (Sugiyono (2013: 11) mengungkapkan bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme,

digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampe tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengkaji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi yang akan diambil sampelnya oleh peneliti yaitu di SMK Pembangunan Karangmojo yang beralamatkan di Jalan Srimpi Karangmojo Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan SMK Pembangunan Karangmojo merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan yang ada di kecamatan Karangmojo yang berkerja sama dengan perusahaan – perusahaan otomotif yang ternama di Indonesia dan mancanegara yang dilengkapi dengan fasilitas praktek yang sesuai dengan yang ada di perusahaan otomotif Indonesia sehingga diharapkan dapat mempersiapkan para siswa agar siap kerja di dunia kerja nantinya, khususnya dibidang otomotif.

Variabel yang akan diteliti oleh peneliti yaitu Lingkungan kerja (X1), Motivasi kerja (X2) (Independen variabel), dan Kinerja (Y) (Dependen Variabel).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner secara langsung dengan menggunakan google form, kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2017:199). Kuesioner dalam penelitian ini dibuat untuk mengungkap variabel penelitian. yang nantinya kuesioner tersebut akan peneliti berikan kepada kepala sekolah SMK Pembangunan Karangmojo dan nantinya akan diberikan dan disebarakan kepada semua guru yang ada di SMK Pembangunan Karangmojo Untuk mengisi kuesioner tersebut dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah suatu skala *psikometrik* yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang sering banyak digunakan dalam riset berupa survei, kuesioner atau data pertanyaan disusun dengan memperhatikan/menerapkan skala *likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang variabel penelitian.

Dengan Skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolek untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono,2017:133). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Tabel Skala Pengukuran

PILIHAN JAWABAN	SKOR
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012)

Penelitian ini diharapkan responden untuk memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang tersedia dengan seperti itu jawaban diberikan akan

mendapatkan nilai yakni (1,2,3,4,5). Nilai yang sudah diperoleh akan dihitung dan diolah jumlahnya dan dari jumlah tersebut akan menjadi nilai total, nilai total yang di dapat akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2019:126)

Populasi yang di gunakan untuk penelitian yaitu guru atau tenaga pengajar yang ada di lingkungan sekolah di daerah karangmojo khususnya SMK Pembangunan Karangmojo dengan populasi 84 orang yang termasuk dalam Guru, Staf Tata Usaha, Satpam, Tenaga Kebersihan.

Metode analisis yang digunakan adalah uji validasi, uji realibilitas, uji regresi, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji hipotesis, uji t (parsial), Uji F (simultan), dan uji determinan(R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

SMK Pembangunan Karangmojo merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan yang ada di kecamatan karangmojo, Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta yang berkerja sama dengan perusahaan - perusahaan otomotif yang ternama di indonesia dan mancanegara yang di lengkapi dengan fasilitas praktek yang sesuai dengan yang ada di perusahaan otomotif indonesia sehingga di harapkan dapat mempersiapkan para siswa agar siap kerja di dunia kerja nantinya ,khususnya dibidang otomotif, Dinas Pendidikan Kabupaten Gunungkidul Nomor :421.5/100/KPTS/2003, Tanggal 11 Juni 2003 tentang Pendirian SMK Pembangunan Karangmojo dengan membuka Jurusan Teknik Otomotif. Untuk melaksanakan roda organisasi sekolah, LP Ma'arif NU DIY mengangkat Bapak Tukimin, BA sebagai kepala sekolah pertama di sekolah tersebut. SMK Pembangunan berdiri dengan daya tampung 2 kelas paralel langsung terpenuhi dengan jumlah 64 siswa. Selanjutnya untuk memperkuat kegiatan pembelajaran dan kegiatan non akademik, dan juga guru-guru PNS DPK yang bertugas di SMK Pembangunan Karangmojo.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Lembaga Pendidikan Ma'arif Nu Di SMK Pembangunan Karangmojo, Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dari hasil uji hipotesis, nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,337 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh Lingkungan Kerja

terhadap kinerja Guru. Hasil Uji T (Parsial) memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel

Kinerja (Y) yang berdasarkan perbandingan t hitung dan t tabel sebagaimana hasil yang sudah didapat adalah variabel Lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 3,056 dan t tabel signifikansi 5 % sebesar 1,994, dengan begitu t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi yang dibawah dari 0,05 yaitu 0,003. Dengan begitu maka Variabel bebas X1 (Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap Variabel terikat Y (kinerja Karyawan), Sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.

Menurut Sastrohadwiryo (2005: 177) mengartikan bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Oleh karenanya maka lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian menurut Pratiwi Indah Sari (2018), FKIP Universitas Batanghari Jambi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK N 10 Muaro Jambi", Dengan hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikannya lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Lembaga Pendidikan Ma'arif Nu Di SMK Pembangunan Karangmojo, Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dari hasil uji hipotesis, nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,486 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru. Hasil Uji T (Parsial) memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja dimana t hitung Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 4,403 dan t tabel signifikansi 5% sebesar 1,994 maka t hitung lebih besar daripada t tabel dengan nilai signifikansi yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,00. Dengan Begitu dapat disimpulkan bahwa Variabel bebas X2 (Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap Variabel terikat Y (kinerja Karyawan), Sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.

Menurut Malthis dan Jackson (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, Biasanya orang bertindak karena sesuatu alasan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan Hasil penelitian menurut Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad AL Musadieg, Guanawan Eko Nurjahjono (2014), Universitas Brawijaya Malang, Fakultas Ilmu Administrasi yang berjudul "Pengaruh Motivasi kerja Dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya" dengan hasil penelitian Berpengaruh positif Signifikan Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y), Variabel independen X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Di SMK Pembangunan Karangmojo, Kabupaten Gunungkidul, Deaerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang dilakukan secara bersama- sama atau simultan ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi kerja (X2),

Terhadap Kinerja. Analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi regresi sebesar 0,000. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Selain itu keberadaan nilai f-hitung sebesar 45,559 disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif jika nilai f-hitung lebih besar dari f- tabel. Nilai f-hitung hasil regresi ini lebih besar dibandingkan f-tabel untuk $F(k:n-k)$. K adalah jumlah variabel independen (variabel bebas atau X) sementara n adalah jumlah responden atau sampel penelitian. Untuk K adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja dan n adalah 70 orang tenaga pengajar dengan begitu $F \text{ tabel} = (2 : 70 - 2) = (2:68)$ maka diperoleh f tabelnya adalah sebesar 3,134 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Sehingga dari hasil ini H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan begitu variabel lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara stimulan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar (Y).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Cynthia Novita Hidayat (2015) Universitas Kristen Petra, Surabaya, Program Studi Manajemen (Manajemen Bisnis) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries" dengan hasil penelitian bahwa variabel bebas Berpengaruh positif Signifikan lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kerja dengan hasil perhitungan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,337 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru. Hasil Uji T (Parsial) memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) yang berdasarkan perbandingan t hitung dan t tabel sebagaimana hasil yang sudah didapat adalah variabel Lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 3,056 dan t tabel signifikansi 5 % sebesar 1,994, dengan begitu t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi yang dibawah dari 0,05 yaitu 0,003. Dengan begitu maka Variabel bebas X1 (Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap Variabel terikat Y (kinerja Karyawan), Sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja tenaga pengajar dengan hasil perhitungan nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,486 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru. Hasil Uji T (Parsial) memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja dimana t hitung Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 4,403 dan t tabel signifikansi 5% sebesar 1,994 maka t hitung

lebih besar daripada t tabel dengan nilai signifikansi yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,00. Dengan Begitu dapat disimpulkan bahwa Variabel bebas X2 (Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap Variabel terikat Y (Kinerja Karyawan), sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.

3. Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Pengajar di SMK Pembangunan Karangmojo dengan menggunakan Uji F (simultan) atau bersama-sama dengan metode "model summary" dengan hasil perhitungan uji F (simultan) yang dilakukan secara bersama-sama atau simultan ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja. Analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi regresi sebesar 0,000. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Selain itu keberadaan nilai f-hitung sebesar 45,559 disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif jika nilai f- hitung lebih besar dari f-tabel. Nilai f-hitung hasil regresi ini lebih besar dibandingkan f-tabel untuk F (k:n-k). K adalah jumlah variabel independen (variabel bebas atau X) sementara n adalah jumlah responden atau sampel penelitian. Untuk K adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja dan n adalah 70 orang tenaga pengajar dengan begitu F tabel = $(2 : 70 - 2) = (2:68)$ maka diperoleh f tabelnya adalah sebesar 3,134 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Sehingga dari hasil ini H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan begitu variabel lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara stimulan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar (Y).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran, sebagai bentuk implementasi dari hasil penelitian ini sebagai berikut ini:

1. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar yang berada di SMK PEMBANGUNAN KARANGMOJO dalam melakukan kegiatan belajar dan mengajar, agar operasional disekolahan dapat berjalan dengan baik maka perlu perhatian secara khusus oleh komite sekolahan dan juga kepala sekolah agar kinerja guru dapat efektif dan efisien dan akan menambah produktifitas dan kreativitas tenaga pengajar yang hasilnya pembelajaran dapat berjalan dengan kondusif dan sukses.
2. Motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar di SMK PEMBANGUNAN KARANGMOJO dengan begitu maka penting sekali untuk kepala sekolah dan juga komite sekolah untuk memberikan motivasi yang dimana akan memberikan dorongan semangat, mendorong kinerja agar semakin baik untuk kedepannya. Dan di harapkan guru memiliki etos kerja yang profesional, smart, dan juga dapat menyelesaikan tugas, tanggung jawab yang diemba agar terlaksana dengan baik dan tepat waktu yang akan mempengaruhi citra sekolahan di lingkungan eksternal sekolahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Lumajang: CV. Intaf Lumajang.
- Alex, Mitisemito. (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia. Gema Pustaka, Jakarta.
- Antari. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parta Kencana Tohpati. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi STIE Triatma Multa (Antari 142-153), Edisi Desember 2012.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Berman, Evan & Jonathan P. West. (2016). Human Resource Management in Public Service, Paradoxes, Processes, and Problems. Sage Publications.
- Busron, M. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi, Cokorda. I.A.S Dan Wibawa, I. M. A. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No. 12.
- Eka I. L. K Lewa & Subowo. (2005) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Bagian Barat, Cirebon. Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen, 2(3). 129-140.
- Fachreza, Musnadi, S, & Majid, M.S.A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Jurnal Magister Manajemen, 2(1), 115-122.
- Gardjito, A, H. (2014 vol.13 No.1). Pengaruh Motivasi kerja Dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Surabaya: PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
- Geoge, R. Terry Dan Leslie, W. Rul. 1999. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gibson, J. L, Ivancevich, J. M, dan Donnelly, J. Jr. 2013. Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Dan Proses. Jakarta: Erlanga.
- Ghozali, I., (2012), Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS, Universitas Diponegoro, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, M.T.E (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia (6th ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hariandja. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Pusat: CV. Grasindo.
- Hermawan dan Zen. 2010. Manajemen Edisi ketiga. Unit Penerbit dan Percetakan STI manajemen YKPN, Yogyakarta

- Hidayat, C.N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries Surabaya: PT. Keramik Diamond Industries
<http://koranbogor.com/berita/kampus-kita/pentingnya-peran-guru-dalam-pendidikan/>
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajawali Pers. Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi Edisi 10. Jakar: Ardi.
- Malthis. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Malthis, L. Robert dan Jacson, A. John. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (201). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Revika Aditama.
- Marbun, B. N. 2003. Kamus Manajemen. Rineka Cipta, Jakarta.
- Maslow, Abraham. H. 2018. Motivation And Personality (Motivasi Dan Kepribadian). Terjemahan: Adimad Fawaid Dan Maufur. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mcclelland, D. C. 1987. The Achieving Society. New York: The Free Pers. Mc Gregor, Dounbles. 1960. The Human Sideof Enterprice
- Nitisemito. 2004. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia Nitisemito, Alex.2002. Manajemen Personalia. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Nugraha, Eka. 2019. Pentingnya Peran Guru Dalam Pendidikan. Yogyakarta: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Pasolong, Harbani. (2010). Teori Administrasi Publik. Alfabeta, Bandung
- Pratama, Y. F. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kudus: CV MUM.
- Pratiwi, Retni. 2019. Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Pengaruh Dari Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kinerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Riau: Universitas Riau.
- Ratnasari, Sri. 2019. Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Pasuruan: Qiara Media.
- Robbins, Stephen. P. 1996. Prilaku Organisasi Jilid 1. Alih Bahasa Handoyo Pujo Atmoko. Jakarta: Perhalindo.
- Sadarmayanti (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja (3rd ed). Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sadarmayanti. 2001. Manajemen Perkantoran modern. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sastrohadiwiryo. 2005. Manajemen Tenaga kerja Indonesia (pendekatan administrative dan operasional), Cetakan ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, S. B. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sari, P.I (2018 vol.1). Pengaruh Llingkungan Kerja Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK N 10 Muaro Jambi. Jambi: SMK N 10 Muaro Jambi.
- Siagian, Sondang. P. 2004. Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman. J. 2005. Manajmen Dan Evaluasi Kerja. Jakarta: Fakultas UI.
- Simanjuntak, Payaman. J. 2011. Manajmen Evaluasi Kerja Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI
- Sunyoto, Danang. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru
- Suprpti, Sri. 2019. Kinerja Pegawai Dilihat Dari Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Team Work Pada Dinas Kesehatan Kapupaten Pemalang. Semarang: Untag Semarang.

- Surjosuseno, D. (2004). Pengaruh Lingkungan Kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik. Surabaya: UD. Pabrik Ada Plastik
- Sugiono., (2017), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, alfabeta, bandung.
- Sugiono.2007. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tyssen, Theodore G. Alih Bahasa: A. Hadayana Pudjaatmaka, 2005, Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula. ARCAN, Jakarta.
- Uno, Hamzah B. 2013. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Utomo, Sulisty. 2010. Jurnal: Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. CV Berkah Cipta karya Nusantara Surabaya.
- Wayan, Krisnawati.2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kemampuan teknik Personal Terhadap Kinerja, Sistem Informasi Akuntansi. Bali: Unud.
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Cetakan Keenam Edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulan, lucky. (2011). Skripsi: Analisis Pengaruh Motivasi kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian Dan perdagangan Kota Semarang. Universitas Diponegoro Semarang

[HOME](#) / [Editorial Team](#)

Editorial Team

Editor in Chief:

Dr. Priyastiwij, M.Si., Ak., CA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:

Dr. Junaidi. S.E., M.Si

Universitas Teknologi Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dra. Sulastiningsih, M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Achmad Tjahjono, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Agung Slamet Prasetyo, S.T., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dra. Ary Sutrischastini, M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Isty Murdiani, S.E.

Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617

ISSN 2808-1617



ACCREDITED SINTA 6

SK Akreditasi Sertifikat

TOOLS

 zotero

 Mendeley

INDEXING LIST



Support By



VISITORS

