

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (PADA LINE RAPHAEL SUB ASSY PT INDONESIA EPSON INDUSTRY)

Siti Nurranti Sri Rahayu¹

nurranti626@gmail.com

Istianah Setyaningsih²

istidharmaagung@gmail.com

^{1,2}STIE Dharma Agung Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and the work environment on employee productivity at the Raphael Sub-Assy Line at PT Indonesia Epson Industry. The study employed a quantitative approach with explanatory methods. Data collection involved distributing questionnaires to 100 respondents, representing the entire employee population in the division. Data analysis was performed using multiple linear regression using SPSS version 26 software. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee productivity. The work environment was also shown to have a positive and significant effect on employee productivity. Simultaneously, work motivation and the work environment significantly influenced productivity. These findings confirm that increased employee productivity can be achieved through strategies to strengthen work motivation and improve a conducive work environment.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Productivity, Multiple Linear Regression, PT Indonesia Epson Industry.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Line Raphael Sub Assy PT Indonesia Epson Industry. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang merupakan seluruh populasi karyawan di bagian tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini

menegaskan bahwa peningkatan produktivitas karyawan dapat dicapai melalui strategi penguatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan, Regresi Linear Berganda, PT Indonesia Epson Industry.

PENDAHULUAN

Kondisi globalisasi dan meningkatnya kompetisi dalam dunia usaha, organisasi diharuskan untuk terus melakukan perbaikan kinerja agar dapat bertahan dan maju. Salah satu hal yang krusial bagi kesuksesan suatu organisasi adalah produktivitas para karyawan. Produktivitas ini tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis atau sistem manajerial saja, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan lingkungan, seperti motivasi kerja serta kondisi lingkungan kerja.

Motivasi kerja adalah pendorong baik dari dalam diri maupun dari luar yang memengaruhi semangat, tenaga, dan kesungguhan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik cenderung menunjukkan inisiatif yang lebih, setia kepada organisasi, serta memberikan kontribusi optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, lingkungan kerja—baik yang bersifat fisik maupun psikologis—memiliki peranan penting dalam menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan mendukung.

Namun, dalam kenyataannya, banyak perusahaan menghadapi masalah seperti rendahnya motivasi

karyawan yang disebabkan oleh kurangnya apresiasi, ketidakjelasan dalam jalur karir, atau distribusi beban kerja yang tidak merata. Selain itu, kondisi tempat kerja yang kurang mendukung—seperti pencahayaan yang buruk, ventilasi yang tidak memadai, konflik antara rekan kerja, hingga gaya kepemimpinan yang otoriter—dapat sangat menghambat produktivitas para karyawan. Ini menciptakan urgensi bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola berbagai faktor ini dengan pendekatan yang strategis.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni eksplanatori, yang bertujuan untuk memahami dampak atau hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Dalam konteks ini, peneliti berusaha mengetahui seberapa besar Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada *Line Raphael Sub Assy* di PT Indonesia Epson Industry. Total karyawan di bagian tersebut mencapai 100 individu. Pemilihan populasi ini dilakukan karena dianggap berhubungan erat dengan variabel yang

sedang diteliti, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, serta produktivitas karyawan.

Pengumpulan data merupakan proses krusial dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diperlukan. Menurut Sugiyono (2022), teknik ini dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk memperoleh pemahaman langsung terhadap objek penelitian. Teknik ini memungkinkan peneliti mengamati perilaku, interaksi, dan lingkungan yang menjadi fokus penelitian. Menurut Amruddin dkk. (2022), observasi meliputi kegiatan mengamati, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasi secara sistematis.

2. Kuesioner

Pertanyaan digunakan untuk mengumpulkan data dari responden yang dianggap mewakili populasi. Metode ini memudahkan pengumpulan informasi secara efisien dan dapat menganalisisnya secara statistik untuk memperdalam pemahaman tentang topik penelitian. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden (Amruddin, 2022).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Sebagaimana dinyatakan oleh Sugiyono (2018), sebuah instrumen dianggap valid jika nilai korelasi antara skor item dan skor total menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, setiap pernyataan dalam kuesioner akan diuji validitasnya melalui pendekatan empiris dengan menggunakan program SPSS.

Tabel Hasil Uji Validitas

Correlations				
		X1	X2	Y
X1	Pearson	1	,212*	,787**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		,034	,000
X2	N	100	100	100
	Pearson	,212*	1	-,104
	Correlation			
Y	Sig. (2-tailed)	,034		,304
	N	100	100	100
	Pearson	,787**	-,104	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000	,304	
	N	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel Hasil uji validitas menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel X1 dan variabel Y, sehingga dinyatakan valid sebagai prediktor. Sebaliknya, variabel X2 tidak menunjukkan korelasi yang substansial dengan Y. Namun, hal ini tidak serta merta meniadakan

keseluruhan penelitian, karena X2 tetap dapat memberikan wawasan tambahan yang berharga untuk pemahaman yang lebih lengkap tentang latar belakang variabel Y. Lebih lanjut, tidak semua variabel dalam penelitian diharuskan memiliki korelasi yang signifikan, selama analisis dilakukan secara imparial dan sejalan dengan tujuan penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018), sebuah instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Proses pengujian reliabilitas ini juga dilaksanakan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Jika nilai alpha dari setiap variabel berada di atas 0,60, maka alat ukur tersebut dapat diakui memiliki konsistensi internal yang baik dan bisa digunakan dalam penelitian ini.

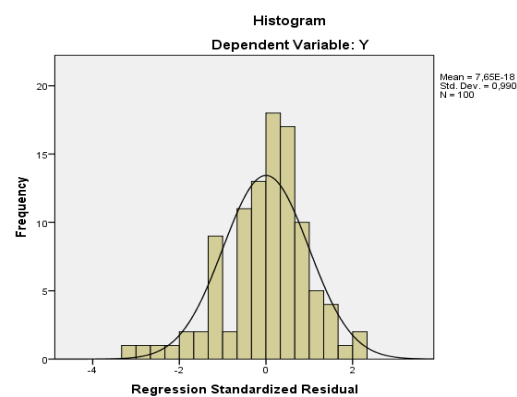
Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Motivasi Kerja (X1)	0,769	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,780	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,780	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel menunjukkan bahwa semua variabel memiliki cronbach alpha cukup besar yaitu diatas 0,60. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan yang diteiti adalah reliabel.

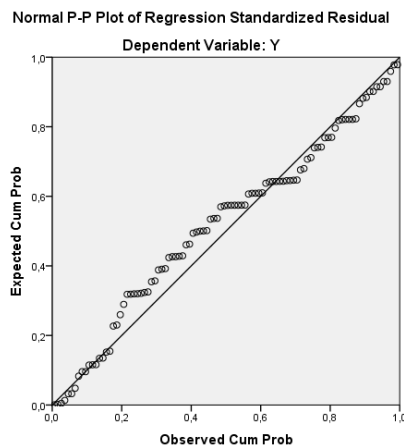
3. Uji Normalitas

Uji normalitas residual menggunakan metode grafis dilakukan dengan mengamati pola distribusi data pada grafik Normal P-P Plot of Regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, Jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.



Gambar Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar yang ditampilkan, histogram residual menunjukkan pola distribusi yang menyerupai kurva normal. Kebanyakan data terkumpul di sekitar nilai nol, dan distribusinya mengarah simetris ke kanan dan kiri. Rata-rata nilai residual adalah 7. 65E-18, yang hampir sama dengan nol, serta deviasi standar sebesar 0. 990. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data residual berlangsung merata dan tidak mengalami penyimpangan signifikan dari distribusi normal.



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Histogram Menggunakan P-Plot

Hasil pengujian dalam ilustrasi P-P Plot yang ada, titik-titik residual terletak di dekat garis diagonal, yang menandakan bahwa nilai residual disebar secara normal. Jika titik-titik tersebut hampir menyentuh garis diagonal, maka bisa dinyatakan bahwa asumsi normalitas tercapai.

Tabel Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,14641124
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,062
	Negative	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		1,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,206

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,206, yang lebih tinggi dibandingkan tingkat signifikansi 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang normal.

4. Uji Multikorlinieritas

Menurut Janie (2015), tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang sangat kuat atau bahkan sempurna antar variabel independen dalam model. Jika hubungan ini terlalu kuat, hal tersebut dapat mengganggu analisis regresi.

Duli (2019:120) menjelaskan bahwa pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua pendekatan:

Melihat nilai tolerance :

1. Jika nilai tolerance > 0.10 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
2. Jika nilai tolerance < 0.10 , maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Melihat nilai VIF :

1. Jika nilai VIF < 10.00 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
2. Jika nilai VIF > 10.00 , maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Tabel Hasil Uji Multikorlinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,431	1,606		7,118	,000		
X1	,598	,040	,847	14,797	,000	,955	1,047
X2	-,199	,040	-,284	-4,955	,000	,955	1,047

a. Dependent Variable: Y

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memeriksa apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi, yang dapat menyebabkan hasil analisis menjadi bias.

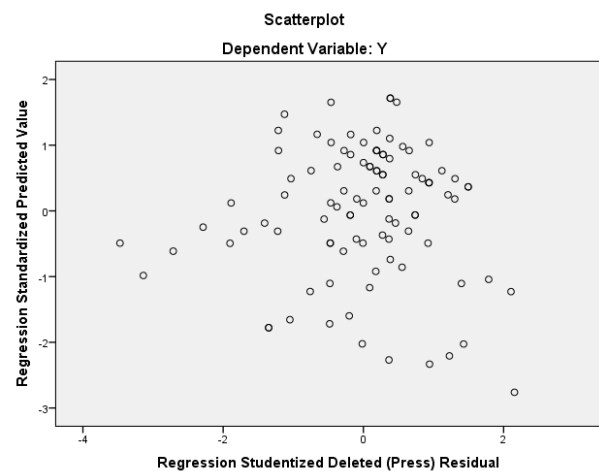
Uji ini dilihat dari nilai Toleransi dan **VIF (Variance Inflation Factor)** Dari hasil tersebut, diketahui bahwa:

- Nilai Tolerance untuk X1 dan X2 adalah sebesar 0,955. Nilai ini lebih besar dari batas minimal yang ditetapkan yaitu 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- Nilai VIF untuk X1 dan X2 adalah sebesar 1,047. Nilai ini lebih kecil dari batas maksimal yaitu 10. Ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak menemukan adanya multikolinearitas antara variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Kedua variabel tersebut dapat digunakan bersama-sama untuk menganalisis pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan (Y) karena keduanya tidak saling memengaruhi secara signifikan dalam model regresi yang digunakan. Uji multikolinearitas dilakukan untuk menentukan adanya interaksi antara variabel-variabel independen dalam model regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui apakah didalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan uji scatterplot (pola gambar scatterplot) diantaranya nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (RESID). Berikut adalah Gambar 4.4 yang merupakan hasil uji heteroskedastisitas.



Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas yang berbentuk *scatterplot* yang memperlihatkan Pada gambar diatas terlihat dengan tidak adanya pola yang jelas dan sebaran titik yang relatif acak dan merata, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi yang kuat adanya heteroskedastisitas pada model regresi ini.

6. Uji T

Menurut Machali (2015) Kriteria pengujian dari uji t yaitu jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ (t_{hitung} lebih besar atau sama

dengan t tabel) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan t_{tabel}) maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan signifikansi :

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_o diterima .
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_o ditolak.

Tabel Hasil Uji T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,431	1,606		7,118	,000		
X1	,598	,040	,847	14,797	,000	,955	1,047
X2	-,199	,040	-,284	-4,955	,000	,955	1,047

a. Dependent Variable: Y

a. Dependent Variable: Y

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) jika dilihat secara terpisah.

- X1 (Motivasi Kerja) memiliki nilai t hitung = 14.797 dengan nilai Sig. = 0,000. Karena nilai Sig. $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa: **Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.**
- X2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai t hitung = -4,955 dengan nilai Sig. = 0,000. Karena nilai Sig. $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa: **Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.**

Berdasarkan hasil uji t, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas

Karyawan di *Raphael Sub Assy Line* PT Indonesia Epson Industry.

7. Uji F

Uji F dalam regresi linier berganda digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen. Hasil uji ini ditampilkan dalam tabel ANOVA (*Analisis Varians*) dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (Basuki, 2015). Menurut Zaenuddin (2018:190) Nilai F hitung kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel, dengan derajat kebebasan df denominator $n - k$ dan df nominator $k - 1$.

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1045,689	2	522,844	111,194	,000 ^b
Residual	456,101	97	4,702		
Total	1501,790	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai Sig. (nilai-p) kurang dari 0,05, maka variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai Sig. (nilai-p) lebih besar dari 0,05, maka tidak ada pengaruh yang signifikan jika melihat variabel secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung = 111,194 dengan nilai

signifikansi = 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka: Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di *Line Raphael Sub Assy PT Indonesia Epson Industry*. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut penting untuk diperhatikan ketika mencoba untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

8. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,696	,690	2,168

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi (R Square) mengukur seberapa besar perubahan variabel dependen (Produktivitas Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) dalam model regresi. Nilai R Square sebesar 0,696 menunjukkan bahwa sebesar 69,6% variasi perubahan Produktivitas Karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu Motivasi

Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 30,4% (100% - 69,6%), dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, sistem kompensasi, dan faktor pribadi karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,696 digunakan untuk mengoreksi nilai R Square terhadap jumlah variabel dan jumlah data. Karena perbedaannya kecil, ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah cukup baik dan stabil.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi yang cukup besar, yakni sebesar 62,7% terhadap peningkatan Produktivitas Karyawan di *Line Raphael Sub Assy PT Indonesia Epson Industry*. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut sebaiknya diperhatikan dengan saksama oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

9. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai untuk mengukur seberapa besar pengaruh beberapa variabel independen, baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri, terhadap variabel dependen. Dalam riset ini, variabel independennya adalah Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sementara variabel dependennya adalah Produktivitas Karyawan (Y).

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,431	1,606		7,118	,000		
X1	,598	,040	,847	14,797	,000	,955	1,047
X2	-,199	,040	-,284	-4,955	,000	,955	1,047

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel coefficients pada output SPSS, diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 11,431
- Koefisien X1 (Motivasi Kerja) = 0,598
- Koefisien X2 (Lingkungan Kerja) = -0,199

Sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y = 11,431 + 0,598X1 + -0,199X2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Angka konstanta sebesar 11,431 berarti bahwa jika Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dianggap tidak ada nilainya, maka nilai Produktivitas Karyawan adalah 11,431 (dalam satuan skor).
- 2) Koefisien X1 sebesar 0,598 menandakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada Motivasi Kerja akan menaikkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,598 satuan, jika variabel lainnya tidak berubah.
- 3) Koefisien X2 sebesar -0,199 menandakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada

Lingkungan Kerja akan menaikkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,199 satuan, jika variabel lainnya tidak berubah.

Dari analisis regresi linear berganda, bisa ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja punya pengaruh positif terhadap Produktivitas Akan tetapi, jika dilihat sendiri-sendiri, hanya Motivasi Kerja yang punya pengaruh besar, sementara Lingkungan Kerja pengaruh negatif dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang terlalu nyaman atau tidak menantang dapat menurunkan semangat produktivitas. Model regresi ini bisa dipakai untuk memperkirakan tingkat produktivitas berdasarkan tingkat motivasi dan kualitas lingkungan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dari penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Line Raphael Sub Assy PT Indonesia Epson Industry, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. **Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.** Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,000 (< 0,05) dengan koefisien regresi sebesar 0,598. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin

tinggi pula produktivitas yang dicapai.

2. **Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.** Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,000 ($> 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar -0,199.

3. **Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.** Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan F-statistik sebesar 11,194. Hal ini berarti bahwa kedua variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,696 yang berarti bahwa 69,6% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sebagainya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. **Bagi Manajemen Perusahaan (PT Indonesia Epson Industry):**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

Produktivitas Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya terus meningkatkan motivasi karyawan dengan berbagai cara, seperti:

- Memberikan penghargaan atas kinerja yang baik (reward system).
- Memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan.
- Menciptakan sistem kompensasi dan insentif yang adil dan jelas.
- Membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan.

2. **Memperbaiki Lingkungan Kerja:**

Meskipun Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas dalam penelitian ini, perusahaan sebaiknya tetap menilai dan memperbaiki aspek-aspek lingkungan kerja, seperti:

- Kebersihan dan kenyamanan area kerja.
- Suhu dan pencahayaan di tempat kerja.
- Hubungan kerja yang positif antara karyawan dan atasan.
- Menciptakan suasana kerja yang mendorong semangat dan fokus.

3. **Bagi Karyawan:**

Karyawan hendaknya lebih proaktif dalam menjaga motivasi kerja, seperti tetap bersemangat dan bertanggung jawab terhadap tugas, serta aktif mengikuti pelatihan atau kegiatan peningkatan kinerja yang diberikan oleh perusahaan.

4. **Bagi Peneliti Selanjutnya:**

Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti:

- Gaya kepemimpinan
- Beban kerja
- Kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Apriliani, K. D., & Komala, L. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kelola Jasa Artha Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 61–69.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Eoudiana, Ruspitasari, W. D., & Bukhori, M. (2025). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 3(1), 1075–1085.
- Hansfian, K., Listyorini, S., & Pinem, R. J. (2022). Pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 558–567.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M., & Silvy, Y. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The effect of compensation, work environment, and work motivation on employee productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212–215.
- Syamsudin Al Ghifari, M., & Mahfudiyanto. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen (JISE)*, 1(4), 189–198.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutresno, E. (2019). *Produktivitas Karyawan dan Lingkungan Kerja*. Jakarta: Kencana.