

The Influence Of Work Environment And Work Motivation On The Work Productivity Of Hydrangea Flower Farmers In Gobleg Village

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Petani Bunga Hortensia Di Desa Gobleg

Komang Mirah Periani¹, Komang Krisna Heryanda²

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha^{1,2}

mirah@student.undiksha.ac.id¹, krisna.heryanda@undiksha.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of (1) work environment on work productivity, (2) work motivation on work productivity, and (3) work environment and work motivation on the work productivity of Hydrangea flower farmers in Gobleg Village. The research employed a causal quantitative design. The population of this study consisted of 87 respondents. Data were collected using questionnaires and analyzed through multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: (1) the work environment has a positive and significant effect on work productivity, (2) work motivation has a positive and significant effect on work productivity, and (3) the work environment and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on the work productivity of Hydrangea flower farmers in Gobleg Village. Therefore, it can be concluded that the work environment and work motivation significantly influence the work productivity of Hydrangea flower farmers in Gobleg Village.

Keywords: *flower farmers, work environment, work motivation, work productivity*

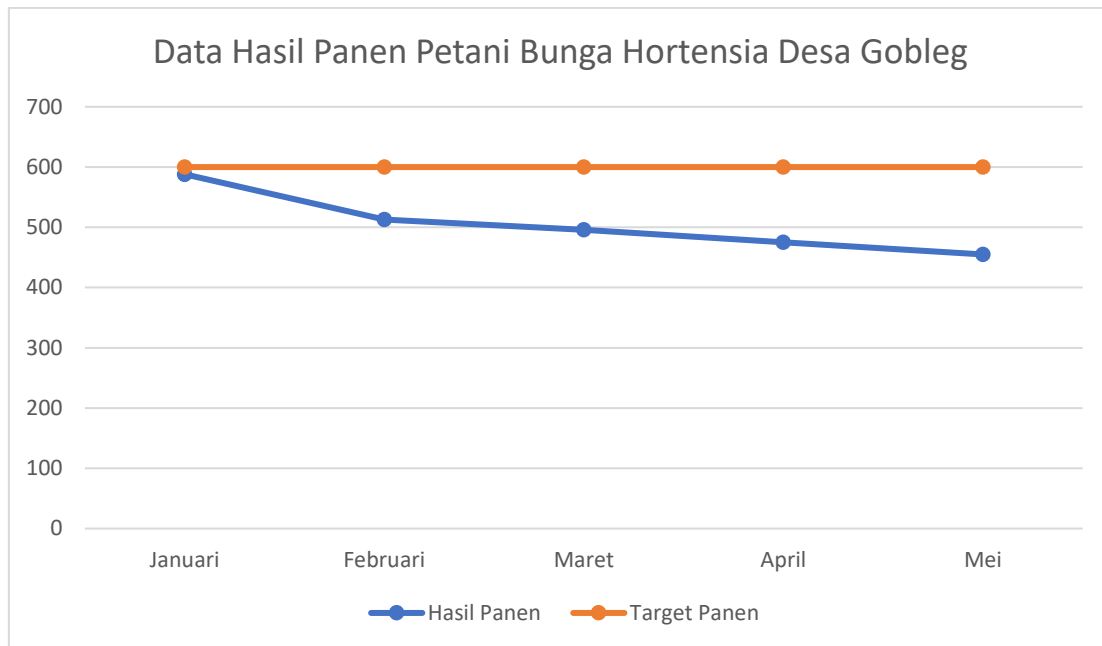
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh (1) lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, (2) motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, (3) lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja petani bunga Hortensia di Desa Gobleg. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Populasi penelitian ini berjumlah 87 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner, dan dianalisis dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (3) lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja petani bunga Hortensia di Desa Gobleg. Maka dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja petani bunga Hortensia di Desa Gobleg.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, petani bunga, produktivitas kerja

1. Pendahuluan

Sektor pertanian memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi nasional, tidak hanya sebagai penyedia pangan tetapi juga sebagai sumber pendapatan dan penyerapan tenaga kerja (Arsyad, 2010). Salah satu subsektor yang berkembang adalah florikultura, yaitu cabang hortikultura yang memproduksi tanaman hias dan memberikan nilai tambah dalam ekonomi kreatif (Yuliana, 2016). Di Desa Gobleg, Kecamatan Banjar, Kabupaten Buleleng, bunga Hortensia (*Hydrangea*) menjadi komoditas unggulan yang bernilai ekonomis dan religius bagi masyarakat Bali.



Gambar 1. Data Hasil Panen Petani Bunga Hortensia Desa Gobleg

Berdasarkan data hasil panen Januari–Mei 2025 menunjukkan adanya penurunan produktivitas yang konsisten, dari 588 kg pada Januari menjadi 455 kg pada Mei, atau turun sebesar 133 kg dalam lima bulan. Kondisi ini menyebabkan target produksi bulanan sebesar 600 kg tidak tercapai dan menimbulkan kekhawatiran terhadap keberlanjutan usaha tani Hortensia di desa tersebut.

Penurunan produktivitas tersebut tidak disebabkan oleh faktor alam atau kondisi lahan, karena iklim dan karakteristik tanah relatif stabil. Secara empiris, lingkungan kerja petani tergolong kondusif, ditandai dengan hubungan sosial yang harmonis, fasilitas kerja yang memadai, serta dukungan kelembagaan kelompok tani. Selain itu, motivasi kerja petani juga menunjukkan kondisi yang positif, tercermin dari komitmen terhadap target produksi tahunan, semangat kerja yang konsisten, serta inisiatif dalam melakukan inovasi budidaya. Fenomena ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kondisi lingkungan kerja dan motivasi yang relatif baik dengan realisasi produktivitas yang justru menurun, sehingga memunculkan pertanyaan akademik mengenai hubungan antarvariabel tersebut.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas. Beberapa studi menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Pranata & Heryanda, 2023; Mursalin dkk., 2025), sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan bahkan negatif (Parashakti & Noviyanti, 2021; Adi & Saptono, 2023). Perbedaan temuan ini mengindikasikan adanya *research gap* yang memerlukan pengujian lebih lanjut, khususnya dalam konteks petani florikultura yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan sektor formal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja petani bunga Hortensia di Desa Gobleg, baik secara simultan maupun parsial. Secara spesifik, penelitian ini menjawab pertanyaan: (1) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas; (2) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan (3) apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas petani bunga Hortensia di Desa Gobleg. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor pertanian, khususnya pada usaha tani florikultura berbasis komunitas.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja petani bunga Hortensia di Desa Gobleg. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan antarvariabel melalui pengukuran yang terstruktur dan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Subjek penelitian adalah seluruh anggota Kelompok Wanita Tani yang membudidayakan bunga Hortensia di Desa Gobleg sebanyak 87 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan peneliti memperoleh data secara menyeluruh. Objek penelitian meliputi tiga variabel utama, yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y) yang diukur berdasarkan indikator operasional yang telah disusun sesuai kajian teori.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Skala Likert digunakan karena mampu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu secara sistematis. Sebagaimana dikemukakan oleh Likert, skala ini dirancang untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan dalam rentang tertentu sehingga memudahkan proses kuantifikasi data. Selain itu, sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya guna memastikan bahwa alat ukur mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, baik secara simultan maupun parsial. Analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS agar hasil perhitungan lebih akurat dan sistematis. Menurut Ghazali (2017), regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen dalam model penelitian.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, model regresi terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model memenuhi persyaratan statistik. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja petani bunga Hortensia di Desa Gobleg.

3. Pembahasan

1. Gambaran Umum dan Kelayakan Model

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi data penelitian. Statistik deskriptif menyajikan informasi terkait nilai *minimum*, *maksimum*, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yang diteliti, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	87	4.00	15.00	10.5632	2.09485
Motivasi Kerja	87	8.00	25.00	20.4253	3.85080
Produktivitas Kerja	87	13.00	23.00	19.2184	2.45151

Valid N (listwise) 87

Sumber: Hasil Output SPSS 26.0 for windows

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja petani bunga hortensia di Desa Gobleg berada pada kategori relatif baik. Rata-rata skor masing-masing variabel mengindikasikan bahwa responden merasakan kondisi kerja yang cukup kondusif, memiliki dorongan kerja yang tinggi, serta mampu menghasilkan tingkat produktivitas yang tergolong optimal. Variasi jawaban responden cenderung homogen, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi petani terhadap kondisi kerja dan motivasi relatif konsisten.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Seluruh item pernyataan memiliki koefisien korelasi di atas r tabel dan nilai Cronbach's Alpha melebihi batas minimal 0,60 sebagaimana dikemukakan Ghazali (2017), sehingga layak digunakan dalam analisis lanjutan. Pengujian asumsi klasik juga menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dinilai layak dan tidak bias untuk menjelaskan hubungan antarvariabel.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.502	1.232		6.901	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.608	.096	.519	6.306	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.210	.052	.330	4.013	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 8,502, sementara nilai koefisien regresi lingkungan kerja (β_1) yakni 0,608 dan nilai koefisien regresi motivasi kerja (β_2) 0,210. Sehingga persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 8,502 + 0,608X_1 + 0,210X_2 + \epsilon$$

Interpretasi persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 8,502 mengindikasikan tingkat produktivitas dasar petani bunga hortensia di Desa Gobleg ketika variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dianggap konstan. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,608 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,608 satuan dengan asumsi motivasi kerja tetap. Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,210 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,210 satuan dengan asumsi lingkungan kerja tetap. Seluruh koefisien bernilai positif, yang menunjukkan hubungan searah antara variabel independen dan produktivitas kerja.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Secara parsial (uji t), lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, koefisien Beta sebesar 0,608, dan t hitung 6,306. Demikian pula, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, koefisien Beta sebesar 0,210, dan t hitung 4,013. Hasil ini menunjukkan

bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja maupun motivasi kerja secara individual akan meningkatkan produktivitas kerja, sehingga H2 dan H3 diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.477	1.77268
a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Hasil Output SPSS 26.0 for windows

Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,489 dan Adjusted R Square sebesar 0,477. Nilai Adjusted R Square tersebut mengindikasikan bahwa 47,7% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan, sedangkan 52,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Dengan demikian, model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik dan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja petani bunga hortensia di Desa Gobleg. Semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan petani, baik dari aspek fisik maupun hubungan sosial, maka semakin tinggi tingkat produktivitas yang dihasilkan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menurunkan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja dalam konteks penelitian ini mencakup sistem kerja, hubungan antarpetani, serta ketersediaan sarana dan prasarana pendukung. Sistem kerja yang terstruktur, mulai dari persiapan lahan, pemeliharaan, hingga panen, berperan dalam menciptakan efisiensi dan keteraturan kerja. Pada tahap persiapan lahan, petani melakukan pembersihan dan pemangkasan tanaman yang rusak untuk menjaga kualitas pertumbuhan. Tahap pemeliharaan dilakukan secara kondisional sesuai kebutuhan tanaman, sedangkan panen dilaksanakan ketika bunga telah mekar sempurna. Keteraturan tahapan tersebut memungkinkan optimalisasi waktu dan tenaga sehingga mendukung peningkatan produktivitas.

Selain aspek teknis, hubungan sosial antarpetani menjadi bagian penting dari lingkungan kerja. Interaksi yang harmonis, komunikasi terbuka, serta kerja sama dalam menghadapi kendala seperti serangan hama atau perubahan cuaca menciptakan suasana kerja yang kondusif. Petani saling membantu dalam penanganan masalah, berbagi pengalaman, serta bertukar informasi mengenai teknik budidaya yang lebih efektif. Proses tersebut secara tidak langsung meningkatkan kapasitas individu maupun kelompok dan berdampak pada peningkatan kualitas serta kuantitas hasil produksi.

Ketersediaan sarana dan prasarana juga berkontribusi terhadap kelancaran proses produksi. Alat pertanian yang memadai serta kondisi lahan yang mendukung memungkinkan kegiatan budidaya berjalan lebih efisien. Apabila terjadi keterbatasan alat, petani mengatasinya melalui sistem saling meminjam karena jadwal panen yang tidak bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama antarpetani mampu meminimalkan hambatan produksi sehingga produktivitas tetap terjaga.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, memengaruhi kinerja individu. Pendapat tersebut diperkuat oleh Sutrisno (2010) yang menegaskan pentingnya aspek psikososial, termasuk hubungan sosial di tempat kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Mbazor (2020), Pramana dkk. (2023), dan Christianadi dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa

lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap produktivitas. Dengan demikian, peningkatan kualitas sistem kerja, hubungan sosial, serta penyediaan sarana dan prasarana yang memadai menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja petani bunga hortensia di Desa Gobleg.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja petani bunga hortensia di Desa Gobleg. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki petani, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan. Petani dengan motivasi tinggi cenderung lebih disiplin dalam perawatan tanaman, responsif terhadap kendala seperti perubahan cuaca dan serangan hama, serta proaktif dalam mencari solusi atas permasalahan budidaya. Sebaliknya, motivasi yang rendah berdampak pada menurunnya semangat dan intensitas kerja, sehingga berpengaruh terhadap hasil produksi.

Motivasi kerja tercermin dari dorongan internal untuk menghasilkan panen dengan kualitas dan kuantitas optimal. Hal ini terlihat dari kesungguhan petani dalam menjalankan seluruh tahapan budidaya, mulai dari persiapan lahan, pemeliharaan, hingga panen. Petani tidak hanya bekerja secara rutin, tetapi menunjukkan komitmen menjaga mutu tanaman sesuai standar pasar. Semangat kerja tetap dipertahankan meskipun menghadapi kondisi cuaca yang kurang mendukung, yang menunjukkan adanya tanggung jawab dan dedikasi terhadap keberlangsungan usaha tani.

Motivasi yang tinggi juga mendorong ketelitian dalam perawatan, seperti ketepatan waktu panen, pemberian pupuk sesuai kebutuhan, serta pengendalian hama secara berkelanjutan. Selain itu, motivasi tercermin dalam kreativitas dan inisiatif untuk mengembangkan teknik budidaya yang lebih efektif melalui inovasi pemupukan dan metode perawatan yang sesuai dengan kondisi lahan. Diskusi dan pertukaran pengalaman antarpetani turut memperkuat kapasitas individu maupun kelompok dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil panen.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Wahjono (2010) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menggerakkan perilaku kerja individu sehingga potensi yang dimiliki dapat dioptimalkan. Mangkunegara (2016) juga menegaskan bahwa motivasi adalah energi pendorong untuk mencapai tujuan organisasi, yang dalam konteks usaha tani diwujudkan melalui keberhasilan produksi dan keberlanjutan usaha. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Mursalin dkk. (2025), Subamia dkk. (2023), serta Auradriana dan Husainah (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai penggerak internal yang meningkatkan semangat, ketekunan, dan komitmen petani dalam menjalankan aktivitas budidaya. Dalam konteks petani bunga hortensia di Desa Gobleg, motivasi kerja tidak hanya menjadi dorongan psikologis, tetapi juga faktor strategis yang menentukan efektivitas, efisiensi, serta konsistensi peningkatan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja petani bunga hortensia di Desa Gobleg. Semakin baik kualitas lingkungan kerja dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki petani, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dan motivasi yang rendah berpotensi menurunkan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif tercermin dari sistem kerja yang terstruktur, ketersediaan sarana dan prasarana, serta hubungan kerja yang harmonis antarpetani. Proses

budidaya dilaksanakan secara sistematis mulai dari persiapan lahan, pemeliharaan, hingga panen, sehingga menciptakan efisiensi dan meminimalkan kesalahan teknis. Interaksi sosial yang kooperatif dan saling membantu dalam menghadapi kendala teknis maupun faktor cuaca turut memperkuat suasana kerja yang nyaman secara fisik dan psikologis. Kondisi tersebut mendukung kelancaran proses produksi dan peningkatan hasil panen.

Di sisi lain, motivasi kerja petani tergolong tinggi dan tercermin dari semangat, ketekunan, tanggung jawab, serta dorongan untuk menghasilkan bunga dengan kualitas optimal. Motivasi tidak hanya didorong oleh kebutuhan ekonomi, tetapi juga oleh keinginan mengembangkan usaha secara berkelanjutan. Hal ini terlihat dari adanya inisiatif berbagi pengetahuan, diskusi mengenai inovasi pupuk, serta pengembangan teknik perawatan tanaman yang lebih efektif. Motivasi yang kuat mendorong petani bekerja lebih disiplin dan konsisten sehingga berdampak langsung pada peningkatan kuantitas dan kualitas hasil produksi.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Simanjuntak (2007) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dan efektivitas kerja, sedangkan motivasi menjadi kekuatan pendorong yang menentukan intensitas dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sesuai dengan konsep produktivitas menurut Hasibuan (2014) yang menekankan perbandingan antara output dan input. Lingkungan kerja yang baik mendukung efisiensi penggunaan sumber daya, sementara motivasi kerja yang tinggi mengoptimalkan pemanfaatan kemampuan dan waktu, sehingga secara keseluruhan meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Ardansyah dkk. (2022), Alimah dan Kuswinarno (2025), serta Sari (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, peningkatan produktivitas kerja petani bunga hortensia di Desa Gobleg tidak terlepas dari sinergi antara faktor eksternal berupa lingkungan kerja yang kondusif dan faktor internal berupa motivasi kerja yang kuat. Kombinasi keduanya berkontribusi terhadap efektivitas, efisiensi, serta keberlanjutan proses produksi.

4. Simpulan Dan Saran

1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja petani bunga Hortensia di Desa Gobleg.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja petani bunga Hortensia di Desa Gobleg.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja petani bunga Hortensia di Desa Gobleg.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa saran atau rekomendasi yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Kelompok Wanita Tani (KWT) Desa Gobleg

KWT perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, khususnya dalam pembagian tugas, koordinasi antaranggota, serta pemeliharaan sarana budidaya agar proses produksi berjalan efektif dan minim hambatan. Selain itu, peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui evaluasi rutin, berbagi pengalaman keberhasilan, serta pemberian apresiasi kepada anggota. Upaya tersebut diharapkan dapat memperkuat komitmen dan tanggung jawab anggota sehingga produktivitas kerja meningkat secara berkelanjutan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti pengalaman kerja, keterampilan teknis, kepemimpinan, serta faktor eksternal seperti kondisi pasar dan cuaca. Perluasan objek penelitian pada kelompok tani atau komoditas lain juga dapat dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas di sektor pertanian.

Daftar Pustaka

- Adi, R. S., & Saptono, E. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT Perusahaan Gas Negara Tbk Bogor. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 330–340.
- Alimah, N. A., & Kuswinarno, M. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Cupu Artama Jaya. *Competence: Journal of Management Studies*, 19(1), 9–16. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v19i1.29815>
- Ardansyah, A., Patmarina, H., Sanida, N., Oktaviannur, M., & Amriyadi, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Restoran Bebek Hi. Slamet di Bandar Lampung. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 11(4), 321–328.
- Arsyad, L. (2010). *Ekonomi pembangunan* (Edisi keempat). UPP STIM YKPN.
- Auradriana, F., & Husainah, N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 8(1), 1495–1504.
- Christianadi, J. I., Sopiah, S., & Zagladi, A. N. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan: Studi pada PT. Tjiwi Kimia. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1371–1384.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mbazor, D. N. (2020). Influence of office facilities and workplace environment on staffs' productivity in the university system. *Proceedings on Engineering Sciences*, 2(4), 409–418. <https://doi.org/10.24874/PES02.04.008>
- Mursalin, M., Martina, M., Darmawati, T., & Puspita, S. (2025). Pengaruh motivasi, komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai DPMPSTP Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(4), 762–772.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *JEBMA (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pramana, H., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 331–351. <https://doi.org/10.47476/manageria.v3i2.2478>
- Pranata, K. D., & Heryanda, K. K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas petani cengkeh di Desa Ambengan Kecamatan Sukasada Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 285–293.

- Sari, K. W. (2025). *The Influence of Motivation and Work Environment on the Work Productivity of West Sulawesi Province Tourism Office Employees*. *Golden Ratio of Data in Summary*, 5(2), 253–261. <https://doi.org/10.52970/grfm.v5i2.855>
- Simanjuntak, J.P, dalam pajar 2007 Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wahjono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Dr. Soetomo Press.
- Yuliana, E. (2016). *Dasar-dasar florikultura*. Direktorat Jenderal Hortikultura, Kementerian Pertanian RI.