



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 Syafla

Analisis Pengaruh Rasio Likuiditas, Solvabilitas, dan Aktivitas Terhadap Return On Investment Pada Perusahaan Retail Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2013-2019, Rofi Ardiyan, 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/jrabiv4i1>
PUBLISHED: 2024-03-28

ARTICLES

- PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA BANTUL**
Bambang Sadewo, Syeh Assery 1 – 19
[PDF](#)
- UPAYA MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MAGELANG**
Susilo Susilo, Ary Sutrischastini, Linawati Linawati, Yenny Kurnia Gusti 20 – 36
[PDF](#)
- UPAYA MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU MILITER DAN PELATIH DEPARTEMEN TAKTIK AKADEMI MILITER DI MAGELANG**
Darwoyo Darwoyo, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Soflari Soflari 37 – 58
[PDF](#)
- 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
[PDF](#)
- 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
[PDF](#)
- PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK KENDARAAN BERMOTOR PADA PELAYANAN BUS SAMSAT KELILING DI KOTA YOGYAKARTA**
Puthut Rakyat Pamungkas, Uswatun Chasanah 80 – 93
[PDF](#)
- 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
[PDF](#)
- ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGAJIAN DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN PADA CV. KOPI RANDU**
Risvy Irma Dyah Vitaloka, Lilik Ambarwati, Meidi Syafran 114 – 128
[PDF](#)
- 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
[PDF](#)
- 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
[PDF](#)
- 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
[PDF](#)
- 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
[PDF](#)
- PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TETIRA INTERNATIONAL CONSULTANSY**
Ayudyaswi Tzallinggar, Arifa Widiasari, Desti Mega Astuti, Novem Gardenia Ninik Primeri, Ninda Putri Zulekha Sapta Agusti, Dila Damayanti 190 – 205
[PDF](#)
- 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 Zulkifli 206 – 226
[PDF](#)
- PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PRIMA RAGIL JAYA YOGYAKARTA**
Yunan Pamungkas Suandaru Arrum, Muhammad Robi Nurwahyudi 227 – 240
[PDF](#)
- 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, Agung Slamet Prasetyo 241 – 265
[PDF](#)
- PENGARUH RELIGIUSITAS, PENGETAHUAN DAN KEMAMPUAN KEUANGAN MASYARAKAT MARGINAL KOTA YOGYAKARTA DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN INVESTASI PADA LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH**
Elis Kurnia, Priyastwi Priyastwi, Selamat Riauwanto 266 – 288
[PDF](#)
- PENINGKATAN PERAN BIDAN DALAM UPAYA KESEHATAN MASYARAKAT (UKM) PELAYANAN KIA-KB DI PUSKESMAS JUMO KABUPATEN TEMANGGUNG**
Susilarini Susilarini, Nur Widiastuti 289 – 311
[PDF](#)
- 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
[PDF](#)
- 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
[PDF](#)

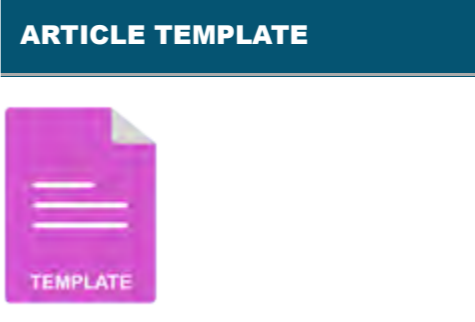
Make a Submission

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



ISSN

eISSN 2808-1617

ISSN 2808-1617

ACCREDITED SINTA 6

SK Akreditasi Sertifikat

TOOLS

INDEXING LIST

Support By

VISITORS

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

Yunan Pamungkas Suandaru Arrum¹, Muhammad Robi Nurwahyudi²

^{1,2}STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

yunan.suandaru@gmail.com¹, mrobi@stieww.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Prima Ragil Jaya Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Prima Ragil Jaya sebesar 35 responden. Metode penelitian adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta. Lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Prima Ragil Jaya Yogyakarta sebesar 53,9% dan sisanya 41,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of the work environment and work motivation on employee performance in Prima Ragil Jaya Yogyakarta. The respondents in this research were 35 Prima Ragil Jaya employees. The research method is a quantitative method with multiple regression analysis as an analytical tool. The research results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance in Prima Ragil Jaya Yogyakarta, work motivation has a positive and significant effect on employee performance in Prima Ragil Jaya Yogyakarta. The work environment and work motivation together have a positive and significant effect on employee performance at Prima Ragil Jaya Yogyakarta. The work environment and work motivation influence employee performance in Prima Ragil Jaya Yogyakarta by 53.9% and the remaining 41.1% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Work Environment, Work Motivation & Performance.

PENDAHULUAN

Usaha Kecil Menengah (UKM) di masa ini sangat berperan penting dalam mendorong perekonomian di Indonesia. Dengan adanya sektor UKM akan mengurangi

tingkat pengangguran dalam dunia kerja. Sektor UKM terbukti menjadi dasar yang paling kuat bagi perekonomian Indonesia. Dengan begitu semakin banyak UKM maka semakin besar sumbangan yang di berikan untuk Produk Domestik Bruto (Munandar, 2014). Usaha kecil dan menengah merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian suatu negara maupun daerah, begitu juga dengan usaha kecil dan menengah yang ada di Indonesia yang memiliki peranan penting dalam berjalannya perekonomian yang terjadi di masyarakat. Dengan adanya usaha kecil menengah (UKM) diharapkan memiliki kontribusi yang cukup besar dalam hal membantu pemerintah memecahkan masalah-masalah yang ada, salah satunya dalam hal menciptakan lapangan pekerjaan baru bagi warga masyarakat dan usaha kecil menengah (UKM) juga dapat menciptakan unit kerja baru yang memanfaatkan tenaga - tenaga baru sehingga dapat mendukung pendapatan yang diperoleh rumah tangga.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Prima Ragil Jaya Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakkan dan pengawasan terhadap pemeliharaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dessler (2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakkan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia menurut Handoko (2016) ialah suatu proses penarikan, penyeleksian, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan yang ada dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Sama halnya dengan Sutrisno (2012), yang mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya menurut. Sedangkan menurut Silalahi (2013), lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya *air conditioner* (AC). Nitisemito (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain- lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pengertian motivasi kerja Menurut Handoko (2012), disebutkan bahwa motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Menurut Robbin (2008) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Maslow (2010) motivasi adalah kekuatan *energy* seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi *intrinsic*) maupun dari luar individu (motivasi *ekstrinsik*). Menurut Hasibuan (2016), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Handoko (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan insentif. Handoko (2009) motivasi kerja merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Ambar Sulistiyani (2013:223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Corrado,

Frank. M (2014) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Rivai (2014) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Menurut Moehariono (2009) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Penelitian Terdahulu

Menurut Randi (2018: 15) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Faradilla Aslia A tahun 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Kota Makassar	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel yang dimasukkan dalam model yakni variabel X (lingkungan kerja) dan Y (kinerja pegawai) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.
2	Diana Khairani Sofyan tahun 2013	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA	Hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa Ho ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA.
3	Sindi Larasati & Alini Gilang tahun 2014	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	Pada hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4	Kiki Cahaya Setiawan tahun 2015	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. PUSRI Palembang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H3: Lingkungan Kerja & Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Prima Ragil Jaya Yogyakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang atau seluruh pegawai Prima Ragil Jaya Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu memberikan kuesioner atau angket terkait variabel tersebut dilakukan dengan menyebarkan langsung kuesioner tersebut kepada seluruh pegawai Prima Ragil Jaya Yogyakarta dan dijawab oleh responden itu sendiri. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis linear berganda.

Variabel Independen (*Independent Variable*)

Variabel independen (*independent variable*) atau variabel bebas. Variabel independen menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja & motivasi kerja

Variabel Dependen (*Dependen Variable*)

Variabel dependen atau variabel terikat. Variabel dependen Menurut Sugiyono (2017) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2017:137) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penyusunan ini peneliti mengumpulkan secara langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang sedang dilakukan.

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Dan yang menjadi sumber data sekunder berupa buku, skripsi, jurnal yang berkenaan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang

telah dibuat benar- benar dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ (n adalah jumlah sampel).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, Ghozali (2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak, oleh karena itu masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator-indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel, Ghozali (2018).

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dimaksud untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak atau dapat dikatakan uji normalitas dilakukan untuk dapat menguji apakah data yang akan digunakan untuk uji hipotesis yaitu data dari variabel dependen dan independen yang digunakan telah berdistribusi secara normal ataukah tidak. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normalitas kolmogorov-smirnov. Kriteria penerimaan normalitas residual adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari $\alpha=0,05$ maka distribusinya dinyatakan normal, sebaliknya jika lebih kecil dari $\alpha=0,05$ maka distribusi dinyatakan tidak normal. (Ghozali, I. dan Ratmono, 2017).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (*korelasi*) yang signifikan antar variabel bebas (*independen*). Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan apakah didalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolineritas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan linear atau hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel prediktor lainnya didalam sebuah model regresi. (Ghozali, 2006). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinieritas adalah dengan pengukuran nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF <10 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala Multikolinieritas. (Wahyuni, Uni Tri and Mathori, 2021)

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menganalisis apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan lain. Jika hasil pengukuran mengatakan adanya heteroskedastisitas maka model tersebut dikatakan tidak akurat. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas yaitu uji grafik plot, uji park, uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, I. dan Ratmono, 2017)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel terpengaruh dengan variabel yang mempengaruhi yaitu bukti fisik, keandalan, daya tanggap, jaminan dan empati terhadap kepuasan pelanggan (Ghozali, 2018). Bentuk persamaan regresi penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2$$

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti (R^2), nilai *Adjusted* (R^2) dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2018)

Uji Parsial t (t-test)

Menurut Ghozali (2018), uji parsial (t-test) dipakai untuk mencari apakah ada pengaruh pada tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependennya. Syarat bahwasatu variabel independen berpengaruh pada variabel dependen adalah ketika nilai probabilitas signifikansinya kurang dari α (5%).

Uji Simultan F

Menurut Imam Ghozali (2018) uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen bersama-sama (simultan) terhadap *variable* dependen. Dalam penelitian ini ujistatistik f tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% (0.05) yang berarti resiko kesalahanpegambilan keputusan adalah 0.05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil kuisisioner Dibagian karakteristik identitas responden terdapat beberapa pertanyaan yang perlu diisi mengenai data pribadi responden seperti jenis kelamin, umur dan lama bekerja. Diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pria memiliki jumlah 19 responden atau 54,3% sedangkan jenis kelamin wanita 16 responden atau 45,7%. Karakteristik responden berdasarkan usia 15-30 tahun memiliki jumlah 17 responden atau 48.6% sedangkan 31 tahun keatas 18 responden atau 51.4%. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dibawah 1 tahun memiliki jumlah 6 responden atau 17,1%, 1-5 tahun 18 responden atau 51,4% sedangkan diatas 5 tahun 11 responden atau 31,4%.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No	Karakteristik		r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	Pertanyaan 1	0.763	0.339	Valid
		Pertanyaan 2	0.705	0.339	Valid
		Pertanyaan 3	0.595	0.339	Valid
		Pertanyaan 4	0.567	0.339	Valid
		Pertanyaan 5	0.631	0.339	Valid
		Pertanyaan 6	0.695	0.339	Valid
2	Motivasi Kerja (X2)	Pertanyaan 1	0.523	0.339	Valid
		Pertanyaan 2	0.636	0.339	Valid
		Pertanyaan 3	0.661	0.339	Valid
		Pertanyaan 4	0.690	0.339	Valid
		Pertanyaan 5	0.738	0.339	Valid
		Pertanyaan 6	0.618	0.339	Valid
3	Kinerja (Y)	Pertanyaan 1	0.526	0.339	Valid
		Pertanyaan 2	0.622	0.339	Valid
		Pertanyaan 3	0.734	0.339	Valid
		Pertanyaan 4	0.587	0.339	Valid
		Pertanyaan 5	0.667	0.339	Valid
		Pertanyaan 6	0.773	0.339	Valid

Sumber: Data Primer 2023

Diketahui r hitung positif dan lebih besar dari r tabel dengan $df = 35-2$, dan degree of freedom sebesar 5% yaitu 0,339 dan korelasi masing-masing skor butir pernyataan terhadap total skor butir-butir pernyataan menunjukkan bahwa indikator yang dipakai untuk mengukur variabel yang diteliti adalah valid, dikatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Karakteristik	Hasil	Toleransi	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0.734	> 0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0.716	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.717	> 0,60	Reliabel

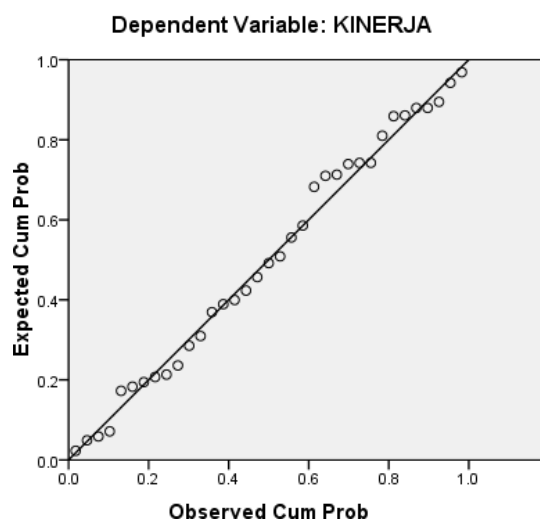
Sumber: Data Primer 2023

Diketahui hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha (α) yang lebih besar dari 0,6 maka masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer 2023

Diketahui hasil pengujian normalitas dalam gambar diatas menunjukkan titik-titik berada atau dekat garis diagonal, maka data penelitian diinterpretasikan mempunyai distribusi yang normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.010	3.226		.933	.358		
LINGKUNGAN	.468	.128	.470	3.642	.001	.813	1.231
MOTIVASI	.388	.120	.418	3.240	.003	.813	1.231

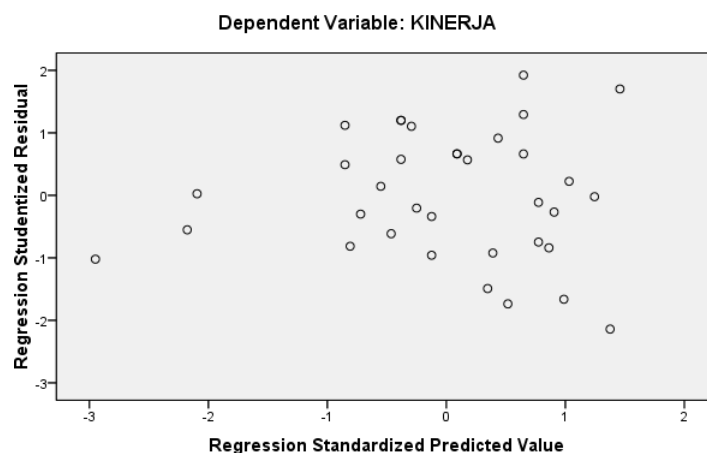
a Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer 2023

Diketahui hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF <10 maka dapat disimpulkan seluruh variabel bebas dari gejala Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Scatterplot



Sumber: Data Primer 2023

Diketahui hasil pengujian heteroskedastisitas dalam gambar diatas menunjukkan tidakada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbuY maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.010	3.226		.933	.358
LINGKUNGAN	.468	.128	.470	3.642	.001
MOTIVASI	.388	.120	.418	3.240	.003

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer 2023

Diketahui hasil pengujian regresi berganda maka dapat disusun persamaan regresiliner berganda sebagai berikut ini:

$$Y=3.010+0.468X_1+0.388X_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X₁ = Lingkungan
- X₂ = Motivasi

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diketahui konstan sebesar 3.010 menunjukkan nilai kinerja sebelum dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi sebesar 3.010.

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0.468 menunjukkan peningkatan 1 satuan lingkungan kerja akan menaikkan kinerja sebesar 0.468 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau nol. Koefisien lingkungan kerja menunjukkan nilai positif artinya semakin baik lingkungan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Prima Ragil Jaya Yogyakarta.

Nilai koefisien motivasi sebesar 0.388 menunjukkan peningkatan 1 satuan motivasi kerja akan menaikkan kinerja sebesar 0.388 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau nol. Koefisien motivasi kerja menunjukkan nilai positif artinya semakin termotivasi karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Prima Ragil Jaya Yogyakarta.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error ofthe Estimate
1	.753 ^a	.566	.539	1.639

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel hasil koefisiensi determinasi diatas, diketahui koefisien determinasi Adjusted R² sebesar 0,539 yang artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Prima Ragil Jaya Yogyakarta sebesar 53,9% dansisnya 41,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial t (t-test)

Tabel 4.7
Hasil Uji Parsial t (t-test)
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.010	3.226		.933	.358
	LINGKUNGAN	.468	.128	.470	3.642	.001
	MOTIVASI	.388	.120	.418	3.240	.003

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan hasil uji statistik diatas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi (sig) lingkungan kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis 1 diterimaartinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi (sig) motivasi kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis 2 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta.

Uji Simultan F

**Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan F
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	112.255	2	56.127	20.905	.000 ^a
Residual	85.917	32	2.685		
Total	198.171	34			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel hasil uji simultan F di atas dapat diketahui nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka hipotesis 3 diterima artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta.

Pembahasan

Penelitian ini menfokuskan pada dua variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta. Berikut pembahasan atas jawaban dari hipotesis peneliti:

1. Berdasarkan uji kualitas data diketahui:
 - a) Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pernyataan terhadap total skor butir-butir pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel dinyatakan valid
 - b) Berdasarkan hasil uji reliabilitas, hasil menunjukkan bahwa semua variabel dari kuesioner dinyatakan reliabel.
2. Berdasarkan uji asumsi klasik diketahui:
 - a) Berdasarkan hasil uji normalitas data penelitian diinterpretasikan mempunyai distribusi yang normal.
 - b) Berdasarkan hasil uji multikolinearitas seluruh variabel bebas dari gejala Multikolinieritas
 - c) Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis:
 - a) Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda diketahui persamaan $Y=3.010+0.468X_1+0.388X_2$. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diketahui konstan sebesar 3.010 menunjukkan nilai kinerja sebelum dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi sebesar 3.010. Koefisien lingkungan kerja menunjukkan nilai positif artinya semakin baik

lingkungan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Prima Ragil Jaya Yogyakarta. Koefisien motivasi kerja menunjukkan nilai positif artinya semakin termotivasi karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Prima Ragil Jaya Yogyakarta.

- b) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Prima Ragil Jaya Yogyakarta sebesar 53,9% dan sisanya 41,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c) Berdasarkan hasil uji parsial t (t-test) diketahui hipotesis 1 diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta. Hipotesis 2 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta.
- d) Berdasarkan hasil uji simultan F diketahui hipotesis 3 diterima artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta.
4. Lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Prima Ragil Jaya Yogyakarta sebesar 53,9% dan sisanya 41,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, (2010), *Motivation and personality*. Jakarta: Rajawali.
- Ambar T. Sulistiyani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Corrado, M. Frank, (2004), *Berkomunikasi dengan Karyawan*, Jakarta: Penerbit PPM
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid II. Jakarta: PT. Indeks.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, I. D. (2006). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. (2009). Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Harmayani. (2009). Pangan Nusantara Karakteristik dan Prospek untuk Percepatan Diversifikasi Pangan, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Indrawati, Sri Mulyani, dkk (2019). Terobosan baru atas perlambatan ekonomi. Jakarta: Kompas Gramedia
- Juliandini, A., Syahza, A., dan Indrawati, H. (2017). Strategi Pengembangan Usaha. Kue Kering pada UMKM Berkah Kota Pekanbaru.
- Kuranchie-Mensah, E. B., & Amponsah-Tawiah, K. (2015). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2),
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*, Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Nasution, Mulia.
- Moehariono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency. Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Munandar, A. S, (2014). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: UI- Press.
- Noah, Y. & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in A. Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society: Theory and Practice Part I – Overview of Human Resource Management*.
- Randi. (2018). Teori Penelitian Terdahulu. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. (2008). Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana. Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta,
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untukPerusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. (Edisi 3). Jakarta: Rajawali Pers.

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

Editorial Team

Editor in Chief:

Dr. Priyastiwi, 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

