

Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kebumen

Diana Citra Dewi Suci Anggraeni
 Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen
dianacitra1807@gmail.com

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik individu lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability* sampling dengan teknik sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa karakteristik individu dan motivasi kerja melalui uji hipotesis dua arah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen. Sementara itu, melalui uji simultan didapatkan bahwa karakteristik individu dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa faktor karakteristik individu lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja adalah variabel yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk memicu sikap kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen.

Kata kunci : karakteristik individu lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja

Abstraction

This study aims to determine how much influence the individual characteristics of the non-physical work environment and work motivation on the performance of the employees of Bapenda Kebumen. Sampling in this study using non-probability sampling with a sampling technique that is a saturated sample with a total sample of 51 respondents. The results of this study conclude that individual characteristics and work motivation through two-way hypothesis testing have a partial effect on the performance of Bapenda Kebumen employees. Meanwhile, through a simultaneous test, it was found that individual characteristics and work motivation jointly affect the performance of Bapenda Kebumen employees and the non-physical work environment has an insignificant effect on performance. The results of this study imply that the individual characteristics of the non-physical work environment and work motivation are variables that need to be maintained and improved to trigger the performance attitude of the employees of Bapenda Kebumen.

Keywords: *individual characteristics of the non-physical work environment and work motivation.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang mempengaruhi jalannya roda organisasi kerja (Mondy & Noe, 2016: 53). Keberhasilan suatu organisasi kerja sangat tergantung pada aktivitas dan hasil kerja karyawan dalam

menjalankan tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Karyawan merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Pada berbagai bidang kaitannya dengan kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia memiliki peranan penting. Hal ini disebabkan karena sebuah tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan organisasi, direncanakan, ditentukan, dan dilaksanakan oleh manusia itu sendiri yang menjadi anggota organisasi. Kinerja yang baik merupakan modal utama yang harus dimiliki oleh Pegawai Bapenda Kebumen, sebab menyangkut pelayanan publik. Dengan adanya fenomena di lapangan mengenai kinerja di BAPPENDA Kebumen, maka peneliti tertarik untuk menjadikan kinerja pegawai sebagai variabel dependen atau terikat pada penelitian ini. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam organisasi, karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Pegawai yang termotivasi akan melakukan tindakan yang baik terhadap peningkatan kinerjanya dan memperoleh kinerja yang baik. Pegawai merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah satu-satunya sumber daya yang ada di organisasi mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian pegawai yang berbeda-beda menjadikan pegawai mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada pegawai. Baik buruknya karakteristik individu pegawai tergantung bagaimana pada mereka mengaplikasikannya. Karakteristik individu yang berbeda-beda disebabkan oleh usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan, status pernikahan dan pengalaman kerja pegawai (Robbins, 2006: 46).

Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada organisasi. Pegawai dengan karakteristik yang baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan sangat baik pengaruhnya bagi organisasi. Begitupun sebaliknya, pegawai dengan karakteristik yang buruk akan menghambat organisasi dalam beroperasi dan berkembang. Berdasarkan hal itulah dapat dipastikan bahwa organisasi memiliki kriteria tertentu mengenai pegawai yang akan mereka pekerjakan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Karakteristik individu dapat dilihat melalui minat, sikap dan kebutuhan. Dengan adanya karakteristik individu yang berupa minat yang tinggi, sikap yang baik serta adanya kebutuhan maka diharapkan motivasi kerja para pegawai BAPENDA juga akan meningkat.

Berdasarkan pengamatan karakteristik individu di BAPENDA KEBUMEN para pegawainya sangat beragam, dimulai dari kemampuan yang berbeda-beda, nilai terhadap pekerjaan, sikap dan minatnya terhadap pekerjaan yang akan diberikan. Hal tersebut dapat dilihat dari kehadiran para pegawai BAPENDA yang selalu hadir tepat waktu saat bekerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Adi Supriyadi (2019) mengemukakan bahwa karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, sikap dan minat. Perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain karakteristik individu antara lain motivasi kerja karyawan, motivasi kerja karyawan merupakan berbagai dorongan yang muncul pada diri karyawan untuk tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan

baik guna kemajuan organisasi kerja (Robbinns, 2011:205). Motivasi merupakan faktor penting bagi kinerja karyawan, karena motivasi sangat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas kerjanya. Fenomena motivasi karyawan di BAPPENDA Kebumen dapat dilihat dari hasil kinerja yang naik turun. Berdasarkan survei motivasi kerja karyawan di BAPPENDA Kebumen masih sering memanfaatkan waktu di jam kerja dengan bersantai dan memanfaatkan waktu dengan beristirahat. Karyawan sering bekerja menunggu perintah tanpa inisiatif untuk bekerja semaksimal mungkin. Fenomena tersebut mempengaruhi kinerja pegawai BAPPENDA Kebumen. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk meneliti motivasi kerja sebagai tolak ukur kinerja karyawan di BAPPENDA Kebumen. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja sangat berperan dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja ada dua macam yaitu, lingkungan kerja fisik yang termasuk di dalamnya adalah kondisi tempat kerja, suhu, udara, peralatan kerja yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan baik kepemimpinan dan rekan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktifitasnya setiap hari. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja dapat optimal. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Studi yang dilakukan kepada karyawan perusahaan mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari komunikasi antar pegawai di BAPPENDA KEBUMEN terjalin sangat harmonis. Sikap saling membantu menjadi sisi positif tersendiri yang terdapat di BAPPENDA KEBUMEN. Selain itu kebiasaan-kebiasaan mereka yang saling berbagi tugas dengan bermusyawarah juga menambah keharmonisan antar pegawai semakin hangat. Lingkungan kerja non fisik merupakan hal yang terpenting untuk diperhatikan begitu pula di BAPPENDA Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

a. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan proses sampai hasil kerja yang dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan karena karyawan merupakan salah satu sumber daya penggerak perusahaan. Dalam bidang sumber daya manusia perusahaan maupun karyawan memerlukan suatu umpan balik atas kerja mereka. Menurut Sutrisno dalam Hidayat (2017) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sekelompok organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75) Kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yang dapat dijadikan indikator :

- a. Kualitas Pekerjaan
- b. Kuantitas Pekerjaan
- c. Tanggung Jawab

- d. Kerjasama
- e. Inisiatif

b. Karakteristik Individu

Menurut Rahman (2013:77) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif dan kemampuan untuk tetap tegar dalam menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah dan bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Arif Subianto (2009) menyebutkan indikator karakteristik individu sebagai berikut :

- a. Kemampuan
- b. Nilai
- c. Sikap
- d. Minat

c. Motivasi Kerja

Menurut Newstrom (2011:109) dalam Wibowo, motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

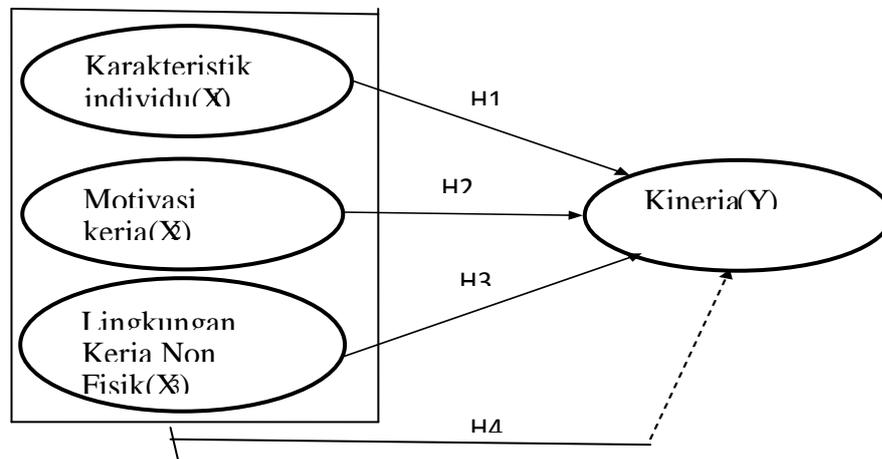
- a. Kebutuhan akan berprestasi
- b. Peluang untuk bekerja
- c. Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri
- d. Kebutuhan akan pengakuan
- e. Gaji yang diterima

d. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja. Secara umum lingkungan kerja non fisik menyangkut semua kondisi yang tidak bisa dilihat secara fisik tetapi bisa dirasakan situasinya karena naik turunnya semangat kerja ditempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Sari (2018) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini :

- a. Hubungan kerja antar atasan dan bawahan
- b. Hubungan kerja antar rekan kerja.

MODEL EMPIRIS



HIPOTESIS

- H1 : Terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja di Bappeda Kebumen
- H2 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja di Bappeda Kebumen
- H3 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Di Bappeda Kebumen
- H4 : Terdapat pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik di Bappeda Kebumen

METODE PENELITIAN

Subyek Penelitian

Subjek penelitian atau responden adalah orang yang diminta untuk memberikan keterangan fakta atau pendapat. Sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto (2006:145) subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Jadi subjek penelitian itu merupakan sumber informasi yang digali untuk mengungkapkan fakta-fakta dilapangan. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di BAPPENDA KEBUMEN

Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2009: 38) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek penelitian adalah Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang terdiri dari karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada BAPPENDA KEBUMEN.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang akan menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BAPPENDA KEBUMEN yang berjumlah 51 orang

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:73). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Purposive sampling* (bagian dari *non-probability sampling*) yaitu sebuah teknik pengambilan sampel, dimana elemen populasi dipilih atas pertimbangan peneliti serta jumlah sampel sudah ditentukan (Simamora, 2004: 200). Dalam penelitian ini mengambil semua sampel sejumlah 51 orang pegawai BAPPENDA KEBUMEN

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan karakteristik individu, situasi dan kelompok tertentu. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendiskripsikan data responden. Tabel atau grafik dibuat sebagai bentuk dari penyajian data menggunakan analisis deskriptif. Adapun data yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 51 responden, maka dapat diketahui mengenai karakteristik responden yang dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, yaitu:

Tabel IV-1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	21	41,4 %
2	Perempuan	30	58,6%
Total		51	

Sumber : Data primer di olah tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV-1 dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki, menurut keterangan yang di berikan oleh kepala Bapenda Kebumen bahwa tidak ada kriteria *gender* khusus dalam memilih karyawan. Berdasarkan data pada Tabel IV-1 maka dapat diketahui bahwa dari 51 responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa terdapat 21 orang responden yang berjenis kelamin laki laki dengan presentase 41,4%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan terdapat 30 orang responden dengan presentase 58,6%, sehingga dalam penelitian ini responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 30 orang dengan presentase 58,6 %.

Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 51 responden, maka dapat diketahui mengenai karakteristik responden yang dapat dikelompokkan berdasarkan usia, yaitu:

Tabel IV-2
Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20 – 30 Tahun	10	19,6 %
2	30 – 40 Tahun	30	58,8%
3	>40Tahun	11	21,8%
Total		51	100 %

Sumber : Data primer di olah tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV-2 dapat dijelaskan bahwasanya karakteristik dari 51 responden yang dikelompokkan berdasarkan usia menunjukkan bahwa terdapat 51 orang responden yang berusia 20 hingga 30 tahun dengan presentase 19,6%, kemudian 30 orang responden dengan usia 30 hingga 40 tahun dengan persentase 58,8% dan 11 orang responden yang berusia diatas 40 tahun dengan presentase 21,8%. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dengan usia dominan menurut tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan usia diatas 30 – 40 tahun telah bergabung sejak lama sehingga sudah merasa nyaman dengan keseharian Bapenda Kebumen, kemudian pada rentang usia dibawah 30 tahun memiliki alasan yang hampir serupa.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 51 responden, maka dapat diketahui mengenai karakteristik responden yang dapat dikelompokkan berdasarkan masa kerja, yaitu:

Tabel IV-3
Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
1	1 – 2 Tahun	22	43,1%
2	> 3 Tahun	29	56,9%
Total		51	100%

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel IV-3 dapat dijelaskan bahwa karakteristik dari 51 responden yang dikelompokkan berdasarkan rentang lama kerja menunjukkan bahwa paling banyak responden memiliki rentang lama kerja >3 tahun yaitu sebanyak 29 responden dengan presentase 56,9 %. Sedangkan responden yang memiliki rentang masa kerja 1-2 tahun yaitu masing-masing 22 orang dengan presentase 43,1%, hal tersebut dipengaruhi oleh faktor usia pada Tabel IV-3 karyawan telah bergabung pada saat usia muda.

Analisis Statistik

Analisis statistik atau kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat bantu analisis yang berasal dari 51 responden pada pegawai Bapenda Kebumen. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan beberapa pengujian menggunakan aplikasi SPSS dengan hasil pengujian sebagai berikut :

Uji Instrumen

Uji coba instrumen ini dilakukan untuk melihat apakah pertanyaan dalam kuisisioner tersebut layak atau tidak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian. Berdasarkan hasil dari uji coba instrumen, maka diperoleh data sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen guna mengukur sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut (Sutrisno Hadi, 2004). Tingkat validitas diperoleh dengan membandingkan probabilitas nilai r dengan α -nya. Bila $\text{probability} < 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid. Menentukan r tabel (Ghozali, 2009:49) dengan rumus:

$$df = n-2$$

Dimana:

$$df = \text{degree of freedom}$$

n = sampel

Sehingga dapat di hitung : $df = 51 - 2 = 49$, diperoleh r tabel = 0,2329.

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan *SPSS 25.0 for windows*. Berikut ini hasil uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

a. Uji Validitas kinerja

Uji validitas kinerja penulis menyajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel IV-4
Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r hitung	r table	Sig	Satus
1	0,458	0,2329	0,000	Valid
2	0,484	0,2329	0,000	Valid
3	0,333	0,2329	0,000	Valid
4	0,699	0,2329	0,000	Valid
5	0,526	0,2329	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel IV-4, maka dapat dijelaskan bahwa bahwa r hitung lebih besar dari r tabel untuk butir ke 1 sampai 5, sehingga 5 butir pernyataan yang digunakan pada variabel kinerja dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Karakteristik Individu

Uji validitas Variabel karakteristik individu penulis menyajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel IV-5
Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu

Butir	r hitung	r table	Sig	Satus
1	0,492	0,2329	0,000	Valid
2	0,521	0,2329	0,000	Valid
3	0,482	0,2329	0,000	Valid
4	0,663	0,2329	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah 2021

Dari Tabel IV-5 diatas diperoleh data bahwa semua butir pernyataan dalam variabel karakteristik individu mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai signifikansi 0,000 dengan demikian seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner variabel karakteristik individu dinyatakan valid.

- c. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja *Non Fisik*. Uji validitas Variabel Lingkungan Kerja *Non Fisik* penulis menyajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel IV-6
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir	r hitung	r table	Sig	Satus
1	0,664	0,2329	0,000	Valid
2	0,578	0,2329	0,000	Valid
3	0,822	0,2329	0,000	Valid
4	0,726	0,2329	0,000	Valid

Non Fisik

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel IV-6 diatas diperoleh data bahwa semua butir pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja *Non Fisik* mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai signifikansi 0,000 dengan demikian seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner variabel Lingkungan Kerja *Non Fisik* dinyatakan valid.

- d. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja. Uji validitas Variabel motivasi kerja penulis menyajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel IV-7
Variabel Motivasi Kerja

Butir	r hitung	r table	Sig	Satus
1	0,699	0,2329	0,000	Valid
2	0,556	0,2329	0,000	Valid
3	0,716	0,2329	0,000	Valid
4	0,781	0,2329	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah 2021

Dari Tabel IV-7 diatas diperoleh data bahwa semua butir pernyataan dalam variabel motivasi kerja mempunyai nilai r hitung

lebih besar dari nilai r tabel dan nilai signifikansi 0.000 dengan demikian seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2001:45), suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika nilai Croanbach's Alpha $> 0,6$. Semakin dekat koefisien keandalan dengan 0,1, semakin baik.

Tabel IV-8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Minimum	Nilai Alpha Cronbach	Status
1	Kinerja	0,6	0,256	Reliabel
2	Karakteristik individu	0,6	0,201	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,6	0,639	Reliabel
4	Motivasi Kerja	0,6	0,618	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel IV-8 dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* (handal atau layak), karena nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan lebih besar dari 0,

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksud untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai.

Uji asumsi klasik Pada penelitian ini terdiri dari:

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-9
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Model	<u>Collinearity Statistics</u>	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Individu	.789	1.267
2	Lingkungan kerja <i>non</i> fisik	.815	1.227
3	Motivasi kerja	.724	1.381

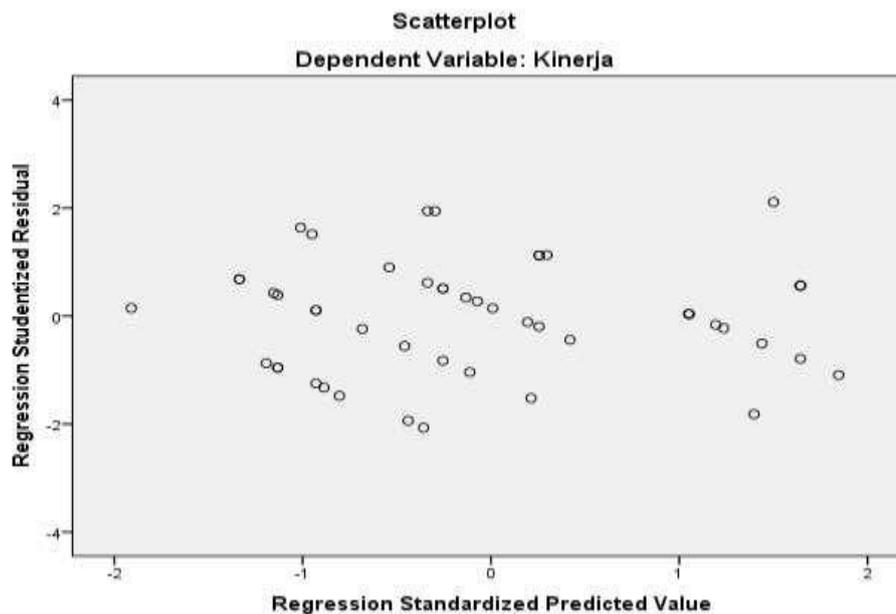
Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel IV-9, dapat dijelaskan bahwa pada bagian *Collinearity Statistics* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,10 (10%), dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat digunakan.

2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disatu pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini penulis menggunakan diagram *scatterplot* guna mempermudah pengujian. Hasil analisis dapat diperoleh sebagai berikut:

Gambar IV-10
Hasil Uji Heterokedastisitas



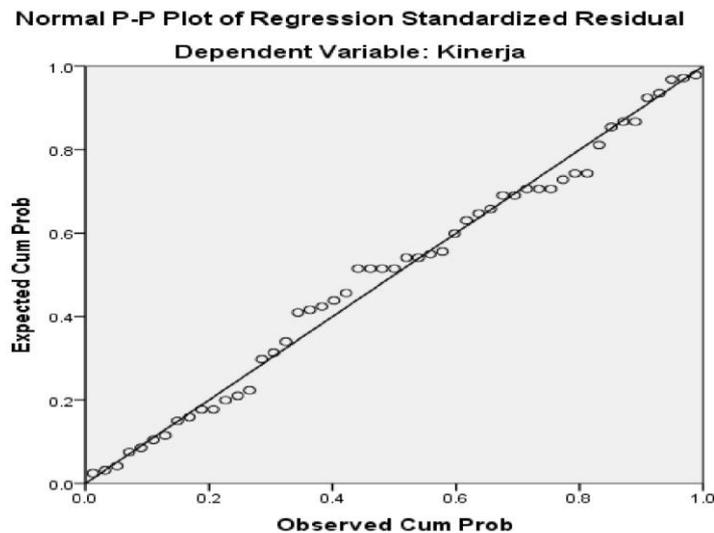
Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan Gambar IV-10, dapat dilihat bahwa terdapat bulatan- bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tetentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas model regresi penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan grafik *P-Plot* guna mempermudah perhitungan. Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar IV-11
Hasil Uji Normalitas



Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan Gambar IV-11, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar atau mendekati garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja terhadap Kinerja.

1. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian menggunakan aplikasi SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV-13
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.612	1.408		3.984	.000
Karakteristik individu	.211	.099	.204	2.129	.039
Lingkungan kerja non fisik	.148	.079	.176	1.872	.067
Motivasi kerja	.465	.077	.607	6.075	.000

Sumber data di olah tahun 2021

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel IV-13 dan rumus persamaan regresi di atas maka persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 5,612 + 0,211X1 + 0,148X2 + 0,465X3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b1b2b3 dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a) = 5,612

Nilai konstanta pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap Kinerja jika diasumsikan tidak dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu, lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja pada karyawan Bapenda Kebumen. Konstanta bernilai 5.612 bermakna bahwa tidak adanya perubahan pada variable, karakteristik individu, lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja maka Kinerja tetap yaitu 5,612.

Variable Independen

Nilai b1 = 0,211

Koefisien regresi untuk X1 sebesar 0,211, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel karakteristik individu akan menaikkan Kinerja sebesar 0,211 apabila variabel lain nilainya tetap.

Nilai b2 = 0,148

Koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,148, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel lingkungan kerja *non* fisik akan menaikkan kinerja sebesar 0,148 apabila variabel lain nilainya tetap.

Nilai b3 = 0,465

Koefisien regresi untuk X3 sebesar 0,465, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menaikkan kinerja sebesar 0,465 apabila variabel lain nilainya tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja) terhadap

variabel terikat Kinerja dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ penentuan t tabel untuk persamaan dengan rumus $df = n-k$ ($51 - 3 = 48$). Diperoleh pada angka t tabel sebesar 1,67722. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV-12
Hasil Uji t

No	Variable	t hitung	t tabel	Sig
1	Karakteristik Individu	2.129	1,67722	.039
2	Lingkungan kerja fisik	1.872	1,67722	.067 non
3	Motivasi kerja	6.075	1,67722	.000

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel IV-12, maka dapat dijelaskan bahwa :

- Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan Bapenda Kebumen. Hasil t hitung untuk variabel kinerja ($t = 2,129$) lebih besar dari t tabel ($t = 1,67722$) dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,039$) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka berarti bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan Kinerja karyawan Bapenda Kebumen.
- Pengaruh Lingkungan Kerja *Non* Fisik terhadap kinerja karyawan Bapenda Kebumen. Hasil t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja *Non* Fisik ($t = 1,872$) dan t tabel ($t = 1,67722$) dengan tingkat signifikansi ($t = 0,067$) lebih besar dari ($\alpha = 0,05$) berdasarkan hasil tersebut maka berarti bahwa Lingkungan Kerja *Non* Fisik tidak berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Bapenda Kebumen.
- Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan karyawan Bapenda Kebumen. Hasil t hitung untuk variabel Komunikasi yaitu ($t = 6.075$) lebih besar dari t tabel ($t = 1,67722$) dengan tingkat signifikansi ($t=0,000$) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$) berdasarkan hasil tersebut maka berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bapenda Kebumen.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Hasil uji F dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel III-14
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	53.621	3	17.874	30.357	.000 ^b
	Residual	27.673	47		.589	
	Total	81.294	50			

Sumber: data primer diolah 2021

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), karakteristik individu, lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja B

Berdasarkan Tabel IV-14, diperoleh f hitung sebesar 30.357 dan lebih besar dari f tabel yaitu ($f=2,79$) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari ($\alpha=0,05$) yang berarti bahwa hipotesis diterima. Hal ini bermakna bahwa variabel karakteristik individu lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel independen (R^2) sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentasi pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi tertentu yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya (R^2) sama dengan 1, maka presentasi pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau 100% (Santoso, 2010). Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh :

Tabel IV-15

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Adjusted R Square	Std. Error of Model the Estimate	R
1	.812 ^a	.660
	.638	.76732

Sumber data di olah tahun 2021

a. Predictors: (Constant), karakteristik individu, lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel IV-14, nilai koefisien determinasi Adjusted yang diperoleh sebesar 0.638 atau 63,8%. berdasarkan hasil tersebut berarti bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen atau 63,8 % dan sisanya (36,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja pada karyawan

Bapenda Kebumen Hipotesis pertama diajukan untuk mengetahui beban kerja terhadap kinerja. Hasil uji t variabel beban kerja menunjukkan bahwa (2.129) lebih besar dari t tabel (1,67722) dengan tingkat signifikansi (0,039) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis pertama diterima, yang berarti bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik Karakteristik Individu yang diterapkan dan diimplikasikan maka akan semakin baik pula kinerja pada Bapenda Kebumen. Penelitian ini menemukan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi Supriyadi (2019) yang berjudul “Pengaruh karakteristik individu dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC Bengkulu” dengan hasil penelitian Semua variabel independen yang diuji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja .

Pengaruh Lingkungan kerja *non* fisik terhadap kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen

Hipotesis kedua diajukan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja *non* fisik terhadap kinerja. Hasil uji t variable Lingkungan kerja *non* fisik i menunjukkan bahwa (1,871) lebih kecil dari t tabel 1.67722 dengan tingkat signifikansi (0,067) lebih besar dari ($\alpha = 0,05$) , sehingga hipotesis kedua tidak diterima, yang berarti bahwa Lingkungan kerja *non* fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen. Penelitian ini juga menemukan hasil yang sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Yecinda Cheresstela Prasidya Norianggono (2014) dengan hasil “pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan studi pada karyawan PT.Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya”, dengan hasil penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen

Hipotesis ketiga diajukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Hasil uji t variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa (6.075) lebih besar dari t tabel (1.67722) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis ketiga diterima, yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bapenda Kebumen. Hal ini berarti baik Motivasi Kerja maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen. Temuan ini mengemukakan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Surwadi, Joko Utomo (2011) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai”, dengan hasil penelitian Dengan kepercayaan 95% ternyata motivasi,kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik Individu lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen

Hipotesis keempat diajukan untuk mengetahui Karakteristik Individu lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil uji f menunjukkan bahwa f hitung sebesar (30.357) dan lebih besar dari f tabel yaitu (2,79) dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari (0,05) yang berarti bahwa hipotesis keempat diterima. Hasil dari uji simultan (F) yaitu Karakteristik Individu lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai karakteristik individu, lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen. maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bapenda Kebumen. Pendapat tersebut didapat dari hasil perhitungan uji hipotesis (uji t) dengan hasil t hitung sebesar 2,129 lebih besar dari t tabel. Artinya, semakin baik Karakteristik Individu yang diterapkan oleh Bapenda Kebumen maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin buruk Karakteristik Individu karyawan maka kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen juga semakin rendah.
2. Lingkungan Kerja *non* fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen. Artinya baik buruknya lingkungan kerja *non* fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen. Artinya hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang terjadi maka semakin baik pula kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen begitu pula sebaliknya semakin baik motivasi kerja yang terjadi pada karyawan bapenda kebumen maka akan semakin baik karyawan Bapenda Kebumen dalam menerapkan kinerja
4. karakteristik individu, lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pada karyawan Bapenda Kebumen. Dengan nilai Adjust R Square sebesar 0,638 atau 63,8% maka dapat dikatakan karakteristik individu, lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Penelitian ini telah diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang baik, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan, diantaranya:

1. Keterbatasan waktu observasi dan wawancara dengan para karyawan karena pandemi Covid – 19.
2. Tidak dapat mewawancarai karyawan secara menyeluruh karena pembagian shift.

Implikasi dirumuskan berdasarkan temuan-temuan penelitian yang merupakan konsekuensi untuk mencapai kondisi ideal dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) di Bapenda Kebumen. Agar tujuan dapat tercapai. Implikasi dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu implikasi praktis dan teoritis.

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi Bapenda Kebumen untuk memperkuat sikap kinerja antar karyawan, dengan cara sebagai berikut :

1. Mempertahankan Karakteristik Individu

Berdasarkan serangkaian hasil pengujian diatas dengan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja maka penulis memberikan masukan sebagai berikut :

a. Karyawan harus mampu memiliki sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Meningkatkan Lingkungan kerja *non* fisik

Berdasarkan serangkaian hasil pengujian diatas dengan kesimpulan bahwa Lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja maka penulis memberikan masukan sebagai berikut :

a. Karyawan harus meningkatkan hubungan kerja dengan rekan kerja

3. Meningkatkan motivasi kerja

Berdasarkan serangkaian hasil pengujian diatas dengan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja maka penulis memberikan masukan sebagai berikut :

a. Karyawan harus lebih produktif dalam berkerja.

b. Karyawan harus meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Implikasi Teoritis

Hasil dari penelitian ini memberikan beberapa implikasi teoritis diantaranya yaitu :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh positif terhadap karakteristik individu. Berdasarkan hasil diatas diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian lain
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil diatas diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian lain.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdul Rahman. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2.
- Arif Subiantoro, 2009, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pengurus Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pengurus Kud Di Kabupaten Sleman), Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 11 No.1, Hlm. 11-19.
- Alex S. Nitisemito, 1982, Manajemen Personalialia, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito 2000. Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta. As'ad, M, 2003. Psikologi Industri, Liberty, Yogyakarta.
- Agus, Ahyari, 1999, Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi, edisi ke 4, BPFE, Yogyakarta
- As'ad, Moh, 2004. Psikologi Industri: *Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Damayanti, L. D., Suwena, K. R., & Haris, I. A. (2017). Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Kantor Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Volume 2.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165- 180.
- Mondy, R.Wayne, Noe Robert M.,2011. Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid 1., Penerjemah Bayu Airlangga. Jakarta: Erlangga.
- Musriha. 2011. Influences of Work Environment, and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia.

- Miftah Toha. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogakarta
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Siagian, Sondang P, 2004, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Bina Aksara Jakarta
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi smk di kota Madiun. *Jurnal akuntansi dan pajak*, 17(2), 14-23