

Pengaruh Kreativitas, *Employee Engagement*, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Greenhouse Joyo Sentono Farm

Galih Setya Permana ^{1*}, Naning Kristiyana ², Wahna Widhianingrum ³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Indonesia.

Email: galihpermana4812@gmail.com ^{1*}, nrafakristi@gmail.com ², wahnawidhia@gmail.com ³

Histori Artikel:

Dikirim 27 April 2026; *Diterima dalam bentuk revisi* 15 Juli 2026; *Diterima* 10 Agustus 2026; *Diterbitkan* 1 Oktober 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Permana, G. S., Kristiyana, N., & Widhianingrum, W. (2026). Pengaruh Kreativitas, Employee Engagement, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Greenhouse Joyo Sentono Farm. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(5), 4739-4750. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i5.7044>.

Abstrak

Budidaya melon sistem greenhouse menghadapi tantangan berupa ketidakpastian iklim, gangguan hama, serta keterbatasan kapasitas sumber daya manusia yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kreativitas, employee engagement, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Joyo Sentono Farm Desa Pandak Balong Ponorogo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 47 karyawan yang ditentukan melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas, employee engagement, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,7% menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha pertanian secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kreativitas; Employee Engagement; Lingkungan Kerja; Produktivitas; Pertanian.

Abstract

Melon cultivation in greenhouse systems faces challenges related to climate uncertainty, pest disturbances, and limitations in human resource capacity that may affect employee productivity. This study aims to analyze the influence of creativity, employee engagement, and work environment on employee productivity at Joyo Sentono Farm, Pandak Village, Ponorogo. The research used a quantitative approach with a survey method involving 47 employees selected through total sampling. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS, including validity, reliability, t-test, F-test, and coefficient of determination analyses. The results show that creativity, employee engagement, and work environment each have a positive and significant effect on employee productivity, both partially and simultaneously. The coefficient of determination indicates that these variables contribute 42.7% to productivity, while the remaining 57.3% is influenced by other factors. These findings highlight the importance of strengthening human resource management to improve agricultural productivity sustainably.

Keyword: Creativity; Employee Engagement; Work Environment; Productivity; Agriculture.

1. Pendahuluan

Sektor pertanian memegang peranan penting dalam keberlangsungan pembangunan ekonomi dan pemenuhan kebutuhan pangan masyarakat, karena pertanian menjadi salah satu sumber utama pendapatan dan penopang hidup bagi sebagian besar penduduk di Indonesia (Soekartawi, 2016). Komoditas hortikultura, termasuk melon, memiliki nilai ekonomi yang tinggi karena permintaan pasar yang terus meningkat seiring perkembangan gaya hidup dan kesadaran masyarakat akan konsumsi buah-buahan berkualitas (Khumaero *et al.*, 2022). Petani sebagai pelaku utama dalam proses produksi memiliki peran strategis dalam menjaga kuantitas dan kualitas hasil pertanian agar tetap memenuhi kebutuhan pasar (Rachmawati, 2020). Oleh karena itu, keberhasilan usaha tani tidak hanya bergantung pada faktor teknis budidaya, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung produktivitas kerja di dalam proses produksi (Sjamsir, 2025). Budidaya melon merupakan aktivitas pertanian yang menghadapi berbagai tantangan, baik dari sisi lingkungan maupun teknis produksi. Kondisi iklim yang semakin tidak stabil menyebabkan pola curah hujan dan suhu sulit diprediksi, sehingga berdampak pada fase pertumbuhan tanaman serta mutu buah yang dihasilkan (Suryadi *et al.*, 2025). Selain itu, gangguan dari organisme pengganggu tanaman, seperti kutu daun, lalat buah, dan penyakit berbasis jamur, masih menjadi persoalan utama yang memerlukan penerapan pengendalian hama terpadu agar potensi kerugian dapat ditekan (Nur *et al.*, 2024). Dinamika pasar juga menunjukkan ketidakpastian, terutama pada harga komoditas hortikultura yang mudah berubah akibat pengaruh rantai distribusi dan fluktuasi permintaan konsumen (Boekoesoe, 2024). Di sisi lain, keterbatasan pengetahuan serta keterampilan tenaga kerja pertanian turut memengaruhi kelancaran dan efektivitas proses budidaya. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas sumber daya manusia menjadi aspek penting yang perlu mendapat perhatian serius untuk mendukung keberlanjutan usaha budidaya (Juswandi & Sumarna, 2023). Produktivitas karyawan dalam sektor pertanian menjadi faktor yang menentukan kualitas dan kuantitas hasil panen, karena produktivitas mencerminkan efektivitas tenaga kerja dalam melaksanakan proses budidaya secara tepat waktu dan sesuai standar kualitas. Dalam perspektif manajemen kinerja, produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2013). Pada kegiatan usaha tani hortikultura, peningkatan produktivitas sangat penting untuk menjaga daya saing komoditas di pasar, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terampil dan mampu beradaptasi dengan dinamika teknis budidaya (Boekoesoe, 2024).

Selain itu, keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (*employee engagement*) berkontribusi terhadap peningkatan komitmen dan kepedulian terhadap hasil produksi, sehingga berdampak pada kualitas panen yang dihasilkan (Sopian & Ningsih, 2024). Kreativitas tenaga kerja juga memiliki peran penting dalam mencari solusi atas permasalahan lapangan, seperti pengendalian hama, pemupukan, dan perawatan tanaman, sehingga proses produksi dapat berjalan lebih efisien dan berkelanjutan (Suryawati, 2025). Kreativitas merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan ide, metode, atau solusi baru yang berguna untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan (Fitriani & Umama, 2023). Dalam konteks usaha tani melon, kreativitas diperlukan ketika pekerja harus menyesuaikan teknik perawatan tanaman, pengendalian hama, atau pengaturan lingkungan *greenhouse* agar hasil panen tetap maksimal. Karyawan yang memiliki kreativitas tinggi cenderung lebih proaktif dalam memecahkan masalah dan tidak hanya bergantung pada instruksi, sehingga proses kerja menjadi lebih efisien dan produktivitas meningkat (Munandar, 2015). Kreativitas juga berkaitan dengan fleksibilitas berpikir, kebebasan berekspresi, dan keberanian mencoba cara baru yang dapat membantu usaha tani beradaptasi terhadap perubahan iklim, pasar, maupun teknologi pertanian. Dengan demikian, pengembangan kreativitas karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan usaha tani secara berkelanjutan (Munandar, 2015). *Employee engagement* menggambarkan tingkat keterikatan emosional, komitmen, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja (Sunyoto & Mulyono, 2025). Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi biasanya menunjukkan dedikasi, inisiatif, dan kesediaan untuk bekerja melebihi standar yang ditetapkan, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas kerja (Rendy *et al.*, 2025).

RESEARCH ARTICLE

Dalam konteks usaha tani melon, keterikatan karyawan menjadi penting karena pekerjaan pertanian menuntut ketelitian, ketekunan, dan tanggung jawab dalam merawat tanaman dari awal hingga panen. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi internal, rasa memiliki terhadap pekerjaan, dan kolaborasi dalam tim (Solehudin & Syabanasyah, 2024). Dengan demikian, penguatan engagement melalui komunikasi yang baik, penghargaan kerja, dan dukungan manajemen dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan di usaha tani. Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik dan non-fisik yang melingkupi tempat bekerja, termasuk fasilitas, keamanan, hubungan antar karyawan, dan gaya kepemimpinan yang memengaruhi kenyamanan serta motivasi dalam bekerja (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan fokus, ketelitian, dan semangat kerja karyawan sehingga berpengaruh positif terhadap produktivitas, terutama pada usaha tani yang menuntut ketelitian dalam perawatan tanaman dan pengelolaan *greenhouse*. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai atau hubungan kerja yang kurang harmonis, dapat menurunkan motivasi dan kualitas kerja (Saputri *et al.*, 2025). Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat kolaborasi, serta meminimalkan kesalahan dalam proses produksi (Karundeng *et al.*, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja secara optimal menjadi aspek penting dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan pada usaha tani melon (Sutrisno, 2015). Kreativitas, *employee engagement*, dan lingkungan kerja yang kondusif secara teori diyakini mampu mendorong kenaikan produktivitas; namun, kondisi di lapangan pada Usaha Tani Melon *Greenhouse* Joyo Sentono *Farm* menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut belum diterapkan secara optimal. Beberapa karyawan masih cenderung bekerja berdasarkan kebiasaan rutin tanpa mencoba pembaruan metode perawatan tanaman, sehingga inovasi dalam proses budidaya belum berkembang dengan baik, padahal kreativitas memiliki peran penting dalam menyelesaikan permasalahan teknis secara lebih efektif (Munandar, 2015). Selain itu, keterikatan karyawan terhadap pekerjaan juga belum merata, terlihat dari adanya perbedaan motivasi dan antusiasme antara satu pekerja dengan yang lainnya, yang dapat memengaruhi kualitas hasil kerja. Kondisi lingkungan kerja seperti suhu *greenhouse* yang cukup tinggi, beban fisik kerja yang intens, serta fasilitas yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan pekerja turut menjadi faktor yang dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara idealitas teori pengelolaan sumber daya manusia dan realita pelaksanaannya di lapangan, sehingga penelitian ini diperlukan untuk memberikan pemahaman dan solusi yang lebih terarah (Sutrisno, 2015).

Penelitian mengenai hubungan kreativitas, keterikatan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas telah banyak dilakukan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. (Saharuddin & Soehardi, 2019) menunjukkan bahwa kreativitas memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, karena kemampuan menghasilkan ide baru mampu memperbaiki proses kerja. Penelitian oleh (Sopian & Ningsih, 2024) menemukan bahwa *employee engagement* berkontribusi positif terhadap produktivitas melalui peningkatan motivasi internal dan rasa memiliki pada pekerjaan. Selain itu, studi (Karundeng *et al.*, 2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong efektivitas kerja dan mengurangi kelelahan, sehingga berdampak pada produktivitas karyawan. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa ketiga variabel memiliki hubungan yang kuat dalam mendukung peningkatan produktivitas, namun konteks sektor pertanian, khususnya usaha tani melon, masih relatif kurang dieksplorasi sehingga memberikan ruang kontribusi penelitian ini. Kesenjangan penelitian (*research gap*) terlihat pada minimnya kajian yang menelaah pengaruh kreativitas, *employee engagement*, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dalam konteks usaha tani melon *greenhouse* di desa. Studi ini memiliki signifikansi karena menawarkan pendekatan yang lebih kontekstual dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan pertanian yang khas, sehingga dapat memberikan kontribusi teori pada bidang manajemen sumber daya manusia di sektor agribisnis, sekaligus memberikan manfaat praktis bagi peningkatan produktivitas labor agrikultural di tingkat lokal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kreativitas, *employee engagement*, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Tani Melon *Greenhouse*. Secara ilmiah, penelitian ini bermanfaat dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor pertanian, khususnya agribisnis

hortikultura, yang selama ini lebih jarang dijadikan fokus studi dibandingkan sektor industri dan jasa. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memperjelas bagaimana faktor internal dan eksternal pekerja berpengaruh terhadap kualitas kerja dan hasil produksi pertanian. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengelola usaha tani dalam merancang strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih efektif, seperti pengembangan kreativitas pekerja, peningkatan keterlibatan dalam pekerjaan, serta perbaikan kondisi lingkungan kerja, sehingga produktivitas dan kualitas panen melon dapat ditingkatkan secara berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah desa atau instansi terkait dalam merumuskan program pendampingan dan pemberdayaan petani yang lebih tepat sasaran.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kreativitas (X1)

Kreativitas, menurut (Chandra, 2014), merupakan kemampuan untuk memadukan pengetahuan serta pengalaman dari berbagai bidang yang berbeda sehingga melahirkan gagasan-gagasan baru yang memiliki nilai lebih baik. Dengan kata lain, kreativitas bukan sekadar menghasilkan sesuatu yang baru, tetapi menemukan hubungan, pola, dan makna yang tersembunyi di antara beragam pengetahuan dan pengalaman yang sebelumnya terpisah. Melalui proses ini, seseorang mampu melihat suatu masalah dari sudut pandang berbeda, mengembangkan alternatif solusi yang lebih efektif, serta menambahkan unsur kebaruan dalam setiap pemikiran. Kreativitas muncul ketika individu mampu melampaui batasan-batasan konvensional dan menghubungkan berbagai konsep yang tampaknya tidak berkaitan, hingga akhirnya membentuk ide yang inovatif dan aplikatif. Sedangkan menurut (Susanto, 2017) kreativitas dipahami sebagai kemampuan individu untuk menciptakan gagasan atau hasil karya yang bersifat baru, baik dalam bentuk pemikiran maupun tindakan. Kreativitas tidak hanya berkaitan dengan menghasilkan sesuatu yang belum pernah ada sebelumnya, tetapi juga mencakup upaya menemukan metode baru yang dapat mempermudah, meningkatkan efisiensi, serta meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.2 *Employee engagement* (X2)

Employee engagement merupakan suatu kondisi di mana karyawan melaksanakan perannya secara penuh, yang melibatkan tiga dimensi utama: fisik, yaitu keterlibatan nyata dalam pekerjaan; kognitif, yakni dorongan untuk memajukan organisasi dan mencapai hasil terbaik; serta emosional, yaitu perasaan yang timbul terhadap organisasi maupun pemimpinnya. Keterlibatan ini mencerminkan sejauh mana individu menunjukkan energi, dedikasi, dan antusiasme dalam bekerja (Raji Alfathian & Hidayat, 2020). Menurut (Robbins & Judge, 2013) *employee engagement* merupakan keterlibatan individu yang ditandai dengan rasa puas dan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, (Schiemann, 2011) mendefinisikan *employee engagement* sebagai kerelaan karyawan untuk menjadi advokat bagi perusahaannya, yang tercermin dari kemauan mempromosikan, membeli produk, bahkan berinvestasi pada perusahaan tempat ia bekerja. Selanjutnya, (Albrecht, 2010) menjelaskan bahwa *employee engagement* adalah kondisi di mana karyawan terlibat secara psikologis dengan pekerjaannya, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional selama menampilkan kinerja terbaiknya.

2.3 Lingkungan Kerja (X3)

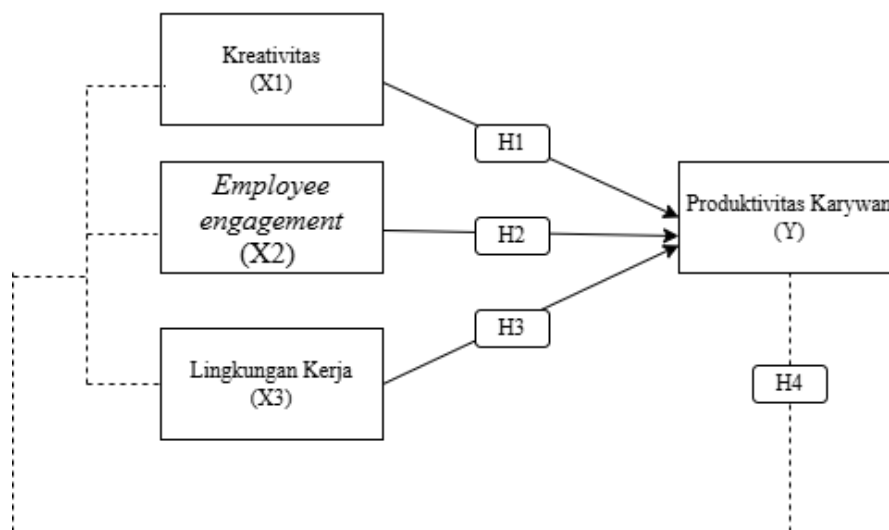
Menurut (Sunyoto, 2015) lingkungan kerja merupakan unsur penting yang memengaruhi aktivitas kerja karyawan. Dengan menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan mampu memotivasi, perusahaan dapat meningkatkan semangat serta kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, (Sutrisno, 2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang berada di sekitar karyawan selama bekerja dan yang dapat memengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup tempat kerja, fasilitas, peralatan pendukung, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan antarindividu di dalam lingkungan kerja tersebut.

RESEARCH ARTICLE

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila mampu mendukung manusia dalam beraktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja berperan penting dalam menunjang efisiensi sistem kerja, karena lingkungan yang kurang baik cenderung menuntut tenaga dan waktu lebih banyak serta menghambat produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman, meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan menurunkan kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

2.4 Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas merupakan kemampuan individu, sistem, atau organisasi dalam menghasilkan output yang diinginkan melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien (Fitriani & Umama, 2023). Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan waktu yang digunakan tenaga kerja dalam menghasilkan barang atau jasa (Rahmadiane *et al.*, 2022). Menurut (Mahanggoro, 2018) konsep ini memiliki dua makna utama, yaitu makna teknis dan perilaku. Dalam arti teknis, produktivitas mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pemanfaatan berbagai sumber daya. Sementara dalam arti perilaku, produktivitas mencerminkan sikap mental seseorang yang senantiasa berupaya untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya. Menurut (Sauermaun, 2023) produktivitas merupakan ukuran yang membandingkan antara output dan input. Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja dapat dihitung melalui perbandingan antara hasil kerja, seperti jumlah penjualan atau unit yang dihasilkan, dengan input yang digunakan, seperti jam kerja atau biaya tenaga kerja. Sementara itu, menurut (Utama & Woestho, 2023) produktivitas tenaga kerja mencerminkan tingkat kinerja seseorang dalam memanfaatkan setiap satuan tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan output bagi perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H₁: Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Tani Melon Greenhouse Joyo Sentono Farm Desa Pandak Balong Ponorogo.

H₂: *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Tani Melon Greenhouse Joyo Sentono Farm Desa Pandak Balong Ponorogo.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Tani Melon Greenhouse Joyo Sentono Farm Desa Pandak Balong Ponorogo.

H₄: Kreativitas, *employee engagement*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Tani Melon Greenhouse Joyo Sentono Farm Desa Pandak Balong Ponorogo.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh kreativitas, employee engagement, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Objek penelitian adalah seluruh karyawan Usaha Tani Melon Greenhouse Joyo Sentono Farm Desa Pandak Balong, Ponorogo, yang berjumlah 47 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert serta didukung dokumentasi yang relevan. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kreativitas, employee engagement, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas karyawan. Setiap variabel dioperasionalkan ke dalam indikator-indikator terukur yang dituangkan dalam butir pernyataan kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan bantuan program IBM SPSS dengan beberapa tahapan, yaitu uji instrumen (validitas dan reliabilitas), serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap produktivitas karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
Kreativitas	X1.1	0,455	0,2876	Valid
	X1.2	0,296	0,2876	Valid
	X1.3	0,503	0,2876	Valid
	X1.4	0,475	0,2876	Valid
	X1.5	0,596	0,2876	Valid
	X1.6	0,683	0,2876	Valid
Employee Engagement	X2.1	0,444	0,2876	Valid
	X2.2	0,706	0,2876	Valid
	X2.3	0,521	0,2876	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,697	0,2876	Valid
	X3.2	0,430	0,2876	Valid
	X3.3	0,684	0,2876	Valid
Produktivitas Karyawan	Y.1	0,488	0,2876	Valid
	Y.2	0,646	0,2876	Valid
	Y.3	0,710	0,2876	Valid
	Y.4	0,555	0,2876	Valid
	Y.5	0,388	0,2876	Valid
	Y.6	0,358	0,2876	Valid

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid. Variabel yang diteliti meliputi kreativitas, *employee engagement*, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan, yang seluruhnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > 0,2876). Dengan demikian, setiap pernyataan pada kuesioner memenuhi kriteria validitas. Hal ini menunjukkan bahwa butir pernyataan yang digunakan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, sehingga kuesioner tersebut layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas	Keterangan
Kreativitas (X_1)	0,832	0,6	Reliabel
Employee Engagement (X_2)	0,896		Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,910		Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,921		Reliabel

Pengujian reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang baik. Variabel kreativitas memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,832, variabel *employee engagement* sebesar 0,896, variabel lingkungan kerja sebesar 0,910, dan variabel produktivitas karyawan sebesar 0,921. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.530	2.930		1.887	.062
Kreativitas	.503	.063	.617	7.953	.000
Employee Engagement	.217	.084	.203	2.595	.011
Lingkungan Kerja	.261	.173	.300	2.399	.021

Hasil dari perhitungan analisis statistik pada tabel 3 dapat dibuat rumusan fungsi regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 5,530 + 0,503 X_1 + 0,217 X_2 + 0,261 X_3 + 2,930$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan secara deskriptif sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) pada persamaan regresi menunjukkan angka positif sebesar 5,530. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel kreativitas (X_1), *employee engagement* (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berada pada kondisi konstan atau dianggap bernilai nol, maka produktivitas karyawan memiliki nilai sebesar 5,530.
- 2) Nilai koefisien regresi kreativitas (X_1) sebesar 0,503 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kreativitas sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,503, dengan asumsi variabel independen lainnya berada pada kondisi konstan. Koefisien regresi yang bernilai positif ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara kreativitas dan produktivitas karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kreativitas karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan.
- 3) Nilai koefisien regresi *employee engagement* (X_2) sebesar 0,217 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *employee engagement* sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,217, dengan asumsi variabel independen lainnya berada pada kondisi konstan. Koefisien yang bernilai positif ini menandakan adanya pengaruh positif antara *employee engagement* dan produktivitas karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat *employee engagement*, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,261 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,261, dengan asumsi variabel independen lainnya berada pada kondisi konstan. Koefisien yang bernilai positif ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654a	.427	.409	4.147

Berdasarkan hasil pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,427. Nilai tersebut menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika dinyatakan dalam bentuk persentase, nilai R Square sebesar 0,427 berarti bahwa kreativitas (X1), *employee engagement* (X2), dan lingkungan kerja (X3) memberikan kontribusi sebesar 42,7% terhadap produktivitas karyawan (Y). Sementara itu, sebesar 57,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.530	2.930		1.887	.062
Kreativitas	.503	.063	.617	7.953	.000
Employee Engagement	.217	.084	.203	2.595	.011
Lingkungan Kerja	.261	.173	.300	2.399	.021

Berdasarkan Tabel 5, uji t dilakukan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel yang diperoleh dari tabel statistik. Perhitungan nilai t tabel dirumuskan sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n - k)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 47 - 3)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 ; 44)$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,015. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis melalui uji t dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kreativitas terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel kreativitas terhadap produktivitas karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $7,953 > t \text{ tabel } 2,015$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Tani Melon *Greenhouse* Joyo Sentono Farm Desa Pandak Balong Ponorogo.

2) Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel *employee engagement* terhadap produktivitas karyawan sebesar $0,011 < 0,05$ serta nilai t hitung sebesar $2,595 > t \text{ tabel } 2,015$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Tani Melon *Greenhouse* Joyo Sentono Farm Desa Pandak Balong Ponorogo.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar $0,021 < 0,05$ serta nilai t hitung sebesar $2,399 > t \text{ tabel } 2,015$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Tani Melon *Greenhouse* Joyo Sentono Farm Desa Pandak Balong Ponorogo.

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1231.734	3	410.578	23.870	.000b

RESEARCH ARTICLE

Residual	1651.266	96	17.201
Total	2883.000	99	

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh hasil uji F untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel yang diperoleh dari tabel statistik. Perhitungan nilai F tabel dirumuskan sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = (df_1 ; df_2)$$

$$F \text{ tabel} = (k - 1 ; n - k)$$

$$F \text{ tabel} = (3 - 1 ; 47 - 3)$$

$$F \text{ tabel} = (2 ; 44)$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,21. Selanjutnya, hasil uji F dibandingkan dengan nilai F hitung untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan pada Tabel 6 ditunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 23,870 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta nilai F hitung $23,870 > F \text{ tabel } 3,21$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa variabel independen yaitu kreativitas (X1), *employee engagement* (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada Usaha Tani Melon *Greenhouse* Joyo Sentono Farm Desa Pandak Balong Ponorogo.

4.2 Pembahasan

Pembahasan dimulai dari analisis pengaruh kreativitas terhadap produktivitas karyawan di usaha tani melon greenhouse Joyo Sentono Farm Desa Pandak Balong Ponorogo. Berdasarkan hasil regresi linier berganda yang ditampilkan dalam Tabel 3, koefisien regresi variabel kreativitas sebesar 0,503, yang menunjukkan bahwa jika kreativitas karyawan meningkat satu satuan dan variabel lainnya tetap, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,503. Hasil pengujian hipotesis melalui uji t pada Tabel 5 menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,953, lebih besar dari t tabel sebesar 2,015, dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Apriyani dan Siagian (2023), yang menunjukkan bahwa kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga memperkuat hasil penelitian ini. Selanjutnya, pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas karyawan juga dianalisis. Berdasarkan hasil regresi linier berganda, koefisien variabel *employee engagement* (X2) sebesar 0,217, yang berarti bahwa jika tingkat *employee engagement* meningkat satu satuan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,217, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,595, lebih besar dari t tabel 2,015, dan tingkat signifikansi sebesar 0,011, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak mudah menyerah menghadapi kesulitan, dan mampu memberikan performa terbaik dalam menyelesaikan tugasnya. Keterlibatan yang tinggi juga mendorong konsentrasi dan penghayatan terhadap pekerjaan, sehingga proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Wicaksono dan Rahmawati (2019), yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan juga dianalisis. Hasil regresi menunjukkan koefisien lingkungan kerja sebesar 0,261, yang berarti bahwa peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,261, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,399, lebih besar dari t tabel 2,015, dan tingkat signifikansi sebesar 0,021, yang lebih kecil dari 0,05.

RESEARCH ARTICLE

Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Karundeng *et al.* (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. Terakhir, analisis pengaruh bersama antara kreativitas, employee engagement, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dilakukan melalui uji F. Hasil menunjukkan nilai F hitung sebesar 23,870 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel 3,21. Ini menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan. Nilai R-squared sebesar 0,427, yang berarti bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 42,7% variasi produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Kesimpulannya, semakin tinggi kreativitas karyawan, semakin besar keterikatan mereka terhadap pekerjaan, dan semakin kondusif lingkungan kerja, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat, mendukung keberhasilan usaha tani melon greenhouse Joyo Sentono Farm Desa Pandak Balong Ponorogo.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kreativitas Kerja (X1), Employee Engagement (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), serta secara simultan ketiga variabel tersebut juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Tani Melon Greenhouse Joyo Sentono Farm Desa Pandak Balong Ponorogo. Oleh karena itu, disarankan agar pihak Joyo Sentono Farm meningkatkan kreativitas karyawan melalui pelatihan, diskusi rutin, dan berbagi pengetahuan guna mendorong inovasi dalam budidaya melon, serta memperkuat employee engagement melalui pengaturan jam dan beban kerja yang seimbang agar energi kerja tetap optimal. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis melalui komunikasi terbuka, kerja sama tim, serta pembinaan teknis dan pendampingan lapangan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Di sisi lain, karyawan diharapkan berpartisipasi aktif dalam menjaga suasana kerja yang positif dan terus mengembangkan kompetensi diri, sementara penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, memperluas jumlah responden, atau menggunakan metode yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

6. Referensi

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Edward Elgar Publishing Limited. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00008>.
- Apriyani, K., & Siagian, M. (2023). SEIKO: Journal of Management & Business Pengaruh kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 931–942. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3813>.
- Boekoesoe, Y. (2024). *Manajemen agroindustri: Strategi dan implementasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Chandra, B. (2014). *Pengantar kesehatan lingkungan*. Kedokteran EGC.
- Fitriani, N., & Umama, H. A. (2023). Analisa produktivitas kerja melalui pengalaman kerja dan kreativitas sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomika*, 22(02), 15. <https://doi.org/10.35334/jek.v14i02.3064>.

RESEARCH ARTICLE

- Juswandi, J., & Sumarna, P. (2023). Produktivitas tenaga kerja sektor pertanian dan korelasinya dengan usia petani di Jawa Barat. *Paspalum: Jurnal Ilmiah Pertanian*, 11(2), 361–369.
- Karundeng, Y., Rumimper, G., & Rumerung, J. (2022). Peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal MABP*, 4(3), 112.
- Khumaero, W. W., Efendi, D., Suwarno, W. B., & Sobir. (2022). Evaluasi karakteristik hortikultura empat genotipe melon (*Cucumis melo* L.) pusat kajian hortikultura tropika IPB. *Jurnal Hortikultura Tropika*, 5(1), 56–63.
- Mahanggoro, T. P. (2018). *Melejitkan produktivitas kerja dengan sinergisitas kecerdasan (ESPQ): Tinjauan studi ilmu kesehatan*. Deepublish.
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots and sticks don't work: Build a culture of employee engagement with the principles of RESPECT*. McGraw Hill.
- Munandar, U. (2015). *Kreativitas & keberbakatan: Strategi mewujudkan potensi kreatif & bakat*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nur, A., Lestari, D., Arsi, A., Dahlia, S., & Veronika, C. (2024). Serangan organisme pengganggu pada pertanaman hortikultura di Kabupaten Jambi. *Penerbit & Percetakan Universitas Sriwijaya (UNSRJ)*, 6051, 704.
- Rachmawati, R. R. (2020). Smart farming 4.0 untuk mewujudkan pertanian Indonesia maju, mandiri, dan modern. *Forum Penelitian Agro Ekonom*, 38(2), 137.
- Rahmadiane, G., Nugroho, W., & Syarifudin, M. (2022). Analisis faktor-faktor produktivitas kerja dosen dan tenaga kependidikan Politeknik Harapan Bersama. *Journal of Hospitality and Tourism*, 1(1), 21. <https://doi.org/10.30591/3534>.
- Raji Alfathian, M., & Hidayat, D. (2020). Employee engagement dalam konteks government public relations. *Jurnal Digital Media dan Relationship*, 2(2), 100. <https://doi.org/10.51977/jdigital.v2i2.282>.
- Rendy, M. Y., Askandar, N. S., & Basalamah, M. R. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior di BSI area Malang. *Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 11(1), 396–407.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Saharuddin, & Soehardi. (2019). Pengaruh kreativitas dan promosi jabatan terhadap peningkatan produktivitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6(1), 1–9.
- Saputri, V. D., Nofrianda, R., & Fadzlu. (2025). Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan PT SKAP di Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Crossroad Research Journal Signifikansi*, 2(6).
- Sauermann, J. (2023). Performance measures and worker productivity. *IZA World of Labor*, 1–12. <https://doi.org/10.15185/izawol.260.v2>.

RESEARCH ARTICLE

- Schiemann, W. A. (2011). *Alignment capability engagement: Pendekatan baru talent management untuk mendongkrak kinerja organisasi*. PPM Manajemen.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Sjamsir, Z. (2025). *Manajemen resiko agribisnis*. CV Azka Pustaka.
- Soekartawi. (2016). *Analisis usahatani*. Universitas Indonesia Press.
- Solehudin, & Syabanasyah, I. (2024). Pengaruh employee engagement, teamwork terhadap motivasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 270.
- Sopian, D., & Ningsih, W. (2024). Pengaruh employee engagement terhadap produktivitas kerja: Studi kasus pada industri kreatif era digitalisasi di Kota Mataram. *Jurnal Mirai Management*, 9(3), 447.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Penerbit Center for Academic Publishing Service.
- Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2025). Pengaruh employee engagement, work-life balance, dukungan sosial, dan stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan perusahaan garmen di Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(6), 3020.
- Suryadi, A., Sjah, T., & Hayati. (2025). Persepsi petani melon terhadap perubahan iklim di Desa Ganti Kecamatan Praya Timur Kabupaten Lombok Tengah. *JSEH (Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora)*, 11(April), 199.
- Suryawati, T. (2025). Optimalisasi pemanfaatan sumber daya lokal untuk pembangunan dan kesejahteraan. PT. Penerbit Qriset Indonesia.
- Susanto, A. (2017). *Pendidikan anak usia dini (konsep dan teori)*. PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Utama, A. I., & Woestho, C. (2023). Analisis keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Datascrip Pulo Gadung. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(1), 103. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.7>.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 10(2), 133–146.