

**PENGARUH PENERAPAN *GOOD GOVERNANCE*, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
LSM MANENGGEL SOLIDARITAS MANADO**

*THE EFFECT OF GOOD GOVERNANCE APPLICATION, WORK ENVIRONMENT AND
MOTIVATION OF EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF MANENGGEL SOLIDARITY MANADO*

Oleh:
Jessica T.V Tanod¹
Bernhard Tewal²
Genita G. Lumintang³

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

E-mail :

jhessycathessya@gmail.com¹

tewalb@yahoo.com²

genitagracia73@gmail.com³

Abstrak: LSM Manengkel Solidaritas Manado merupakan lembaga sosial kemasyarakatan yang bergerak dibidang lingkungan khususnya wilayah pesisir dan laut, yang didirikan dengan tujuan berdayaguna selaku wadah pembelajaran, pengorganisasian, perlindungan, pemberdayaan masyarakat dalam melaksanakan dan mengembangkan upaya-upaya pelestarian dan pengelolaan wilayah pesisir dan laut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Penerapan Good Governance, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan LSM Manengkel Solidaritas Manado. Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling dan penelitian ini menggunakan data primer, Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil menunjukkan bahwa secara Parsial variabel Lingkungan kerja dan Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan LSM Solidaritas Manado, sedangkan Penerapan Good Governance berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil uji Simultan memperlihatkan Penerapan Good Governance, Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata kunci : Penerapan Good Governance, Lingkungan Kerja, Motivasi, Produktivitas kerja karyawan

Abstract: *The Manado Manengkel Solidaritas NGO is a social organization engaged in the environment, especially in the coastal and marine areas, which was established with the aim of being effective as a forum for learning, organizing, protecting, empowering the community in implementing and developing conservation and management efforts in coastal and marine areas. The purpose of this study was to analyze the Effect of Good Governance Implementation, Work Environment and Motivation on the Work Productivity of Manajam Solidarity Manado Manpower Employees. The type of research used is quantitative. The sampling technique uses accidental sampling and this study uses primary data, the technique of data analysis uses multiple linear analysis regresi with the help of the SPSS program. The results show that partially the Work Environment and Motivation variables have a significant effect on the work productivity of employees of the Manado Solidaritas NGO, while the Implementation of Good Governance does not have a significant positive effect on Employee Productivity. Simultaneous test results show the Implementation of Good Governance, Work Environment and Motivation on Employee Work Productivity has a significant effect.*

Keywords: *Implementation of Good Governance, Work Environment, Motivation, Employee work productivity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

LSM Manengkel Solidaritas Manado merupakan lembaga sosial kemasyarakatan yang bergerak dibidang lingkungan khususnya wilayah pesisir dan laut, yang didirikan dengan tujuan berdayaguna selaku wadah penelitian, pembelajaran, pengorganisasian, perlindungan, pemberdayaan masyarakat dalam melaksanakan dan mengembangkan upaya-upaya pelestarian dan pengelolaan wilayah khususnya pesisir dan laut yang lestari dan berkesinambungan. Untuk mencapai hal tersebut LSM ini perlu melakukan pelaksanaan program-program yang tetap yang berhubungan dengan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat dengan menitikberatkan kepada pengabdian secara swadaya dan terpadu dalam wilayah pesisir dan laut yang kaya akan potensi sumber daya pesisir. LSM ini harus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar dapat memberikan kualitas program yang lebih baik serta memberikan hasil yang paling baik dalam mencapai tujuan perubahannya. Produktivitas kerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya Penerapan *Good Governance*, Lingkungan Kerja Karyawan dan Motivasi.

Penerapan *Good Governance* atau tata kelola yang baik, dalam hal organisasi sangat penting karena dapat membantu suatu organisasi agar menciptakan kinerja karyawan yang baik dan kemampuan dalam memahami dan mempraktekkan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Bastian,2007).

Lingkungan Kerja salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meeningkatkan kinerja organisasi (Sedarmayanti, 2017).

Motivasi kerja bertindak sebagai pendorong atas suatu tindakan untuk mencapai tujuan individu, artinya karyawan yang bekerja harus mampu memenuhi kebutuhan dirinya sendiri, dan motivasi kerja juga membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai keinginannya sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Robbins dan Judge, 2014:171).

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu (Siagian, 2014). Produktivitas kerja karyawan LSM Manengkel Solidaritas ini tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Sehingga Kinerja karyawan LSM ini dipengaruhi oleh variabel, Penerapan *good governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Penerapan *Good Governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan LSM Manengkel Solidaritas Manado.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Penerapan *Good Governance* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan LSM Manengkel Solidaritas Manado.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan LSM Manengkel Solidaritas Manado.
4. Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan LSM Manengkel Solidaritas Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2015:99). Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktifitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Penerapan Good Governance

Good Governance konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat di pertanggungjawabkan secara bersama. *Good Governance* mendasarkan suatu konsensus yang di capai oleh pemerintah, warga negara, dan sektor swasta bagi penyelenggara pemerintahan dalam suatu negara. *Good Governance* adalah tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya *Good Governance* juga dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dan urusan suatu negara dengan cara-cara terbuka, transparan, akuntabel, responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Bastian, 2008).

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:25) menyatakan lingkungan kerja salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja karyawan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja memiliki 2 jenis yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik, semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja Non fisik, semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik seseorang dengan atasan maupun dengan rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Motivasi

Robbins dan Judge (2014:171) menyatakan Motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi pada seorang individu bertindak sebagai pendorong atas suatu tindakan untuk mencapai tujuan individu tersebut, seperti seorang individu mau bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Daft (2010:373) mengatakan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitasnya dan sebagian dari tugas dari seseorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan Penerapan Good Governance dan Produktivitas Kerja Karyawan

Tata kelola yang baik di diharapkan dapat menciptakan kemampuan karyawan dalam memahami serta mempraktekkan, dan tata kelola yang baik juga harus mampu mewujudkan transparansi, partisipasi, pertanggungjawaban dalam perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Sejumlah penelitian menemukan bahwa Penerapan *Good Governance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Suroyo, 2016; Nur, 2014). Sedangkan beberapa penelitian lainnya menyatakan adanya pengaruh signifikan Penerapan *Good Governance* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, (Sosiohumaniora, 2017; Rumolas, 2015).

Hubungan Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

Suatu kondisi perusahaan/organisasi dinyatakan baik, tentunya di lihat dari lingkungan kerja juga baik. Salah satu faktor penting yang meningkatkan produktivitas kerja karyawan di lihat dari lingkungan kerja yang mendukung misalnya, cahaya di tempat kerja, kebisingan atau dekorasi tata letak, keamanan dan kenyamanan yang di rasakan karyawan dalam bekerja. Kajian literatur dalam penelitian terdahulu ini menunjukkan hubungan hasil yang konsisten lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh signifikan (Lestari, 2010; Surjosuseno, 2015; Putra, 2013; Mejekodunmi 2012).

Hubungan Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

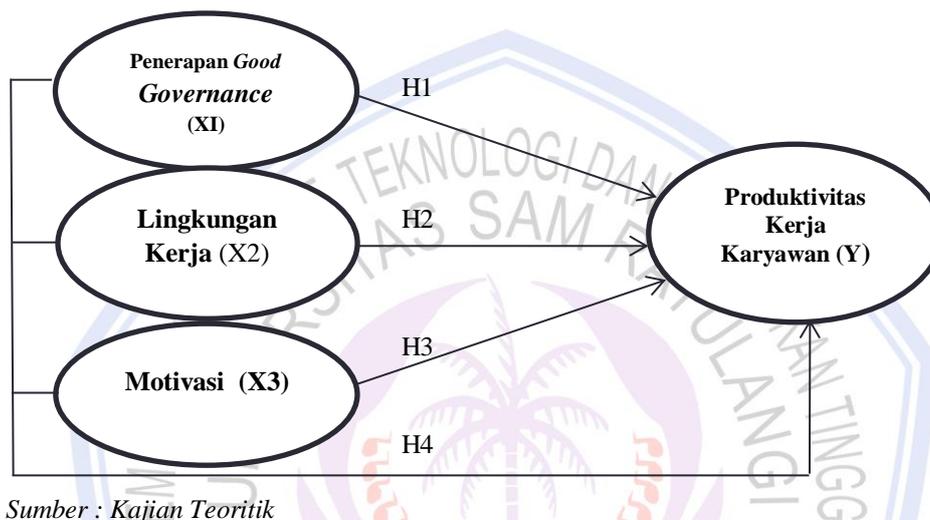
Motivasi merupakan pendorong yang mempengaruhi tindakan dan sikap seseorang. Motivasi dapat membangkitkan keinginan setiap karyawan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kajian literatur dalam penelitian terdahulu ini menunjukkan hubungan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki hasil yang konsisten. Sejumlah penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Pattymana, Kojo dan Repi, 2016; Lumantouw, Tewal dan Lengkong, 2015; Abah, 2016).

Hipotesa/ Preposisi dan Model Penelitian

- Hipotesa 1 : Penerapan *Good Governance* berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan LSM Manengkel Solidaritas Manado.
- Hipotesa 2 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan LSM Manengkel Solidaritas Manado.
- Hipotesa 3 : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan LSM Manengkel Solidaritas Manado.
- Hipotesa 4 : Penerapan *Good Governance*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan LSM Manengkel Solidaritas Manado.

Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Jenis Penelitian

Menurut Metode yang digunakan, penelitian ini bersifat Kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Sugiyono (2013:36) Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian berlokasi di, LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) Manengkel Solidaritas Manado adalah sebuah Lembaga yang terletak di Jl. Jos Sudarso No.12 kelurahan Paal 2, kecamatan paal 2, kota manado Sulawesi Utara. Waktu penelitian selama 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Menurut 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 seluruh karyawan LSM (lembaga swadaya masyarakat) Manengkel Solidaritas Manado yang berjumlah 40 orang Terdiri dari karyawan tetap.

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-tabel lebih besar dari 0,30 ($\geq 0,30$) dan dinyatakan reliabel jika Alpha

Cronbach's lebih besar dari 0,60 ($\leq 0,60$) (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 21.

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

Keterangan :

b_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi X_1, X_2, X_3

e_t = Standar error

Y = Produktivitas kinerja

X_1 = Penerapan *Good Governance*

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Motivasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 57%, sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 30%. Berdasarkan data ini dapat diketahui bahwa LSM Manengkel Solidaritas Manado lebih dominan pria. Karyawan yang memiliki umur 25 tahun kebawah sebanyak 12% dan 26-35 tahun sebanyak 29% dan yang memiliki umur 36-45 tahun sebanyak 15%. Tingkat Pendidikan SMA/SMK sederajat sebanyak 20% sedangkan yang memiliki tingkat perguruan tinggi (Diploma/Sarjana) sebanyak 35%.

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan variabel Penerapan Good Governance (X1) nilai koefisien korelasi item-total terendah pada item XI.6 = 0,322; variabel lingkungan kerja (X2) pada item X2.1 = 0,348; variabel Motivasi (X3) pada item X3.1 = 0,312 dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada item Y.10 = 0,318. Jadi Semua item instrumen yang digunakan valid, karena nilai koefisien korelasinya $> 0,30$.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Penerapan Good Governance	0,713	18	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,825	12	Reliabel
Motivasi	0,713	10	Reliabel
Produktivitas kerja	0,760	12	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data primer (2019)

Berdasarkan tabel 1 tampak bahwa *Cronbach Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau memiliki tingkat keandalan yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

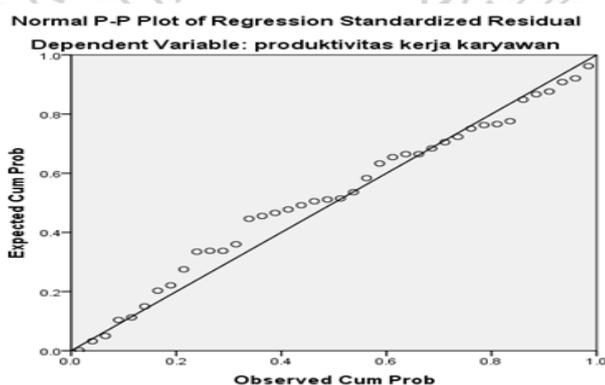
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1 penerapan good governance	.952	-.085	-.015	.058	1.311
2 lingkungan kerja	.979	.517	.103	.044	1.931
3 Motivasi	.980	.524	.105	.035	1.230

a. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan

Sumber: Olahan data SPSS (2019)

Hasil tabel 2 di atas perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan nilai VIF Penerapan Good Governance sebesar 1,311, Lingkungan Kerja 1,931 dan Motivasi sebesar 1,230. Ini menunjukkan tidak ada satu pun dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan nilai Tolerance masing-masing variabel yaitu Penerapan Good Governance sebesar 0,858, Lingkungan Kerja 0,744 dan Motivasi sebesar 0,835. Ini berarti bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10. Maka menurut nilai tolerance tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Normalitas



Gambar 2 Uji Normalitas
Sumber: Data Olahan SPSS 2019

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi uji normalitas, dan nilai residual tersebut telah terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesa Parsial (uji-t)

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8.543	4.028		2.121	.041
1 penerapan good governance	-.057	.111	-.061	-.513	.611
lingkungan kerja	.483	.133	.493	3.625	.001
Motivasi	.558	.151	.557	3.692	.001

a. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan

Sumber : Olahan data SPSS (2019)

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

$$Y = 8.543 - 0,057X_1 + 0,483X_2 + 0,558X_3$$

Jadi interpretasi persamaan ini :

1. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa jika Variabel Penerapan Good Governance, Lingkungan Kerja dan Motivasi dinyatakan konstan atau tidak maka dari nilai Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 8.543.
2. Koefisien regresi variabel Penerapan Good Governance (X1) sebesar -0,057 dengan hal ini menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif Penerapan Good Governance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jika semakin besar Penerapan Good Governance maka Produktivitas Kerja Karyawan akan menurun. Hasil uji t untuk variabel Penerapan Good Governance (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan sebesar 0,611, dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,611 > 0,05$). Kesimpulan yang diambil adalah Hipotesa 1 yang menyatakan Good Governance berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di LSM Manengkel Solidaritas Manado ditolak/tidak terbukti.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,483 dengan hal ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jika semakin baik Lingkungan Kerja yang ada maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat. Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil nilai sebesar 0,001, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Kesimpulan yang diambil adalah Hipotesa 2 yang menyatakan Lingkungan Kerja di LSM Manengkel Solidaritas Manado terbukti/diterima.
4. Koefisien regresi variabel Motivasi (X3) sebesar 0,558 dengan hal ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jika semakin baik Motivasi yang diberikan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat. Hasil uji t untuk variabel Motivasi (X3) terhadap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil nilai sebesar 0,001, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Kesimpulan yang diambil adalah Hipotesa 3 yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di LSM Manengkel Solidaritas Manado diterima/terbukti.

Pengujian Hipotesa Simultan (uji F)

Tabel 4. Hasil Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5495.437	3	1831.812	400.974	.000 ^b
	Residual	164.463	36	4.568		
	Total	5659.900	39			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi, penerapan good governance, lingkungan kerja

Sumber: Olahan Data SPSS (2019)

Pengujian secara simultan pengaruh Penerapan Good Governance (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di peroleh nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka Hipotesa 4 yang menyatakan Penerapan *Good Governance*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara Simultan berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada LSM Manengkel Solidaritas Manado.

Pembahasan

Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisa data yang ditemukan bahwa Penerapan Good Governance berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan penerapan tata kelola yang baik masih rendah dalam hal kebebasan partisipasi, kebebasan dalam mendapatkan informasi, responsif yang diterima, tindakan dalam mencapai kesepakatan serta kesetaraan dan keadilan; dan perlu ditingkatkan lagi. Penerapan tata kelola baik diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga di dukung dengan hasil penelitian dari Widyananda (2008). Suroyo, (2016) yang mengatakan bahwa good governance berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisa data yang ditemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dimana jika suatu lingkungan kerja semakin baik mampu mendorong dan memberikan tingkat produktivitas kerja karyawan menjadi besar. Faktor pendukung lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerjanya misalkan, mendapat cahaya yang cukup saat bekerja dalam ruangan, jauh dari kebisingan, dekorasi tata letak yang menarik, hubungan yang harmonis dengan atasan, diberikan peluang untuk maju dalam bekerja, kenyamanan serta keamanan dalam bekerja akan mampu mewujudkan kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini juga di dukung dengan hasil penelitian dari Sinaga (2016), Sedarmayanti (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisa data yang ditemukan bahwa Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dapat di simpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh baik untuk menunjang produktivitas kerja Karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila kebutuhan dalam hal makan, minum pakaian, kebutuhan rasa aman dalam bekerja, dan kemampuan dalam mencapai prestasi bisa tercapai dengan baik Maslow (2010:102). Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan motivasi bagi karyawan agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini juga di dukung dengan hasil penelitian Datmayanti (2005) yang mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan Penelitian ini adalah:

1. Variabel Penerapan Good Governance tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada LSM Manengkel Solidaritas Manado.
2. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada LSM Manengkel Solidaritas Manado.
3. Variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada LSM Manengkel Solidaritas Manado.

Saran

1. Sebaiknya LSM Manengkel Solidaritas Manado lebih banyak memberikan training atau pelatihan kepada setiap karyawan agar penerapan good governance dalam mencapai produktivitas kerja bisa lebih berkemampuan dalam hal mempraktekkan tata kelola yang baik.
2. LSM Manengkel Solidaritas Manado juga di harapkan mampu mempertahankan standart lingkungan kerja yang sudah baik.
3. LSM Manengkel Solidaritas Manado juga di harapkan agar motivasi yang di berikan semakin membangkitkan kemampuan dan keinginan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abah. (2016). *Workplace Motivating and Employee Productivity in the Nigerian Publik Organisasi the Federal Radio Corporation of Nigeria*. *Journal of Resources Development and Management* ISSN. Covenant University Nigeria. VoL.20 No.1. Agustus 2016. Hal.32 <https://iiste.org/journals/index.php/JRDM/article/view/30717>. Diakses tanggal 16 Februari 2019.
- Bastian. (2007). *Akuntansi untuk LSM dan Partai Politik*. Jakarta: Erlangga.
- Daft. (2010). *Era Baru Manajemen 1*. Edisi keSembilan. Jakarta: Salemba Empat.

- Datmayanti. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture . *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang. Vol.11. No. 1. Hal 6 – 32. <https://lib.unnes.ac.id/415/> . Diakses Tanggal 10 Maret 2019.
- Lestari. (2010). Pengaruh Pelatihan Kerja Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Taspen. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Fakultas Ekonomi Universitas Bali, Vol.10. No.7. Hal.1076. <https://media.neliti.com/media/publications/249310-pengaruh-pelatihan-kerja-lingkungan-kerj-ed1e15a2.pdf>. Diakses Tanggal 8 Maret 2019.
- Lumantow, Tewal dan Lengkong (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Masa Kerja pada PT. Deho Canning Company Bitung. *Jurnal Emba ISSN*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.3. No. 1. Hal.717. Diakses tanggal 1 oktober 2019. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7546>.
- Majekodunmi. (2012). *The Influence of Workplace Environment on Workers Welfare Performance and productivity*. *Journal The African Symposium ISSN*. University IbadanLibrary. Vol.12. No.1 Juni 2012.Hal 141.
- Maslow. (2010). *A Dale Tumppe Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Memotivasi Karyawan)*, Cetakan ke 5. Jakarta: Penerbit PT Elek Media Koputindo.
- Nur (2014). Pengaruh Good Governance Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember – Vol. 12 No. 2*. Diakses tanggal 30 September 2019.
- Pattynama., Kojo., dan Repi. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*. Dosen Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.4. No.1 2016. Hal. 514-523. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11663/11254>. Diakses tanggal 8 Maret 2019.
- Putra. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Naraya Telematika Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya Malang. Vol.6 No.1. Hal.2-4. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/257/450>. Diakses tanggal 3 Maret 2019.
- Purnama. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian Produksi CV. Epsilon. *Jurnal of Business Management and Entrepreneur Education*. Universitas Pendidikan Indonesia Bandung. Vol.7. No. 14 . Hal. 2-15. <http://ejournal.upi.edu/index.php/strategic/article/view/1028/679>. Diakses Tanggal 10 Maret 2019.
- Robbins., dan Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke.16. Jakarta: Penerbit Selemba Empat.
- Rumolas. (2015). Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kab.Seram. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta. Vol.2. No.1. Hal. 6-16. <http://eprints.ums.ac.id/62475/13/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>. Diakses Tanggal 9 Maret 2019.
- Sosiohumaniora. (2017). Pengaruh Penerapan Good Governance terhadap Kinerja Pelayanan Publik Budaya Organisasi dan Lingkungan Eksternal sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ilmu Budaya dan Politik*. Universitas Padjadjaran Indonesia Bandung. Vol.19. No.1. Hal.46-47. <http://jurnal.unpad.ac.id/sosiohumaniora/article/view/10515>. Diakses Tanggal 12 Maret 2019.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 15. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____ (2017). *(Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods))*. Bandung: Alfabeta.

Suroyo. (2016). "Kedisiplinan yang berdampak pada Produktivitas karyawan". Jurnal Parameter ISSN. Sekolah Tinggi Ilmu Tribuana. No. 01. Vol. 2. Hal 7. <http://www.stie-tribuana.ac.id/wp-content/uploads/2017/09/JURNAL-EDISI-DESEMBER-2016.pdf>. Diakses tanggal 31 Juli 2019.

Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Sinaga. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervering (Pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan bisnis. IAIN Salatiga. No. 5. Vol. 12. Hal 72. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/3200/1/Skripsi.pdf>. Diakses tanggal 30 Juli 2019

Siagian. (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta: BumiAksara.

Surjosuseno. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Plastik. *Jurnal Agora*. Universitas Kristen Petra Surabaya. Vol. 3. No.2. <https://www.neliti.com/id/publications/36390/pengaruh-lingkungan-kerja-> Diakses tanggal 20 Februari 2019.

Widyananda (2008). "Revitalisasi Peran Internal Auditor Pemerintah untuk Penegakan Good Governance di Indonesia" Publikasi, Seminar, Makalah, dan Sambutan Nomor: 3/PUB/VI/12/2008, disampaikan pada Seminar Nasional Internal Audit Fakultas Ekonomi Universitas Padjajaran, 5 November 2008, Bandung.

