

**Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghasilan
Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan
(Studi Kasus Pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang)**

Fayi' Hilmy Musyafiq *)
Ronny Malavia Mardani **)
Andi Normaladewi *)**

Email : fayik.hilmy2903@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine The Influence of the Work Environment and Income on Employee Motivation and the Impact on Work Productivity (In UMKM in Gondanglegi District, Malang Regency). This research is a type of quantitative research. The method used is multiple linear regression. The sampling technique uses the formula from Malhotra with the calculation of the number of indicators multiplied by 5 (18x5) the calculation results are 90 samples. To solve the problems in this study using SPSS with the help of validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, F test, and t test. The results showed that significantly. Effect of Work Environment (X1), Income (X2), significant positive effect on Employee Motivation (Y1), and Work Productivity (Y2) in MSMEs (Micro, Small and Medium Units) in Gondanglegi District, Malang Regency.

Keywords: *The Effect Of Work Environment And Income On Employee Motivation And Its Impact On Work Productivity.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat meningkat, cara kerja setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan yang lebih canggih. Berkembangnya suatu organisasi tentunya tidak akan terlepas dari sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia bukan lagi dianggap sebagai pelaksana perintah dan kebijakan organisasi, tetapi lebih berperan sebagai subyek atau pelaku yang turut menentukan kelangsungan terhadap suatu organisasi (Aji, 2020) . Menurut Rudjito (2003), Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah usaha yang punya peranan penting dalam perekonomian Negara Indonesia, baik dari sisi lapangan kerja yang tercipta maupun dari sisi jumlah usahanya. UMKM adalah usaha produktif yang dimiliki perorangan maupun badan usaha yang telah memenuhi kriteria sebagai usaha mikro.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014).

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Produktivitas bagi karyawan merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan

suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses (Sunnyoto, 2012).

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayanti (2011). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Nitisemito (2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Penghasilan karyawan merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer. Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) yang upahnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan karyawan. Mangkunegara (2004:89) Mengemukakan suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemberian insentif kepada para karyawan baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya Manullang (2004:147).

UMKM di Kabupaten Malang khususnya di Kecamatan Gondanglegi sebageian besar sebagai usaha kecil yang tumbuh secara tradisional dan merupakan usaha keluarga yang turun temurun. Kondisi yang demikian akan berakibat pada keterbatasan SDM usaha kecil baik dari segi pendidikan formal maupun pengetahuan dan ketrampilannya. Penghasilan karyawan di sektor UMKM degan Omzet Rp50 – 500 juta (Database, 2020) tergolong rendah yaitu dibawah UMR (Upah Minimum Regional) Sebagai informasi, berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2008, usaha mikro adalah usaha yang memiliki kekayaan bersih maksimal Rp 50 juta dengan omzet tahunan paling banyak Rp300 juta per tahun. Sementara, usaha kecil adalah usaha yang memiliki kekayaan bersih Rp50 - Rp500 juta. Adapun hasil penjualan bisnis antara Rp300 juta - Rp2,5 miliar per tahun secara yuridis ditegaskan bahwa pengusaha/perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, namun terdapat pengecualian terhadap ketentuan upah minimum, pengecualian upah minimum tersebut hanya berlaku bagi usaha mikro dan usaha kecil tidak untuk usaha menengah Anggara (2023). Jumlah UMKM yang terdaftar di kecamatan Gondanglegi ada 40 jenis produk (Database ,2022).

Berdasarkan fenomena yang telah teridentifikasi berkaitan dengan hubungan lingkungan kerja di sektor UMKM tersebut sudah cukup baik, tetapi masih terdapat sedikit masalah berkaitan dengan keluar masuknya seorang karyawan dikarenakan hubungan lingkungan kerja tidak sesuai yang disebabkan pekerjaan yang ada di UMKM Kecamatan Gondanglegi dengan masalah lingkungan fisik maupun non fisik Kurnia (2018).

Landasan Teori

a. Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

b. Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011), untuk mengukur Produktivitas Kerja Karyawan, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

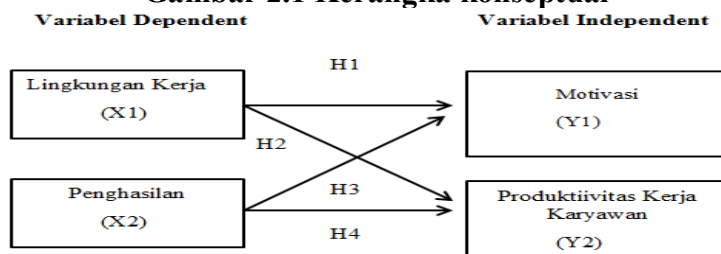
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

c. Lingkungan Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan Wijayanto (2012:41) lingkungan kerja adalah internal stakeholders merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya internal stakeholders adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka.

d. Penghasilan

Menurut Handoko (2009:218) Penghasilan karyawan adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Penghasilan karyawan merupakan sebutan untuk imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan. Penghasilan karyawan adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan dalam memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gambar 2.1 Kerangka konseptual

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi di UMKM .

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UMKM.

H3 : Penghasilan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi di UMKM.

H4 : Penghasilan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UMKM.

Metode Penelitian**Jenis, Waktu, dan Lokasi Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, yang bermaksud untuk menggambarkan fenomena dan memahami alasan di balik terjadinya fenomena tersebut. Selain itu, penelitian ini juga berusaha untuk menguji teori yang relevan. Data dianalisis melalui pembagian kuesioner kepada

karyawan Unit Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang telah bekerja lebih dari 1 tahun dan tamatan pendidikan SMA. Riset ini dilakukan di UMKM kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang, Jawa Timur. Penelitian dilakukan pada bulan Maret 2023 hingga Agustus 2023.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengambilan jumlah sampel mengacu pada pedoman pengukuran *purposive sampling* suatu metode pengumpulan data yang dipakai oleh peneliti dengan cara membuat kuesioner menyediakan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu, berdasarkan pengertian di atas karena tidak terdapat jumlah populasi UMKM yang pasti maka menggunakan rumus Malhotra yang dianggap cocok dengan karakteristik sampel yang ditentukan akan dijadikan sampel besarnya jumlah sampel yang diambil dapat ditentukan dengan cara mengalikan jumlah variabel atau indikator dengan 5, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned}\text{Sampel} &= \text{Jumlah Indikator} \times 5 \\ &= 18 \times 5 \\ &= 90 \text{ (dari beberapa UMKM)}\end{aligned}$$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Sig	Kriteria
Y1.1	.644	0,207	.000	Valid
Y1.2	.685	0,207	.000	Valid
Y1.3	.647	0,207	.000	Valid
Y1.4	.690	0,207	.000	Valid
Y1.5	.587	0,207	.000	Valid
Y2.1	.496	0,207	.000	Valid
Y2.2	.570	0,207	.000	Valid
Y2.3	.580	0,207	.000	Valid
Y2.4	.539	0,207	.000	Valid
Y2.5	.613	0,207	.000	Valid
Y2.6	.658	0,207	.000	Valid
X1.1	.785	0,207	.000	Valid
X1.2	.673	0,207	.000	Valid
X1.3	.777	0,207	.000	Valid
X1.4	.711	0,207	.000	Valid
X2.1	.797	0,207	.000	Valid
X2.2	.826	0,207	.000	Valid
X2.3	.776	0,207	.000	Valid

Dari tabel 4.6, bisa disimpulkan jika keseluruhan data instrumen pada bagian total *correlation* memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai *r* tabel pada uji validitas. Hal ini mengindikasikan jika keseluruhan pernyataan variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.815	18

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	74,11	35,044	,487	,801
Y1.2	73,93	35,456	,513	,800
Y1.3	73,97	36,482	,363	,809
Y1.4	73,96	36,268	,347	,810
Y1.5	73,94	36,480	,395	,807
Y2.1	74,08	37,129	,338	,810
Y2.2	74,04	37,638	,205	,818
Y2.3	74,03	37,089	,273	,814
Y2.4	74,02	37,280	,293	,812
Y2.5	73,98	34,808	,531	,798
Y2.6	73,86	33,900	,612	,793
X1.1	74,13	34,431	,529	,798
X1.2	73,92	36,477	,380	,808
X1.3	73,99	36,258	,382	,808
X1.4	73,91	37,722	,203	,818
X2.1	73,98	36,314	,422	,805
X2.2	73,79	35,427	,509	,800
X2.3	73,83	36,388	,412	,806

Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel sebesar $0,815 > 0,6$ sehingga hasilnya dapat dikatakan reliabel.. Semua nilai koefisien *alpha* tersebut melebihi nilai batas reliabilitas 0,6, menandakan jika hasil dari masing-masing variabel dianggap reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	
N		90	90	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000	
	Std. Deviation	1,95406704	2,12553650	
Most Extreme Differences	Absolute	,132	,061	
	Positive	,062	,044	
	Negative	-,132	-,061	
Test Statistic		,132	,061	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 ^c	,200 ^{c,*}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,077 ^d	,877 ^d	
	99% Confidence Interval			
	Lower Bound	,070	,868	
	Upper Bound	,084	,885	

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1314643744.
e. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas pada Tabel 4.8 di atas bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov untuk variabel Motivasi (Y1) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y2) memenuhi nilai signifikansi Y1 sebesar $0,077 > 0,05$ dan Y2 sebesar $0,877 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	8,800	2,244		3,922	,000	
	Lingkungan Kerja	,185	,098	,171	1,886	,063	,971 1,030
	Penghasilan	,726	,133	,497	5,474	,000	,971 1,030

a. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	11,979	2,441		4,908	,000	
	Lingkungan Kerja	,399	,106	,347	3,745	,000	,971 1,030
	Penghasilan	,526	,144	,338	3,648	,000	,971 1,030

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Dari Tabel 4.9, hasil pengujian membuktikan jika nilai toleransi variabel independen $> 0,05$, yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen. Selain itu, perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) menandakan jika nilai VIF < 10 . Hal ini menandakan jika tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,224	1,492	3,602	,001
	Lingkungan Kerja	,058	,065	-,092	,379
	Penghasilan	-,211	,088	-,250	,019

a. Dependent Variable: Abs_Res

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,363	1,498	2,245	,027
	Lingkungan Kerja	-,117	,065	-,192	,076
	Penghasilan	,024	,089	,029	,787

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel 4.10, terlihat jelas bahwa tidak ada variabel bebas yang signifikan secara statistik yang mempengaruhi nilai *absolute residual* (ABS_RES). Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai Lingkungan Kerja 0,379, dan nilai Penghasilan 0,019 Pada Motivasi (Y1) dan nilai Lingkungan Kerja 0,076, dan nilai Penghasilan 0,787 Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Y2). Semua variabel menghasilkan nilai di atas 0,05, sehingga tidak ada masalah yang terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi namun ada masalah heteroskedastisitas pada variabel Penghasilan pada Motivasi dengan nilai dibawah 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,800	2,244	3,922	,000
	Lingkungan Kerja	,185	,098	,171	,063
	Penghasilan	,726	,133	,497	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,979	2,441	4,908	,000
	Lingkungan Kerja	,399	,106	,347	,000
	Penghasilan	,526	,144	,338	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dilihat (Y1) konstanta (nilai a) sebesar 8,800, untuk nilai b1 sebesar 0,185, nilai b2 sebesar 0,726 dan (Y2) konstanta (nilai a) sebesar 11,979, untuk nilai b1 sebesar 0,399, nilai b2 sebesar 0,526.

Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,800	2,244	3,922	,000
	Lingkungan Kerja	,185	,098	,171	,063
	Penghasilan	,726	,133	,497	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,979	2,441	4,908	,000
	Lingkungan Kerja	,399	,106	,347	,000
	Penghasilan	,526	,144	,338	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

1) Lingkungan Kerja (X1)

Nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar $0,063 > 0,05$ dan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap Motivasi dan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan demikian penelitian ini tidak berhasil membuktikan hipotesis pertama (H1) dan berhasil membuktikan hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *Lingkungan Kerja* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang.

2) Penghasilan (X2)

Nilai signifikansi untuk variabel Penghasilan (X2) sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variable Penghasilan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karywan dan Produktiivitas Kerja pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang. Dengan demikian maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua (H3) dan (H4) yang menyatakan bahwa Penghasilan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dan Produktiivitas Kerja pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.289	1,976
a. Predictors: (Constant), Penghasilan, Lingkungan Kerja				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.275	.258	2,150
a. Predictors: (Constant), Penghasilan, Lingkungan Kerja				

Nilai *Adjusted R Square* pada hasil Motivasi (Y1) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y2) uji koefisien determinasi sebesar 0,289 dan 0,258 atau sebesar 28,9% dan 25,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 28,9% dan 25,8% pengaruh Motivasi dan Produktiivitas Kerja disebabkan oleh variable Lingkungan Kerja dan Penghasilan . Sisanya 71,1% dan 74,2% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Motivasi (Y1) dan Produktivitas Kerja (Y2) Pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang

Berdasarkan hasil analisis apabila Lingkungan Kerja baik maka akan berdampak pada peningkatan Motivasi dan Produktiivitas Kerja Pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang. Dan sebaliknya, hasil ini juga membuktikan bahwa upaya UMKM dalam meningkatkan Lingkungan Kerja yang baik, Sehingga menciptakan Ruang yang nyaman bagi karyawan meliputi pencahayaan ruangan, pewarnaan ruangan, suhu ruangan, dan ruangan yang tenang. Karena ruangan yang nyaman dapat meningkatkan Motivasi Kerja tapi tidak signifikan namun meningkatkan Produktiivitas Kerja dalam bekerja . Dari hasil statistik deskriptif dapat dibuktikan pula bahwa ruangan yang tenang merupakan indikator yang dipersepsikan oleh responden paling tinggi berdampak pada Motivasi secara tidak signifikan namun berdampak pada Produktiivitas Kerja secara signifikan hal ini ditunjukan oleh rata-rata jawaban responden terkait suara dengan ruangan yang tenang merupakan yang tertinggi diantara item yang lain. Namun disisi lain, UMKM juga perlu memperhatikan item kejelasan pencahayaan cahaya karena berdasarkan data rata-rata persepsi responden merupakan indikator terendah diantara yang lain.

Pengaruh Penghasilan (X2) terhadap Motivasi (Y1) dan Produktivitas Kerja (Y2) Pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang.

Hasil analisis Penghasilan mampu bersaing dengan baik maka akan berdampak pada peningkatan Motivasi Pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang. Dan sebaliknya, hasil ini juga membuktikan bahwa upaya UMKM dalam memberikan Penghasilan yang sesuai

sehingga banyak karyawan yang bekerja untuk UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang. Dengan Penghasilan yang sesuai dengan kinerja yang diberikan maka karyawan UMKM layak untuk bekerja pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang. Sebagai karyawan merasa puas dengan mendapatkan penghasilan sesuai kinerja. Dari hasil statistik deskriptif dapat dibuktikan pula bahwa Motivasi kerja karena penghasilan yang sesuai dengan kualitas yang diberikan merupakan item yang tinggi diantara item yang lain dipersepsikan oleh responden paling tinggi berdampak pada Motivasi. Namun disisi lain, perusahaan juga perlu memperhatikan item kelayakan penghasilan yang relative terjangkau karena bersarkan data rata-rata persepsi responden merupakan indikator terendah diantara yang lain.

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Penghasilan Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Produktivitas Kerja (Studi Pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, dan Penghasilan terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Produktivitas Kerja (Studi Pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, dan Penghasilan maka akan semakin meningkatkan Motivasi dan Produktivitas Kerja.
- Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi namun berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang positif dapat meningkatkan Motivasi secara tidak signifikan namun dapat meningkatkan Produktivitas Kerja secara signifikan.

Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa Penghasilan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja (Studi Pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang). Hal ini menunjukkan bahwa Penghasilan yang positif dapat meningkatkan Motivasi dan Produktivitas Kerja.

Keterbatasan

Dalam penelitaian ini terdapat keterbatasan, diantaranya:

- Penelitian ini hanya terbatas di beberapa UMKM di kecamatan Gondanglegi di Kabupaten Malang.
- Penelitian koefisien determinasi ini hanya menunjukkan kontribusi 28,9% pada Lingkungan Kerja dan Penghasilan terhadap Motivasi dan 25,8% pada Lingkungan Kerja dan penghasilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sisanya 71,1% pada Lingkungan Kerja dan Penghasilan terhadap Motivasi dan 74,2% pada Lingkungan Kerja dan Penghasilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Beberapa saran dari penelitian ini antara lain adalah:

- Bagi peneliti selanjutnya dimohon melengkapi indikator-indikator yang tidak ada dalam penelitian ini sehingga UMKM bisa mengetahui variabel apa saja yang dapat lebih meningkatkan Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan dalam UMKM tersebut.
- Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dicabang yang tidak ada didalam penelitian ini.

Referensi

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Alfarisyi, M. (2022). Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Operasional Pt. Bank Rakyat Indonesia (Bri) Kantor Wilayah Banjarmasin (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Amri, S., Nurhidayati, N., & Wardani, R. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA PEGAWAI. *Waisya: Jurnal Ekonomi Hindu*, 1(2), 86-98.
- AS, A. E., Aulia, U., & Hatta, M. (2022). Peranan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Nurul Hidayah Baba dalam Meningkatkan Prekonomian Masyarakat Melalui Pengelolaan Kerupuk Dangke di Dusun Baba Desa Cendana Kecamatan Cendana Kabupaten Enrekang. *JURNAL EDUKASI NONFORMAL*, 3(2), 655-622.
- Aulia, A. R., & Yulianti, A. L. (2019). Pengaruh city branding “a land of harmony” terhadap minat berkunjung dan keputusan berkunjung ke puncak, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(3), 67-75.
- Gunadi, E. (2018). Hubungan Harga Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan M-sport Futsal Center. *Agora*, 6(1).
- Gunawan, G., & Mulyaningrum, S. E. (2022). LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MATA CICENDO BANDUNG (BAGIAN INSTALASI RAWAT INAP & JALAN) (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- Hasanah, S., & Muzaffar, A. (2022). Minat Siswa Kelas IX Dalam Mengikuti Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan di SMPN 11 Muaro Jambi. *Indonesian Journal of Sport Science and Coaching*, 4(1), 100-109.
- Irawan, M. R. N. (2018). Pengaruh penghasilan dan insentif terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Ecopreneur*. 12, 1(1), 36-41.
- Kesuma, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Penghasilan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
- Lefriandi, N. (2022). Sistem Penyimpanan Arsip Pada Bagian Kesekretariatan Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Selatan (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 1(1), 56-64.
- Lumbantobing, J. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Account Representative Di Lingkungan Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara II. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 142-154.
- Marbun, S. N. B., & SE, M. (2022). MANAJEMEN KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *MSDM (Konsep dan Tantangan Pengelolaan SDM)*, 173.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Mukmin, M., Pangiuk, A., & Fielnanda, R. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MAKIN GRUP DI DESA TELUK RENDAH KAB. TEBO (Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).
- Nur Diana, Sudarmiatin, S., & Agus Hermawan. (2023). Model of Accounting Information System and SMEs Performance in Contingency Theory Perspective. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(03), 47-69. Retrieved from <http://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/396>

- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2).
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2).
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Prabowo, W. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PENGUSAHA BOLEN PIA BALEDONO DI KABUPATEN PURWOREJO. *PROSPECT (Jurnal Manajemen dan Akuntansi)*, 20(1), 61-73.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Penghasilan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66-79.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.
- Retnaningtyas, D. T. R., AR, M. D., & Saifi, M. (2015). Analisis Sistem dan Prosedur Pengpenghasilan dan Pengupahan dalam Upaya mendukung Pengendalian Intern Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1.
- Ratuliu, N. M. (2019). Tinjauan Keaktifan Belajar Pada Mata Pelajaran Ekonomi Kelas Xi Sma Pasundan 7 Bandung (Doctoral dissertation, FKIP UNPAS).
- Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Papa PT Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 36.
- Setiawati, S. (2021). Analisis pengaruh kebijakan deviden terhadap nilai perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581-1590.
- Sitanggang, D. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Widjadja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukanjie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3).
- Wijaya, A. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Wulandari, D. S., & Jaenudin, R. (2023). Pengaruh Aktivitas Berwirausaha Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Sriwijaya (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Yuliyani, R. (2021). Implementasi Bauran Pemasaran Pada Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pelanggan Jamane Kopi di Pulo Gebang Jakarta Timur) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Fayi' Hilmy Musyafiq *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Ronny Malavia Mardani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Andi Normaladewi ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma