

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DAYANA CIPTA**

*INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND WAGES ON EMPLOYEE
PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES PT DAYANA CIPTA*

Oleh:

Virginia A. J Rampisela¹
Genita G Lumintang²

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹ virginiarampisela02@gmail.com

² genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Perusahaan PT Dayana Cipta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Upah terhadap Produktivitas kerja baik secara Simultan maupun secara Parsial. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan lapangan dari PT Dayana Cipta yang berada di Unit Produksi Tomohon yang berjumlah 30 karyawan dan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Non Probability Sampling dengan jenis sampel jenuh yang berjumlah 30. Skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Pada analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan program SPSS 23. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, dan variabel Upah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Sebagai bahan pertimbangan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi upah yang diberikan, dan tetap memperhatikan motivasi kerja serta lingkungan kerja agar hasil produktivitas kerja dari karyawan bisa meningkat.

kata kunci: *motivasi kerja, lingkungan kerja, upah, produktivitas kerja*

Abstract: *The company PT Dayana Cipta is a company engaged in the field of construction. This study aims to determine the effect of work motivation, work environment and wages on work productivity both simultaneously and partially. The population of this research is the field employees of PT Dayana Cipta who are in the Tomohon Production Unit, amounting to 30 employees and the sampling technique used is the Non Probability Sampling technique with saturated sample types totaling 30. The measurement scale uses a Likert scale. In the analysis of data using multiple linear regression test with SPSS 23 program. Based on the results of data analysis, it is known that the Motivation variable does not have a significant positive effect on work productivity, the work environment variable does not have a significant positive effect on work productivity, and the Wage variable has no significant negative effect on work productivity. Variable Work Motivation, Work Environment and Wages simultaneously have a significant effect on Work Productivity variables. As a material consideration, companies should pay more attention to the wages provided, and still pay attention to work motivation and work environment so that the work productivity results of employees can increase.*

keywords: *work motivation, work environment, wages, work productivity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam suatu organisasi perusahaan. Memanfaatkan sumber daya manusia yaitu karyawan yang ada dalam perusahaan merupakan cara untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar tujuan tersebut tercapai secara efektif dan efisien maka perusahaan harus bisa membuat produktivitas karyawannya meningkat. Sedarmayanti (2009:214) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja; motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, pendidikan, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi. Faktor yang diambil adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan tingkat penghasilan atau upah.

Motivasi kerja merupakan pemicu atau pendorong untuk seseorang dapat melakukan pekerjaan mereka dan motivasi kerja bisa timbul dari luar maupun dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik untuk di lakukan. Hasibuan (2000:142) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Nitisemito (2008:24) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Upah memegang peranan yang sangat penting di kalangan karyawan dan juga untuk kelangsungan hidup perusahaan. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk memperoleh upah adalah satu-satunya alasan untuk mereka bekerja, walaupun yang lain beranggapan bahwa upah hanyalah salah satu dari sekian banyaknya kebutuhan yang terpenuhi melalui kerjanya.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Agar bisa mengetahui adanya pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Dayana Cipta
2. Agar bisa mengetahui adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Dayana Cipta
3. Agar bisa mengetahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Dayana Cipta
4. Agar bisa mengetahui adanya pengaruh antara upah dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Dayana Cipta

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Rivai dan Sagala (2009:839) membagi motivasi menjadi: a). Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. b). Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. c). Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. d). Sebagai energi untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja

Supardi (2003:37) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, betah kerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dalam proses pekerjaan baik dari segi fisik maupun non fisik yang memberikan kesan yang baik.

Upah

Upah mempunyai peranan penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja. Menurut Sukirno (2003:353) menyatakan bahwa upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian upah dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja setelah melakukan suatu pekerjaan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah suatu hasil yang kita dapat atau terima dengan sumber daya yang kita gunakan atau kita keluarkan dari sesuatu yang di kerjakan. Mathis dan Jackson (2006:81) mendefinisikan produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan, Triton (2007:80) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input).

Hubungan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu penggerak atau dorongan untuk seseorang bekerja. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dari karyawan-karyawan maka produktivitas kerja akan membaik atau mengalami peningkatan. Penelitian Salju dan Lukman (2018) menunjukkan Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Sedangkan Assagaf dan Dotulong (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dalam proses pekerjaan baik dari segi fisik maupun non fisik yang memberikan kesan yang baik sehingga membuat karyawan bekerja dengan baik dan membuat produktivitas kerja menjadi baik. Penelitian Budihardjo, Lengkong dan Dotulong (2017) hasilnya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Air Manado.

Hubungan Upah dan Produktivitas Kerja

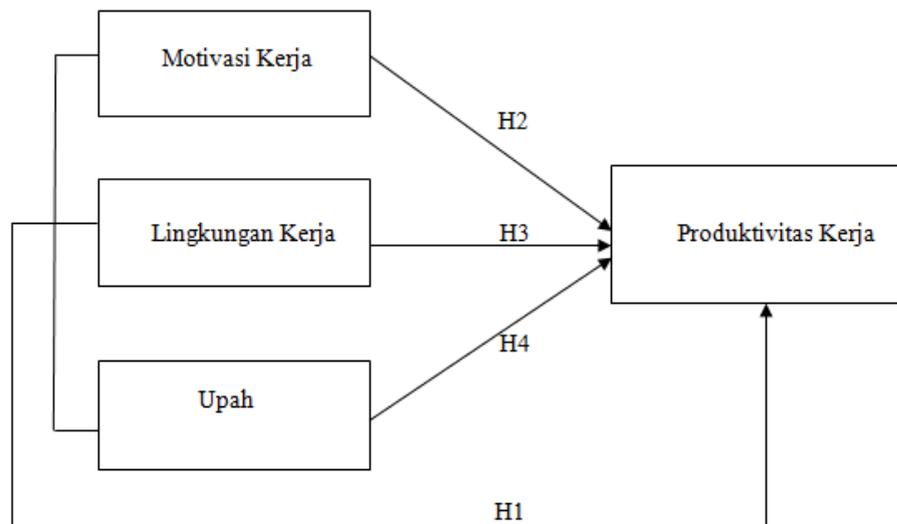
Upah merupakan balas jasa atas apa yang sudah dilakukan, dan dengan pemberian upah yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan semangat dan membuat produktivitas kerja meningkat. Penelitian dari Jati (2012) hasil penelitian diketahui bahwa Upah minimum memiliki efek yang negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kabupaten/kota di Jawa Timur. Sedangkan Kumbadewi, Suwendra dan Susila (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UD Puji Jiwa Seni.

Hipotesa/ Preposisi dan Model Penelitian

- Hipotesa 1 : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta.
- Hipotesa 2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta.
- Hipotesa 3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta.
- Hipotesa 4 : Upah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta.

Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori 2019

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Penelitian ini memiliki 2 jenis variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah) dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi (Produktivitas Kerja).

Tempat dan Waktu Penelitian

PT. Dayana Cipta bertempat di ibu kota Sulawesi Utara yaitu di kota Tomohon, lebih tepatnya berlokasi di Kakaskasen. Waktu penelitian selama 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Lapangan PT. Dayana Cipta sebanyak 30 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *Non Probability* dengan jenis sampel jenuh.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas untuk instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Instrumen penelitian dinyatakan valid jika koefisien korelasi item-total lebih besar dari 0,30 ($\geq 0,30$) dan dinyatakan reliabel jika Alpha Cronbach's lebih besar lebih besar dari 0,60 ($\geq 0,60$) (lihat Sugiyono, 2013). Selanjutnya, jika uji F dan uji-t lebih kecil dari 0,05 ($\leq 0,05$) berarti hipotesa penelitian diterima.

Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Analisis regresi linear berganda di uji menggunakan program SPSS versi 23.

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_t$$

Keterangan :

b0	=	Konstanta	X1	=	Motivasi Kerja
β1, β2, β3	=	Koefisien regresi X1, X2, X3	X2	=	Lingkungan Kerja
et	=	Standar error	X3	=	Upah
Y	=	Produktivitas Kerja			

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden pada PT Dayana Cipta berjumlah 30 orang, dimana keseluruhan berjenis kelamin laki-laki. Responden berjenis kelamin laki - laki sebanyak 30 orang atau sebesar 100% dari total keseluruhan responden. Usia responden diatas 40 Tahun atau sebesar 26.7% lebih dominan, yang berumur <24 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 6.7%, berumur 24 – 27 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 3.3%, berumur 28 – 31 tahun berjumlah 6 orang atau sebesar 20.0%, berumur 32 – 35 tahun berjumlah 6 orang atau sebesar 20.0% dan untuk responden yang berumur 36 – 39 tahun berjumlah 7 orang atau sebesar 23.3%.

Tingkat Pendidikan responden lebih banyak atau dominan memiliki pendidikan terakhir SMA atau sebesar 46.7%, pendidikan terakhir SD berjumlah 6orang atau sebesar 20.0%, pendidikan terakhir SMP berjumlah 8 orang atau sebesar 26.7% pendidikan terakhir Diploma berjumlah 1 orang atau sebesar 3.3% dan untuk yang memiliki pendidikan terakhir S1 berjumlah 1 orang atau sebesar 3.3%. Pendapatan per bulan lebih banyak atau dominan berpendapatan sebesar Rp. 2.000.000 – Rp. 5.000.000 berjumlah 24 orang atau sebanyak 80.00%, berpendapatan perbulan sebesar < Rp. 1.000.000 berjumlah 1 orang atau sebanyak3.3%, berpendapatan perbulan sebesar Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000 berjumlah 4 orang atau sebanyak 13.3% dan yang berpendapatan perbulan sebesar > Rp. 5.000.000 berjumlah 1 orang atau sebanyak 3.3%.

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Validitas dan Reabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig.	Status	Alpha Cornbach	Status
Motivasi Kerja	X1.1	0.690	0.000	Valid	0.693	Reliable
	X1.2	0.371	0.023	Valid		
	X1.3	0.355	0.034	Valid		
	X1.4	0.742	0.000	Valid		
	X1.5	0.448	0.013	Valid		
Lingkungan Kerja	X2.1	0.740	0.000	Valid	0.615	Reliable
	X2.2	0.321	0.044	Valid		
	X2.3	0.344	0.032	Valid		
	X2.4	0.321	0.044	Valid		
	X2.5	0.549	0.002	Valid		
Upah	X3.1	0.725	0.000	Valid	0.725	Reliable
	X3.2	0.544	0.002	Valid		
	X3.3	0.518	0.003	Valid		
	X3.4	0.422	0.020	Valid		
	X3.5	0.741	0.000	Valid		
Produktivitas Kerja	Y.1	0.374	0.021	Valid	0.738	Reliable
	Y.2	0.742	0.000	Valid		
	Y.3	0.567	0.001	Valid		
	Y.4	0.659	0.000	Valid		
	Y.5	0.696	0.000	Valid		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 23, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

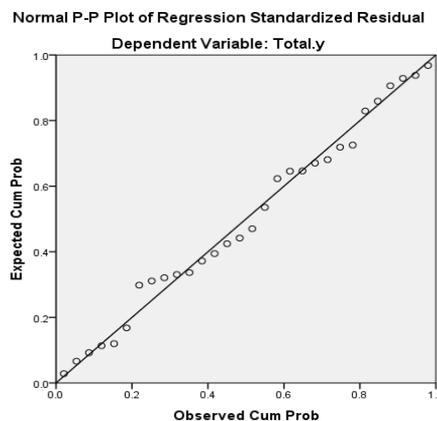
Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.880	1.136
Lingkungan Kerja	.796	1.256
Upah	.884	1.131

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Hasil tabel 2 di atas perhitungan Tolerance menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 dengan nilai Tolerance variabel independen yaitu Motivasi Kerja sebesar 0,880, Lingkungan Kerja sebesar 0,796 dan Upah sebesar 0,884. Sementara itu, hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, di mana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu Motivasi Kerja sebesar 1,449, Lingkungan Kerja sebesar 1,494 dan Upah sebesar 1,450. Berdasarkan hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Normalitas



Gambar 2 Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan data yang ada tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari Grafik P-P Plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesa Parsial (uji-t)**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t**

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	27.911	7.149	
	Motivasi Kerja	.074	.182	.071
	Lingkungan Kerja	.193	.228	.154
	Upah	-.684	.203	-.583

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 3 hasil analisa regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 27.911 + 0.074X_1 + 0.193X_2 - 0.684X_3 + e$$

Jadi interpretasi persamaan ini sebagai berikut:

- Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada Tabel 3 adalah 27.911 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah nilainya adalah 0 (nol), maka Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 27.911.
- Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0.074 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Motivasi Kerja sementara Lingkungan Kerja dan Upah diasumsikan tetap, maka besarnya Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami perubahan yaitu kenaikan sebesar 0.074. Untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh angka t hitung sebesar 0.407 < dari t tabel sebesar 2.05553 dan taraf signifikansi 0.687 lebih besar dari 0.05 artinya Motivasi Kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan tidak diterima / tidak terbukti/ di tolak.
- Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0.193 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Lingkungan Kerja sementara Motivasi Kerja dan Upah diasumsikan tetap, maka besarnya Produktivitas Karyawan akan mengalami perubahan yaitu kenaikan sebesar 0.193. Untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh angka t hitung sebesar 0.847 < dari t tabel sebesar 2.05553 dan taraf signifikansi 0.405 lebih besar dari 0.05 artinya Lingkungan Kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan tidak diterima/ di tolak.
- Koefisien regresi untuk variabel Upah adalah sebesar -0.684 dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Upah sementara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami perubahan yaitu penurunan sebesar - 0.684. Untuk variabel Upah diperoleh angka t hitung sebesar -0.684 < dari t tabel sebesar 2.05553 dan taraf signifikansi 0.002 lebih kecil dari 0.05 artinya Upah berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan Upah berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan tidak diterima / tidak terbukti/ ditolak.

Pengujian Hipotesa Simultan (uji F) Hasil Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.119	3	12.373	3.938	.019 ^b
	Residual	81.681	26	3.142		
	Total	118.800	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Upah, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Pengujian secara simultan pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Upah (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di peroleh nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,019 < 0,05$, maka Hipotesa 4 yang menyatakan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta Manado.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Upah diperoleh angka signifikansi lebih kecil dari $= 0.05$, yaitu sebesar $0.019 < 0.05$. Artinya variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil ini di didukung dengan penelitian dari Kumbadewi, Suwendra dan Susila (2016) yang menyatakan Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dari umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UD Puji Jiwa Seni de Kelurahan Penarungan dan penelitian dari Santosa, Hidayat dan Nurseto (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan upah baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. Hal ini dikarenakan motivasi kerja tidak cukup berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja, karena masih banyak karyawan yang bekerja sesuai jam kerja tanpa mempertimbangkan faktor produktivitas kerja. Hasil ini di dukung dengan penelitian dari Salju dan Lukman (2018) tentang Motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo yang menunjukkan Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. Hal ini di karenakan situasi lingkungan kerja yang ada pada PT. Dayana Cipta Manado tidak dapat mempengaruhi karyawan secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja karena menurut karyawan suhu udara yang terlalu sejuk di perusahaan akan membuat para karyawan mengantuk dan juga ketika bekerja malam hari suhu udaranya semakin dingin dan bisa mengakibatkan karyawan akan merasa kedinginan saat bekerja, selain itu para karyawan sudah terbiasa bekerja pada lingkungan yang bising dan berisik. Sedangkan warna, tata letak dan keamanan tidak mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Budihardjo, Lengkong dan Dotulong (2017) yang berjudul Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado. Hasilnya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Air Manado.

Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel Upah berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang menyatakan bahwa upah yang mereka terima belum

sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga faktor ini bisa disimpulkan menjadi penyebab upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jati (2012) Pengaruh Tingkat Pendidikan, Tingkat Kesehatan, Tingkat Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota Di Jawa Timur 2006-2009. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Upah minimum memiliki efek yang negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kabupaten/kota di Jawa Timur pada tahun 2006-2009.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan Penelitian ini adalah:

1. Variabel Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta.
2. Variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Dayana Cipta.
3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta.
4. Upah mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada pada PT Dayana Cipta.

Saran

1. Melihat bahwa upah berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta yang berada Unit Produksi Tomohon, maka perusahaan harus memperhatikan untuk upah yang ada, agar karyawan bisa bekerja dengan baik dan bisa menghasilkan produktivitas kerja yang baik.
2. Motivasi kerja dan Lingkungan kerja juga harus di perhatikan oleh perusahaan PT Dayana Cipta yang ada di Unit Produksi Tomohon lewat pimpinan. Jangan sampai progres dari motivasi kerja dan lingkungan kerja sekarang makin turun, melaikan harus di tingkatkan lagi agar hasil produktivitas kerja karyawan di PT Dayana Cipta yang ada unit Produksi Tomohon bisa meningkat.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini mampu menjadi bahan referensi. Selain itu perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap produktivitas karyawan PT Dayana Cipta Unit Produksi Tomohon, sebab masih banyak indikator-indikator lain yang ada di variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah yang belum dijelaskan dalam penelitian, pada objek tersebut agar bisa mengembangkan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Assagaf, Y. C. S dan Dotulong, L. O. H. 2015. Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 639-649. ISSN 2303-1174. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/8692> diakses 06 Maret 2019
- Budihardjo, P. H., Lengkong, V. P. K dan Dotulong, L. O. H. 2017. Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18374/18251> diakses 16 Desember 2019
- Hasibuan, H. M. 2000. *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jati, N. M. 2012. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Tingkat Kesehatan, Tingkat Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota Di Jawa Timur 2006-2009. *Skripsi*. Universitas Airlangga. <http://repository.unair.ac.id/cgi/users/login?target=http%3A%2F%2Frepository.unair.ac.id%2F473%2F2%2FKKB%2520KK-2%2520C.14-13%2520Jat%2520p.pdf> diakses pada 19 Desember 2019.

- Kumbadewi, L. S., Suwendra, W dan Susila, G. P. A. J. 2016. Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Vol. 4. No. 1.
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=PENGARUH+UMUR%2C+PENGALAMAN+KERJA%2C+UPAH%2C+TEKNOLOGI+DAN+LINGKUNGAN+KERJA+TERHADAP+PRODUKTIVITAS+KARYAWAN&btnG= diakses 06 Maret 2019
- Mathis, R. L dan Jackson, J. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito. 2008. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, V. E. D dan Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Santosa, ST., Hidayat, W dan Nurseto, S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Volume 4, Nomor 4.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/9265/8995> diakses 22 Maret 2019
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sukirno, S. 2003. *Pengantar Ekonomi Mikro*. Rajawali Press, Jakarta.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia, Jakarta.
- Salju dan Lukman, M. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*. Vol. 4, No. 1. ISSN : 2339-1510.
<https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/280/207> diakses 16 Desember 2019
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RAD*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Triton, P. B. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif dan Kolektivitas*. Tugu Publisher, Yogyakarta.