

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, PENGALAMAN
KERJA, DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan UMKM Di Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Muhamad Nasoha
NPM. 19.0101.0098

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2023**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan nilai penting bagi suatu perusahaan. Agar penggunaannya menjadi lebih efektif dan efisien, perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Rampisela & Lumintang, 2020). Produktivitas karyawan biasanya meningkat jika mereka selalu hadir di perusahaan, melakukan pekerjaan dengan baik, berdedikasi, tidak pernah absen atau mangkir, dan jarang mengambil cuti. Sebaliknya, produktivitas karyawan dapat menurun jika mereka tidak mampu bersaing dengan rekan kerja, sering absen, melakukan pekerjaan asal-asalan, atau sering mangkir (Wahyuningsih, 2019).

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor penting yang menjadi tolak ukur untuk keberlangsungan perusahaan. Suatu kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016). Tingkat produktivitas karyawan dapat menentukan terpenuhinya target perusahaan, namun dalam perusahaan atau UMKM memiliki perbedaan tingkat produktivitas karyawan sehingga target berjalan lambat dikarenakan produktivitas karyawan yang rendah (Astuti,

2020). Penelitian sebelumnya yaitu Handayani et al. (2022) menggambarkan banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yang diantaranya lingkungan kerja, motivasi, dan pengalaman kerja yang menjelaskan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM sehingga mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan produktivitas di UMKM pada pandemi Covid-19. Upah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Rochani et al., 2019). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Arifin & Harianto, 2020). Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Prayudi, 2021). Serta terdapat pengaruh yang positif antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja (Halimatussakdiah et al., 2019).

Terdapat perbedaan hasil penelitian yang ditemukan dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Dahlia, 2019). Sedangkan Handayani et al., (2022) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan research gap yang ditemukan maka dilakukan pengembangan penelitian. Perbedaan **pertama** dalam penelitian ini adalah penambahan variabel upah sebagai variabel independen yang memiliki peranan penting bagi karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan. Upah menjadi motivasi utama bagi sebagian karyawan, meskipun beberapa orang menganggapnya hanya sebagai salah satu dari banyak kebutuhan yang dipenuhi melalui pekerjaan mereka (Rampisela & Lumintang, 2020). Perbedaan **kedua**

adalah perluasan objek penelitian ke seluruh UMKM di Kota Magelang. Kota ini dipilih karena penelitian serupa belum banyak dilakukan dan ekonominya mengalami penurunan yang signifikan dari 5,4% menjadi (-2,45%) pada tahun 2020 (Rohim, 2020). Angka kemiskinan di Kota Magelang juga mengalami kenaikan dari 7,46% pada tahun 2019 menjadi 7,58% (sekitar 9.270 jiwa) pada tahun 2020 (Fathurrohman., 2021).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja dengan suasana yang kondusif akan berdampak positif bagi tenaga kerja yang berada di dalamnya sehingga memiliki semangat kerja dan merasa nyaman serta dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Menuk et al., 2020.). Semangat kerja karyawan dapat meningkat dan dapat bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan perusahaan dengan lingkungan kerja yang memadahi dan memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan (Dahlia, 2019).

Motivasi adalah kondisi internal yang memberikan dorongan dan dukungan pada individu dalam mengarahkan dan mendukung tindakan mereka. Pentingnya perhatian terhadap motivasi adalah karena motivasi mampu mendorong pegawai agar memiliki tingkat semangat kerja yang lebih tinggi saat melaksanakan tugas yang telah diberikan (Hidayati et al., 2023).

Faktor berikutnya yang berkaitan dengan produktivitas karyawan ialah pengalaman kerja yang merupakan suatu kemampuan karyawan dalam meningkatkan diri, mengambil risiko, menghadapi tantangan secara efektif, mengelola produktivitas, serta menciptakan banyak hubungan dengan tujuan

menciptakan orang-orang yang terampil dan memiliki sumber komunikasi yang baik dengan orang lain. Pengalaman kerja identik dengan masa kerja dimana semakin banyak masa kerja, semakin tinggi pengalaman dan keterampilan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya (Kumbadewi et al., 2021). Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan mereka.

Faktor yang tidak kalah penting dalam produktivitas karyawan adalah tentang upah atau kompensasi. Sesuai dengan pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja ketika telah terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, upah ini harus dibayarkan selama masa kerja berlangsung. (Erwin & Bahrin, 2020) Tingkat upah yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas karyawan. Sebaliknya tingkat produktivitas yang sangat rendah sulit untuk menjamin naiknya upah. Tinggi rendahnya upah yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan, di mana tingkat kesejahteraan karyawan besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) menjadi salah satu sektor usaha yang tak lepas dari perlunya sumber daya manusia. Produktivitas UMKM tercermin dari pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki dengan meningkatkan produktivitas kerja sehingga tercipta daya saing yang tinggi. Ketika kualitas sumber daya manusia rendah, hal ini akan berdampak negatif

pada kinerja UMKM (Muhdiyanto et al., 2022). Sektor UMKM memiliki potensi dalam menyerap tenaga kerja dan memberikan sumbangan pada perekonomian Indonesia (Zanaria, 2021). Peran UMKM sangat besar untuk pertumbuhan perekonomian Indonesia, dengan jumlahnya mencapai 99% dari keseluruhan unit usaha. Kontribusi UMKM dalam pembentukan PDB mencapai 60,51% dari keseluruhan PDB nasional, sementara itu, jumlah UMKM di Indonesia mencapai 65,4 juta, dengan jumlah tenaga kerja 96,92% atau 123,3 juta jiwa (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, 2022).

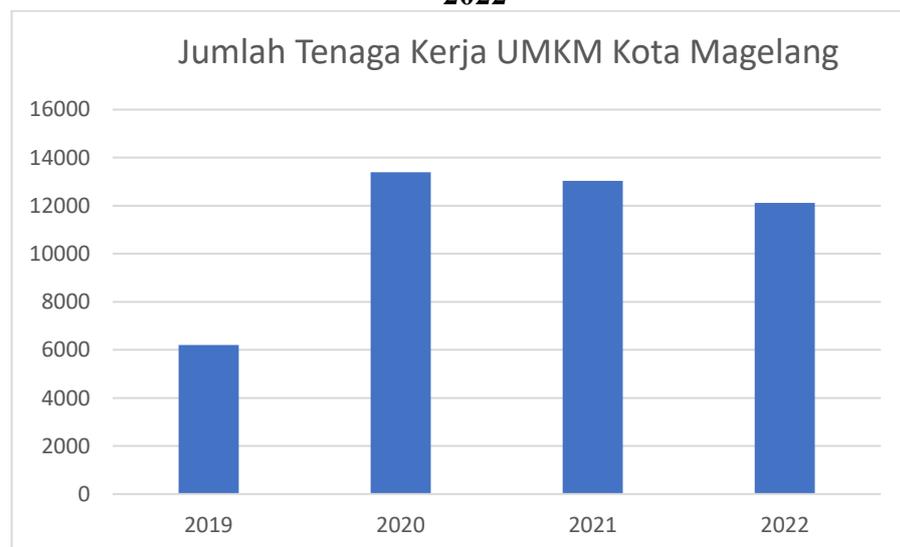
Beberapa tahun terakhir, perekonomian Indonesia sedang menghadapi situasi yang penuh dengan ketidakpastian (Mulyati et al., 2022). Sektor UMKM ikut terdampak, salah satu masalah yang dihadapi UMKM berdasarkan pernyataan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan (OJK) adalah rendahnya kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia sehingga banyak pelaku UMKM yang masih sulit melakukan pemasaran, kurang inovatif, sulit mengurus perizinan, produktivitas karyawan rendah, serta belum bisa mengelola laporan keuangan (Republika, 2022). Berdasarkan hal tersebut maka kinerja karyawan perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas suatu UMKM yang sudah ditargetkan dan mampu mengoptimalkannya.

Dengan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu antara peneliti dan fenomena yang sedang terjadi atas pelaku UMKM yang menjadi korban situasi pandemic COVID-19, maka peneliti tertarik akan melakukan penelitian ini secara lebih lanjut. Diharapkan pula mampu memberikan sinyal kepada pemerintah sebagai regulator, akademisi sebagai educator, swasta sebagai

katalisator, dan komunitas sebagai pendorong untuk mensosialisasikan serta mengembangkan aspek lingkungan kerja, motivasi, pengalaman kerja dan upah sebagai faktor dalam produktivitas kerja karyawan UMKM. Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan UMKM di Kota Magelang)”.

Kota Magelang merupakan salah satu wilayah yang terletak di Provinsi Jawa Tengah dan UMKM menjadi salah satu sektor yang berpotensi di Kota Magelang. Berdasarkan data pada Gambar 1.1 yang terdapat pada Badan Pusat Statistik Kota Magelang mencatat perkembangan jumlah tenaga kerja pada UMKM di Kota Magelang dari tahun 2019-2022.

Gambar 1.1
Data Jumlah Tenaga Kerja UMKM Kota Magelang Periode 2019-2022



Sumber: (datago.magelangkota.go.id), 2023

Dilihat dari Gambar 1.1 diatas, jumlah tenaga kerja UMKM di Kota Magelang pada tahun 2020 terjadi kenaikan drastis jumlah tenaga kerja

dibandingkan tahun sebelumnya, namun pada tahun berikutnya yaitu 2021 mengalami penurunan hingga tahun 2022. Dampak yang dihasilkan dari meningkatnya jumlah tenaga kerja pada UMKM sebagai imbas dari adanya Pandemi Covid-19 yang melanda pada 2020. Pandemi Covid-19 turut mengguncang Kota Magelang sehingga mengalami kelumpuhan ekonomi, penurunan produksi, industri yang gulung tikar, PHK karyawan menjadi solusi tercepat agar bertahan, dimana hal tersebut memberikan dampak pada peningkatan tingkat pengangguran dan kemiskinan. Kondisi ekonomi di Kota Magelang mengalami penurunan drastis dari tahun 2019 dari nilai 5,4%, menjadi (-2,45) di tahun 2020. (Rohim, 2020), Menurunnya jumlah tenaga kerja pada UMKM di Kota Magelang tersebut menjadi kendala berupa menurunnya permintaan maupun penawaran yang menjadi output dari produktivitas kerja yang berdampak pada pertumbuhan ekonomi di Kota Magelang. Kendala yang dihadapi tersebut dapat terjadi karena beberapa faktor yang diantaranya lingkungan kerja yang kurang mendukung, motivasi kerja yang kurang, pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja, dan pengurangan upah yang diterima oleh tenaga kerja. sehingga dari beberapa informasi tersebut menjadikan Kota Magelang sebagai objek penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja, motivasi, pengalaman kerja, dan upah berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan UMKM?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM?
5. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh secara simultan lingkungan kerja, motivasi, pengalaman kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM.
2. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM.
3. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan UMKM.
4. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM.

5. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi pembaca dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

2. Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pelaku UMKM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam menghadapi permasalahan yang menghambat produktivitas kerja karyawan karena lingkungan kerja, motivasi, pengalaman kerja, dan upah karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Motivasi Maslow

Teori ini disebut juga *A Theory of Human Motivation*, dikemukakan oleh A. H. Maslow (1943) yang berpendapat bahwa susunan hirarki kebutuhan itu merupakan organisasi yang mendasari motivasi manusia. Semakin individu itu mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhannya yang relatif lebih tinggi, maka individu itu akan semakin mampu mencapai individualitasnya, artinya lebih matang kepribadiannya. Dasar teori ini adalah (a) manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan; ia selalu menginginkan lebih banyak dan berlanjut sampai akhir hayat. (b) suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya: hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi. (c) kebutuhan manusia bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut: (1) *Physiological Need*: (2) *Safety and Security Needs*: (3) *Affiliation or Acceptance Needs (Belongingness)*: (4) *Esteem or Status Needs*: (5) *Self Actualization* (Hasibuan, 2005).

Keterkaitan teori motivasi dengan produktivitas terletak dalam pemahaman kebutuhan dasar karyawan dan bagaimana pemenuhan kebutuhan tersebut dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas mereka. Menurut Maslow, individu akan mencari untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah terlebih dahulu sebelum mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Apabila pengalaman kerja buruk dan

lingkungan kerja yang tidak aman dapat menghambat pemenuhan kebutuhan keamanan, sehingga mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Demikian pula, kurangnya pengakuan atau peluang pengembangan dapat menghambat pemenuhan kebutuhan penghargaan, yang juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

2. Teori Harapan Vroom

Teori harapan ini dikembangkan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Teori ini mengemukakan bahwa motivasi individu tergantung pada tiga faktor: harapan (*expectancy*), instrumentalitas, dan valensi. Teori harapan bertujuan untuk menentukan tindakan yang akan menghasilkan harapan yang diinginkan oleh seorang tenaga kerja. Teori ini menyatakan bahwa individu akan menilai strategi-strategi tindakan tertentu, seperti bekerja keras dan berusaha lebih dan akan melakukan tindakan yang diharapkan mendapatkan balasan seperti kenaikan gaji atau penghargaan yang bernilai bagi individu itu (Hasibuan,2013).

Menurut Vroom, sebuah ekspektansi mewakili keyakinan seorang individu, bahwa tingkat upaya tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu (Winardi, 2007). Individu mengharapkan konsekuensi tertentu dari

tingkah laku. Harapan dinyatakan sebagai kemungkinan prestasi kerja seseorang terhadap usaha kerja yang telah dilakukannya. Teori harapan Vroom dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana harapan karyawan terkait hasil kerja, upah, dan penghargaan mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Jika seorang karyawan percaya bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan kemudian memberikan hasil yang diharapkan, serta menghasilkan penghargaan atau imbalan yang berharga, maka dia akan cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi.

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menjadi faktor penting yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk menjaga daya saingnya. Produktivitas kerja karyawan menurut Gaol (2014:686) merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Produktivitas kerja merupakan kemampuan individu dalam meningkatkan efisiensi kerja dan mencapai tujuan yang telah ditentukan sesuai dengan standar yang berlaku (Purnami & Utama, 2019). Sementara, Siagian dalam Prestawan (2010) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Pemahaman tentang produktivitas pada dasarnya dapat dilihat melalui dua aspek, yaitu aspek individu dan aspek organisasi. Ketika mempelajari produktivitas dari perspektif individu, fokusnya adalah pada bagaimana produktivitas terkait dengan karakteristik kepribadian individu.

Dalam konteks ini, inti dari konsep produktivitas adalah memiliki sikap mental yang menginginkan peningkatan kualitas hidup dari hari ke hari, di mana setiap hari diharapkan lebih baik daripada sebelumnya, dan masa depan diharapkan lebih baik daripada hari ini (Kusnendi, 2003:8.4). Karyawan dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi dengan memiliki motivasi untuk meningkatkan keterampilan yang dimilikinya, sehingga membantu mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Purnami & Utama, 2019). Produktivitas kerja merupakan salah satu fokus utama bagi sebagian besar organisasi dan perusahaan. Hal ini mencerminkan sejauh mana efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan kerja (Prayudi, 2021).

Menurut Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

Menurut Simanjutak (1985: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- a. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
- b. Sarana pendukung, meliputi:
 - 1) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - 2) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi kondisi utama bagi karyawan dan berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas mereka. Faktor-faktor tersebut mencakup pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, serta penguasaan peralatan. Diharapkan bahwa dengan adanya faktor-faktor ini, karyawan akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pekerjaan, meningkatkan produksi, dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat bagi karyawan menjalankan pekerjaan yang telah diberikan dan melibatkan faktor yang berada disekitar karyawan tersebut bekerja. Sedarmayati (2011) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara menurut Nitisemito (2009) , lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar 26 pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja meliputi semua faktor di sekitar pekerja dan memiliki pengaruh terhadap mereka (Wahyuningsih, 2018). Maka dari itu, lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memberikan dampak yang baik seperti meningkatkan kualitas kerja yang mendorong produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menghambat pekerjaan karyawan sehingga menurunkan produktivitas kerja mereka.

Dalam penelitian Suprpto et al (2023) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain:

- a. Faktor lingkungan fisik yang mencakup perencanaan ruang kerja, desain pekerjaan, kondisi lingkungan, dan tingkat privasi visual di tempat kerja
- b. Faktor lingkungan psikis yang mencakup beban kerja berlebih, sistem pengawasan yang tidak baik, perubahan segala bentuk dan kondisi, serta konflik pribadi maupun kelompok.

5. Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong individu dalam menjalankan sesuatu dengan ikhlas dan diselesaikan secara optimal. Menurut Busro (2018), motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006: 219) “bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi berperan dalam menciptakan semangat kerja karyawan supaya mampu bersaing dengan tekad mencapai tujuan perusahaan yang akan dicapai (Berlian & Rafida, 2022). Motivasi yang baik diharapkan dapat menciptakan perilaku kerja yang baik juga untuk karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu memberikan motivasi yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Suprpto et al. (2023) bahwa motivasi adalah kemauan seseorang untuk memberikan usaha yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Apabila karyawan dapat termotivasi diharapkan karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sehingga dari beberapa pernyataan motivasi kerja merupakan suatu proses yang dimana kebutuhan

sikap mendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu maupun tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan seseorang tersebut.

Faktor yang mempengaruhi motivasi mencakup keamanan dalam bekerja, upah yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, pengakuan prestasi kerja, dan perlakuan yang adil (Assagaf & Dotulong, 2015).

Malayu S.P Hasibuan (2017), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

6. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang pernah didapat seseorang dari pekerjaan yang pernah dilakukan sebelumnya. Pengalaman kerja didefinisikan sebagai kumpulan

pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka (Sumantika et al., 2021). Dengan adanya pengalaman kerja dari seorang karyawan, diharapkan memiliki keterampilan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja.

Menurut Handoko (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e. Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

7. Upah

Upah merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Upah menjadi alat motivasi untuk meningkatkan jumlah produktivitas kerja sebagai imbalan yang diterima seseorang karena telah bekerja, semakin

tinggi upah yang diterima seseorang akan meningkatkan produktivitas seseorang (Triani & Andrisani, 2019). Pemberian upah dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan yang ada dan menjaga semangat serta produktivitas kerja karyawan selama berada di perusahaan tersebut sehingga mampu menjaga keberlangsungan perusahaan dan produktivitas.

Penelitian sebelumnya (Chusna, 2013), upah yang diterima karyawan dapat dibedakan menjadi dua macam:

- a. Upah Nominal, yaitu besaran jumlah upah yang diterima secara teratur oleh karyawan yang diberikan dalam bentuk uang.
- b. Upah Riil, yaitu kemampuan upah nominal yang diterima oleh karyawan yang diukur dengan melihat jumlah barang dan jasa yang bisa diperoleh melalui pertukaran tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sebagai dasar dalam melakukan penelitian. Penelitian sebelumnya diambil berdasarkan kesamaan variabel yang akan dijadikan penelitian yaitu lingkungan kerja, motivasi, pengalaman kerja, upah, dan produktivitas kerja. Berikut penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai referensi:

1. Penelitian dilakukan Handayani et al (2022) mengenai Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Dimasa Pandemi Covid-19 Melalui Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pengalaman Kerja. Teori yang digunakan yaitu Teori Motivasi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 74 karyawan. *Purposive sampling* digunakan

sebagai teknik pengambilan sampel. Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel lingkungan kerja, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Penelitian Astuti (2020) mengenai Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Teori harapan digunakan pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan sampel yang digunakan sampel jenuh yang berjumlah 50 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Penelitian Suprpto et al (2023) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Remco Jambi. Teori yang digunakan yaitu teori Motivasi. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dan kajian pustaka. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel motivasi juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
4. Penelitian dilakukan Rodli (2019) mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan diperoleh hasil penelitian yaitu variabel pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Rochani et al., 2019) mengenai variabel upah, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Teori yang digunakan tidak dijelaskan. Alat analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan usia berpengaruh positif signifikan terhadap tenaga kerja.
6. Penelitian dilakukan Erwin & Bahrin (2020) mengenai Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Daria Dharma Pratama Ipuh. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional stratified random sampling* yang berjumlah 65 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan variabel upah dan insentif secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Upah memiliki pengaruh positif dan signifikan. Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan.
7. Penelitian dilakukan Sumantika et al (2021) mengenai Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). Teori yang digunakan yaitu teori produktivitas kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas data, uji realibilitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Hasil dari penelitian yaitu variabel keterampilan

tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dan variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

8. Penelitian dilakukan Prayudi (2021) mengenai Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Teori keseimbangan kerja digunakan pada penelitian ini. Pembangunan Kota Medan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM

Berdasarkan teori harapan Vroom menjelaskan bahwa lingkungan kerja, motivasi, pengalaman kerja, dan upah mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas. Pengalaman kerja yang luas membantu dalam mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan. Upah yang memadai juga dapat menjadi faktor motivasi. Dengan demikian, faktor-faktor ini saling berhubungan dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja individu.

Produktivitas kerja karyawan merupakan ukuran efisiensi dari hasil yang dikeluarkan individu dalam memenuhi tujuan yang ditentukan perusahaan. Produktivitas kerja yang maksimal dari karyawan maka akan

menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan karyawan akan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang tinggi jika mereka berada dalam lingkungan kerja yang mendukung, memiliki motivasi yang tinggi, dan memiliki pengalaman kerja yang memadai (Handayani et al., 2022). Selain itu, upah yang layak akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja (Erwin & Bahrun, 2020). Upah menjadi faktor karyawan untuk termotivasi dalam mengembangkan kemampuan mereka.

Mengacu pada penelitian yang dilakukan Suprpto et al(2023) membuktikan variabel lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sulaeman (2014) membuktikan variabel upah dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas, hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Upah Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM

Lingkungan kerja adalah keadaan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitas di tempatnya bekerja sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Apabila lingkungan kerja dalam perusahaan terorganisir dengan baik, karyawan memiliki kesempatan untuk bekerja dengan

efisiensi, suasana lebih tenang, dan lebih semangat sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan (Berlian & Rafida, 2022). Rivai Veithzal (2006) menjelaskan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi motivasi kerja yang pada akhirnya menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan teori motivasi Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan sosial adalah salah satu tingkat kebutuhan manusia. Jika lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan sosial ini, karyawan cenderung merasa terhubung, diakui, dan didukung oleh rekan kerja dan organisasi. Hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dan pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas mereka. Dengan memenuhi kebutuhan sosial karyawan dalam lingkungan kerja dapat menciptakan kondisi yang mendukung motivasi intrinsik, kinerja tim yang lebih baik, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Semua ini berpotensi meningkatkan produktivitas karyawan dalam UMKM.

Mengacu pada penelitian yang dilakukan Trisnawaty & Parwoto (2020) membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal serupa dinyatakan dalam penelitian Kumbadewi et al. (2021), Handayani (2022), Dahlia (2019) sehingga berarti semakin baik lingkungan kerja akan

meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas, hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM

Motivasi bertujuan untuk menginspirasi semangat kerja para karyawan agar mereka mau bekerja dengan giat, mengaplikasikan kemampuan dan keterampilan mereka secara maksimal, dan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Suryani et al., 2020). Apabila karyawan diberikan motivasi, hal tersebut akan memberikan dorongan psikologis yang meningkatkan komitmen mereka serta memanfaatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi berperan penting dalam mendorong produktivitas kerja seseorang agar lebih baik dan meningkat. Kinerja terbaik yang dapat dicapai karyawan bila karyawan tersebut mempunyai motivasi tinggi. Motivasi merupakan aspek lain yang harus dipertimbangkan oleh organisasi karena mempengaruhi kinerja karyawan (Girdwichai and Sriviboon, 2020). Keterkaitan motivasi dengan teori motivasi yang dikemukakan Maslow adalah motivasi menjadikan faktor kunci yang mempengaruhi sejauh mana karyawan berkontribusi secara efektif dalam pekerjaan mereka. Teori motivasi Maslow memberikan dasar pemahaman tentang faktor-faktor motivasi yang berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan UMKM, seperti dalam kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan,

kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang berperan penting dalam memotivasi individu untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan Andika et al. (2019), Dwieainaningsih et al. (2022), Handayani et al. (2022), Rustandi & Zainuddin, (2022), Milinia (2023) membuktikan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. hal tersebut berarti motivasi yang baik akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas, hipotesis penelitian ini adalah:

H3: Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja karyawan UMKM

4. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM

Pengalaman kerja merupakan saat ketika seorang karyawan bekerja ditempat seharusnya. Pengalaman dalam bekerja pada karyawan yang mempunyai kemampuan mengerjakan tugas pada organisasi sebelumnya. Pengalaman yang semakin banyak diperoleh, menciptakan kondisi karyawan yang semakin terlatih serta mempunyai keterampilan dalam menjalankan pekerjaan (Handayani et al., 2022). Menurut Putri (2016), pengalaman kerja memiliki peran penting dalam mendukung keahlian dan pengetahuan yang diperoleh selama bekerja. Melalui pengulangan tugas dalam jangka waktu yang cukup lama, seseorang akan mengembangkan

pemahaman dan keterampilan yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena setiap hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat berbeda-beda, bergantung pada tingkat pengalaman yang dimiliki.

Berdasarkan teori harapan Vroom dan teori motivasi Maslow, pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Teori harapan Vroom menekankan hubungan antara harapan individu terkait hasil pekerjaan, upah, dan penghargaan dengan motivasi dan kinerja. Pengalaman kerja yang positif dapat meningkatkan harapan karyawan terhadap hasil pekerjaan yang lebih baik dan imbalan yang lebih besar, serta motivasi mereka untuk mencapai produktivitas tinggi. Sementara itu, teori motivasi Maslow menekankan pemenuhan kebutuhan karyawan, seperti kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan tersebut dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Halimatussakdiah (2019), Kumbadewi (2021), Handayani (2022), Mulyati (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif atas pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengalaman kerja karyawan maka produktivitas kerja akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian diatas, hipotesis penelitian ini adalah:

H4: Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja karyawan UMKM

5. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM

Upah merupakan balas jasa atas apa yang sudah dilakukan, dan dengan pemberian upah yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan semangat dan membuat produktifitas kerja meningkat (Rampisela & Lumintang, 2020). Upah atau gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji termasuk insentif yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun produktivitas karyawan tersebut (Erwin & Bahrin, 2020).

Berdasarkan teori harapan Vroom bahwa upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Upah dianggap sebagai salah satu hasil atau imbalan yang diharapkan oleh karyawan dari pekerjaan mereka. Karyawan memiliki harapan terkait tingkat upah yang mereka terima dari pekerjaan mereka. Harapan ini didasarkan pada persepsi mereka terhadap seberapa adil upah tersebut dan sejauh mana upah tersebut memenuhi kebutuhan dan harapan mereka.

Penelitian dari Candra et al. (2019) mengungkapkan bahwa upah mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan. Hal ini didukung dengan penelitian dari Mulyati et al. (2022), Kumbadewi et al. (2021), dan Erwin & Bahrin (2020) yang menyatakan upah berpengaruh positif terhadap produktivitas, sehingga semakin tinggi upah maka

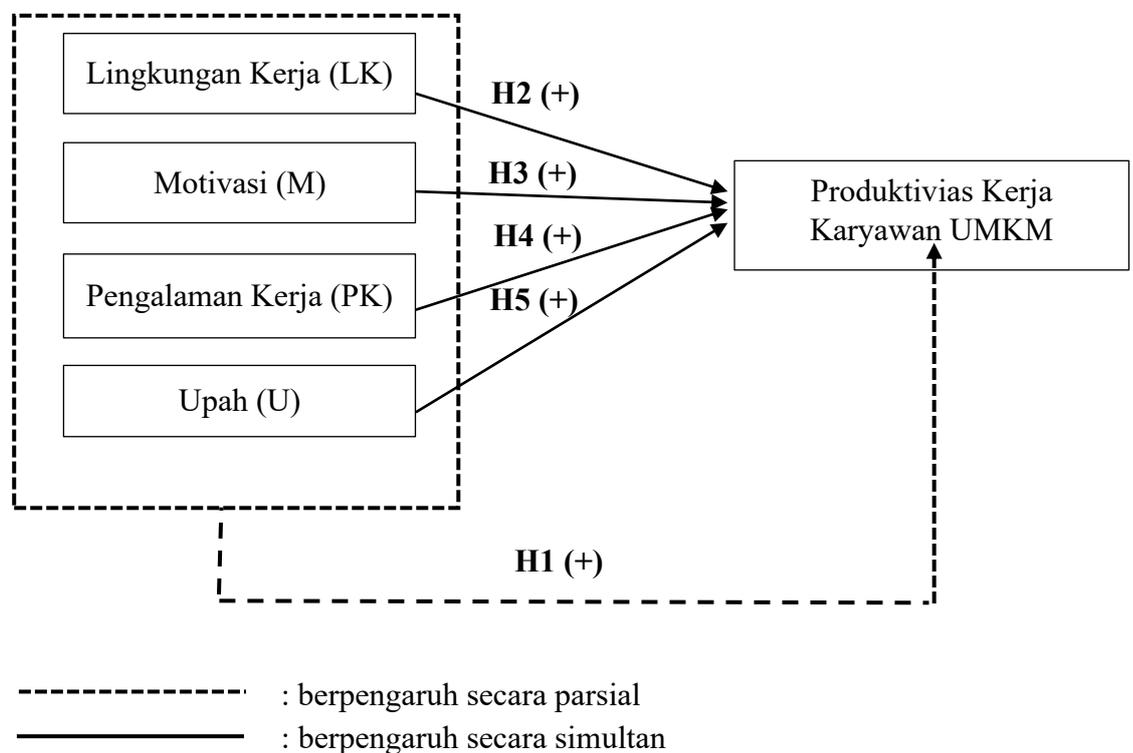
produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hal tersebut maka untuk hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H5: Upah Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM

D. Model Penelitian

Gambar 2.1 menunjukkan kerangka pemikiran yang dibuat dalam model penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pengalaman kerja, upah terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM.

**Gambar 2.1
Model Penelitian**



BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016) berpendapat bahwa populasi adalah suatu area yang luas yang mencakup berbagai objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki dan kemudian membuat kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan UMKM di Kota Magelang. Berdasarkan website datago Kota Magelang (<https://datago.magelangkota.go.id/>) jumlah karyawan sebanyak 12.122.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan UMKM di Kota Magelang berdasarkan usia < 20 tahun sampai > 50 tahun, lama bekerja < 1 tahun sampai > 10 tahun, dan pendidikan terakhir. Jumlah sampel dalam penelitian ini akan ditentukan menggunakan rumus Lemeshow (1997) sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 1 - \frac{\alpha}{2} P (1-P) N}{d^2 (N-1) + Z^2 1 - \frac{\alpha}{2} P (1-P)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

$Z^2_{1-\alpha/2}$ = derajat kemaknaan 95% ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh $Z = 1,96$

P = proporsi populasi (0,5)

d = presisi absolut (0,1)

N = jumlah populasi

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(1-0,5) 12.122}{(0,1)^2 (12.122-1)+(1,96)^2(0,5)(1-0,5)}$$

$n = 95, 292$ dibulatkan menjadi 96

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah responden yang digunakan adalah sebanyak 96 sampel.

B. Jenis Penelitian dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang ada. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber data primer yang diperoleh secara langsung. Dalam penelitian ini, data primer dapat diperoleh dengan melakukan survei menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan UMKM di Kota Magelang.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang disebarakan melalui *google form*. Kuesioner merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden melalui serangkaian pertanyaan yang disusun secara sistematis. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dapat memberikan gambaran tentang pendapat, sikap, persepsi, atau karakteristik lain yang relevan dengan tujuan penelitian.

D. Definisi Operasional

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan persepsi responden terhadap sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar kualitas dan jumlah yang ditetapkan oleh perusahaan Trisnawaty & Parwoto

(2020). Adapun indikator produktivitas yang dikemukakan (Sutrisno, 2011):

- a. Kemampuan
- b. Hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan persepsi responden terhadap lokasi di mana karyawan menjalankan tugas-tugas mereka setiap hari yang memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan (Berlian & Rafida (2022). Adapun indikator lingkungan kerja yang dikemukakan Sofyan (2013):

- a. Penerangan ditempat kerja
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Ruang gerak
- e. Keamanan kerja

3. Motivasi

Motivasi merupakan persepsi responden sebagai dorongan, keinginan, dukungan, atau kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki semangat dan motivasi untuk mengatasi tantangan dan memenuhi keinginan diri mereka sendiri yang memungkinkan mereka untuk bertindak dan

berperilaku sesuai dengan cara tertentu yang mengarah ke hasil yang optimal Andika et al (2019). Adapun indikator motivasi yang dikemukakan (Hamzah B, 2009):

a. Motivasi internal

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki rasa senang dalam bekerja
- 4) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

b. Motivasi eksternal

- 1) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- 2) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan persepsi responden terhadap lamanya masa kerja seseorang yang menunjukkan tingkat pengalaman yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan kerja lainnya. Tingkat pengalaman kerja dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam mengelola dan menyelesaikan pekerjaan Halimatussakdiah et al (2019). Adapun indikator pengalaman kerja yang dikemukakan Garnida (2017):

a. Lama waktu/ masa kerja

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

5. Upah

Upah merupakan persepsi responden yang merujuk pada kompensasi atau bayaran yang diberikan kepada pekerja setelah mereka menyelesaikan suatu tugas atau melaksanakan pekerjaan tertentu Rampisela & Lumintang (2020). Adapun indikator upah yang dikemukakan Zainullah et al (2012):

- a. Upah yang diterima tepat waktu
- b. Upah yang diterima sesuai dengan lama kerja
- c. Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari

E. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan metode skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dalam kuesioner. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2016). Pengukuran skala *likert* yang digunakan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5
2. Setuju (S) dengan nilai 4
3. Netral (N) dengan nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1

F. Deskriptif Responden

Deskripsi responden digunakan untuk memberikan informasi tentang karakteristik demografi responden dalam survei, seperti nama, jenis kelamin, usia, dan faktor-faktor lainnya. Deskripsi statistik, di sisi lain, adalah suatu cara untuk menyajikan gambaran data penelitian yang mencakup nilai-nilai variasi, rata-rata, nilai terendah, nilai tertinggi, jumlah data, rentang nilai, standar deviasi, dan sebagainya. Dengan demikian, deskripsi statistik memberikan gambaran mengenai properti statistik yang relevan dari suatu kumpulan data.

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan metode yang digunakan untuk mengevaluasi keabsahan atau validitas suatu kuesioner atau instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen tersebut dapat mengukur atau memperkirakan dengan tepat apa yang hendak diukur dalam konteks penelitian. Dengan menggunakan uji validitas, kita dapat menilai sejauh mana instrumen tersebut akurat dan tepat dalam mengukur variabel dalam penelitian (Sugiyono, 2016). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* menggunakan nilai *loading factor*. Uji validitas yang memenuhi nilai *loading factor* $> 0,50$ maka dinyatakan valid (Ghozali, 2017).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur keandalan atau kepercayaan suatu ukuran atau instrumen dengan tingkat

reliabilitas yang tinggi (Sugiyono, 2016). Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu ukuran atau instrumen dapat menghasilkan hasil yang konsisten, stabil, dan dapat diandalkan dalam pengukuran variabel atau konstruk yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* menggunakan program SPSS. *Cronbach's Alpha* merupakan rumus perhitungan yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas suatu ukuran. Dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

H. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis regresi linear berganda, metode ini melibatkan satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini variabel independen yaitu (X1) lingkungan kerja, (X2) motivasi, (X3) pengalaman kerja, dan (X4) upah. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah (Y) produktivitas kerja. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

β_n = Koefisien regresi variabel independen

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Motivasi

X_3 = Pengalaman kerja

X_4 = Upah

e = Standar *error*

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2016).

Adapun kriteria dalam uji F, yaitu sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$, yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ketentuan menilai hasil hipotesis uji F adalah berupa nilai signifikan 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = $n-k-1$ dimana k adalah jumlah variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan membandingkan:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $< \alpha = 0,05$, maka kesimpulannya H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, artinya hipotesis diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $> \alpha = 0,05$, maka kesimpulannya H_0 diterima dan H_a artinya hipotesis tidak diterima.

3. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi yang ada dalam variabel independen. Uji koefisien determinasi mengindikasikan potensi pengaruh dari semua

variabel independen, seperti lingkungan kerja, motivasi, pengalaman kerja, dan upah terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t memiliki tujuan untuk dapat mengetahui ada tidaknya pengaruh dari perubahan suatu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pada perumusan uji t, yaitu sebagai berikut:

Ho: $\beta = 0$ artinya tidak berpengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$ artinya terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji t digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan t_{tabel} (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan dan ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) dengan derajat kebebasan yaitu $df = n-1$ (Ghozali, 2018).

Apabila $\pm t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel X dengan variabel Y terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti tidak terdapat hubungan antara variabel X dengan Variabel Y.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka kesimpulannya yaitu:

1. Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengalaman Kerja dan Upah berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM di Kota Magelang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kota Magelang.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kota Magelang.
4. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kota Magelang.
5. Upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kota Magelang.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya fokus pada pengujian variabel lingkungan kerja, motivasi, pengalaman kerja, dan upah yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM di Kota Magelang. Sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat dijadikan sebagai acuan secara umum pada

karyawan UMKM di Indonesia dan masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka terdapat saran yang diusulkan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian, meskipun upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kota Magelang, maka disarankan UMKM dapat meningkatkan produktivitas dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman, motivasi serta pelatihan karyawan yang bertujuan meningkatkan produktivitas karyawan UMKM di Kota Magelang.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel penelitian, misalnya menambahkan disiplin kerja atau tingkat pendidikan, karena keduanya bisa menjadi faktor keberpengaruhan dalam produktivitas kerja karyawan UMKM. Sehingga diharapkan mampu menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian yang tidak terbatas pada Kota Magelang saja, seperti pada Kabupaten dan Kota Magelang sehingga penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran objek yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Kartika, D. A. A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7191–7218.
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. 11(1).
- Arifin, A. Z., & Harianto, F. (2020). Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Surabaya. In *Jurnal Rekayasa Teknik Sipil Universitas Madura* (Vol. 5, Issue Juni).
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 639–649.
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Berlian, B. D. D., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula BahariBeji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10.
- Chusna, A. (2013). Pengaruh Laju Pertumbuhan Sektor Industri, Investasi, dan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 1980-2011.
- Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)). 5, 11–16.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>
- Erwin, & Bahrin, K. (2020). Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Daria Dharma Pratama Ipuh.

- Erwin, & Bahrin, K. (2020b). Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Daria Dharma Pratama Ipuh. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 72–78.
- Garnida, D. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prstasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. 5(4), 626–635.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimatussakhiah, B., Suarmanayasa, I. N., & Heryanda, K. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Art Shop Di Desa Sukarara Tahun 2019. 5.
- Hamzah B, U. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Hanaysha, J. (2016). *Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. International Journal of Learning and Development*, 6(1), 164.
- Handayani, C. M. S., Wibowo, T. S., & Sari, A. R. (2022). Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Dimasa Pandemi Covid-19 Melalui Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pengalaman Kerja. 139–151.
- Hidayati, L. A., Dewi, L. N., & Suhaeli, D. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1).
- kemenkop UKM. (2019). *Data Pelaku UMKM di Indonesia*. Kementerian Koperasi Dan UKM Republik Indonesia.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9, 1–9.
- Menuk, C., Handayani, S., Wibowo, T. S., & Sari, A. R. (n.d.). *Copyright© Creative Commons Attribution 4.0 International License*.
- Milinia, P. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia (Vol. 3, Issue 1).

- Muhdiyanto, Setyorini, E., & Darmadi, R. A. (2022). *Creative Self-Efficacy Dan Employee Performance: Efek Mediasi Innovative Work Behavior*.
- Mulyati, S., Sholikhah, & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 2(8.5.2017), 284–296.
- Prayudi, A. (2021). *Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan*. 4.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8.
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta.
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). 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. *Jurnal EMBA*, 8(1), 302–311.
- Rochani, S., Heryanto, B., & K. S, K. C. (2019). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2.
- Rodli, A. F. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja.
- Rustandi, A., & Zainuddin, Z. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Ingredia Sukses Abadi)*. 2(1).
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. In *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas kerja (Studi Pada Karyawan

- Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4.
- Suprpto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. 1(4).
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prduktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Tuntex Garment Indonesia.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Triani, M., & Andrisani, E. (2019). Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk dan Upah Terhadap Penawaran Tenaga Kerja Di Indonesia.
- Trisnawaty, M., & Parwoto. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta).
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
- Zainullah, A., Suharyanto, A., & Budio, S. P. (2012). Pengaruh Upah, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton. 6(2).
- Zanaria, Y. (2021). Pengaruh Pemahaman Fintech dan Inklusi Keuangan Terhadap Produktivitas Umkm di Kota Bandar Lampung.