



DOI: <https://doi.org/10.38035/jgpp.v2i3>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Petani

Reni Silviah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, [renisilviah5@gmail.com](mailto:renisilviah5@gmail.com)

Corresponding Author: [renisilviah5@gmail.com](mailto:renisilviah5@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *literature review The Influence of Work Motivation and Work Culture on Farmer Performance is a scientific article aimed at analyzing whether Work Motivation and Work Culture affect Farmer Performance. The study employs a qualitative approach with a literature review method to explore and analyze the relationship between work motivation, work culture, and performance. The findings of this article are: 1) Work Motivation affects Performance; 2) Work Culture affects Performance. In addition to these two exogenous variables influencing the endogenous variable Performance, many other factors also play a role, including leadership, work discipline, and work environment.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Culture, Farmer Performance*

**Abstrak:** *Literature Review Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Petani adalah artikel ilmiah dengan tujuan untuk menganalisa apakah Motivasi Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Petani. Metode pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (literature review) untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara motivasi kerja, budaya kerja dan kinerja. Hasil artikel ini adalah: 1) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja; 2) Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Selain dari 2 variabel exogen ini yang mempengaruhi variabel endogen Kinerja, masih banyak faktor lain di antaranya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja.*

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Petani*

### PENDAHULUAN

Sektor pertanian saat ini merupakan salah satu hal yang penting di Indonesia karena masyarakatnya sebagian besar bekerja sebagai petani, bahkan sektor pertanian saat ini dapat dibidang sebagai tulang punggung ekonomi di Indonesia, sektor pertanian memegang kunci untuk ketahanan pangan. Meningkatnya kinerja petani dalam menjalankan aktivitas tidak terlepas dari kemampuan, kesempatan dan motivasi yang dimilikinya. Ketiga hal tersebut harus ada dan berjalan secara seimbang, karena jika salah satunya tidak terpenuhi mustahil akan mencapai kinerja yang tinggi, (Handoko 2001:193) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni, motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi kerja, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

Artikel ini bertujuan untuk meninjau literatur yang ada mengenai hubungan antara Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja. Dengan mengeksplorasi berbagai studi dan temuan empiris, artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif tentang bagaimana kedua variabel ini mempengaruhi tingkat kinerja. Selain itu, artikel ini juga akan membahas implikasi praktis dari temuan-temuan tersebut dalam pengelolaan sumber daya manusia. Melalui pemahaman yang lebih baik mengenai kinerja sehingga dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas.

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan referensi dari permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya. Pertanyaan artikel ilmiah *literature review* sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Petani?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Petani?

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*literature review*) untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber informasi yang relevan dari penelitian sebelumnya, teori, dan model yang ada.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Hasil dari artikel ini berdasarkan latar belakang masalah, tujuan dan metode adalah sebagai berikut:

### **Motivasi Kerja**

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kegairahan untuk bekerja, Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak (Hidayat, A. 2021). (Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa indikator mengenai motivasi adalah : “kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan keseriusan tugas, usaha untuk maju, ketekunan bekerja, hubungan dengan rekan kerja dan pemanfaatan waktu” (Hendra, H. 2020).

Motivasi Kerja telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi: (Ali, H., & Prayetno, S. 2017), (Ali, H., & Prayetno, S. 2020), (Ali, H., & Putra, R. 2022), (Ali, H., Salam, N. F. S., & Manap Rifai, A.,(2021)

### **Budaya Kerja**

Budaya Kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai ditempat kerja. Budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, interaksi kerja, yang disepakati bersama, dan digunakan dalam kehidupan kerja sehari-hari (Hartanto, 2009). Budaya kerja merupakan pernyataan filosofi, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan instansi, Tujuan budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang Siregar, A. N., & Saridewi, T. R. (2010).

Budaya Kerja telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi: (Ali, H., et al, 2022), (Ali, H., & Mulyanagara, G., 2023), (Ali, H., Muhajirin, A., Oetari Poernamasasi, I., & Tussoleha Rony, Z. 2024)

## **Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perbuatan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi. (muhammad dede septiadi, luis marsinah, susi handayani 2020).

Menurut (Sutrisno, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu 1) efektifitas dan efisiensi, 2) otoritas dan tanggung jawab, 3) disiplin kerja, dan 4) inisiatif. Untuk mengukur kinerja dapat di gunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja, (Sutrisno, 2014).

Kinerja telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi: (Ali., H., & Pratiwi, N. P., 2023), (Ali, H., Oetari Poernamasari, I., & Muhajirin, A., 2023), ( Ali, H., & Giovanni, N. 2024), (Guampe, F. A., et al., 2024), (Hendra., 2020).

## **Pembahasan**

### **a) Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Motivasi kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian - penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi maupun perseorangan.

Motivasi merupakan suatu kegiatan yang dapat memberikan suatu dorongan terhadap seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi adalah suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Termotivasinya petani dalam menjalankan usahataniya sangat mempengaruhi petani, karena semakin termotivasi petani akan memiliki semangat kerja yang tinggi serta dapat memberikan produktivitas kerja yang tinggi.

Riset ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L., 2020), (As'ad, A., 2021), (Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W., 2020)

### **b) Budaya Kerja terhadap Kinerja**

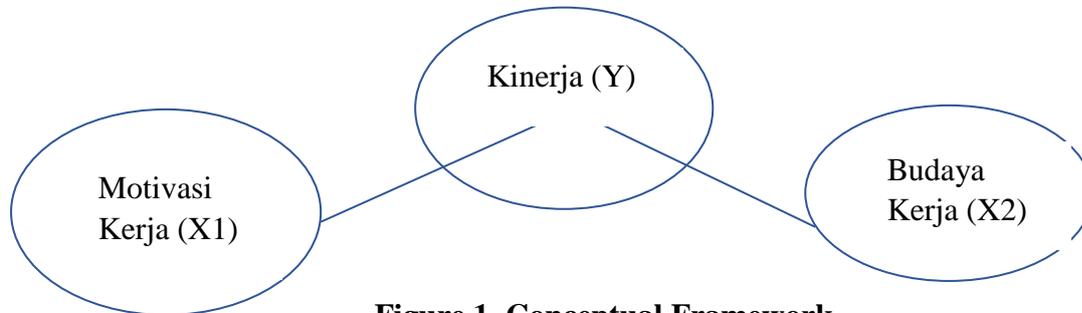
Budaya kerja merupakan sebuah nilai yang tertanam dalam diri dan tidak kasat mata, tetapi dapat di aktualisasikan dalam bentuk tindakan khususnya tindakan dalam bekerja. budaya kerja (workplace culture) yang membentuk kebiasaan pegawai ditempat tugas dan menjadi sikap yang tercermin dalam perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Tujuan budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Aktualisasi budaya kerja atau perwujudan nyata dalam bekerja merupakan keikutsertaan hati, pikiran serta tenaga dalam menjalani pekerjaannya sehingga menciptakan hasil yang di inginkan, guna meningkatkan taraf hidup yaitu kesejahteraan. Budaya kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap Kinerja.

Riset ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Nabawi, R., 2019), (Parashakti, R. D., 2020), (Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S., 2021).

### CONCEPTUAL FRAMEWORK

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di peroleh kerangka berfikir artikel seperti dibawah ini.



**Figure 1. Conceptual Framework**

Dan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja (Y) yaitu diantaranya:

- a) Disiplin Kerja : (Nurdianah & Ali., 2023), (H. Ali., Malik Wicaksono, R. ., & Faroman Syarief. 2023), Juana, (Ali, Hapzi & Juana, Syafri & Rosadi, Kemas, 2023)
- b) Lingkungan Kerja : (Ali, H., & Riyanto, S., Sutrisno, A., 2017), (Nurdianah & Ali., 2023), (H. Ali., Malik Wicaksono, R. ., & Faroman Syarief. 2023),
- c) Kepemimpinan : (M. Ali & H. Ali., 2023), (H. Ali., & NP Pratiwi., 2023), (Nurdianah & Ali., 2023), (Poernamasari et al., 2023)

### KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja dan Budaya Kerja berperan dalam peningkatan Kinerja. Berdasarkan pertanyaan artikel maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut: 1) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. 2) Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

### REFERENSI

Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83-93.

Ali, H. & Prayetno, S., (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*, 14(13), 447-463.

Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(5), 391-396.

Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38-44.

Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.

Hendra, H. (2020). pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12

- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, 5(1), 835-853.
- Kuntariningsih, A., & Mariyono, J. (2013). Dampak pelatihan petani terhadap kinerja usahatani kedelai di Jawa Timur. *Jurnal Sosiohumaniora*, 15(2), 139-150.
- Guampe, F. A., Kayupa, O. O., & Kolompo, S. A. (2024). Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Kinerja Petani Padi Sawah di Kecamatan Pamona Puselemba Kabupaten Poso. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Tanaman*, 3(1), 22-30.
- Akuba, I., Imran, S., & Rauf, A. (2022). Hubungan Antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Gorontalo. *AGRINESIA: Jurnal Ilmiah Agribisnis*, 6(3), 206-214.
- Siregar, A. N., & Saridewi, T. R. (2010). Hubungan antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan Pertanian*, 5(1).
- Pratiwi, N. N. W., & Mayasari, N. M. D. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Upah Kerja terhadap Kinerja Petani Cengkeh di Desa Bebetin. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 142-150.
- Silviah, R. (2024). Peran Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Pustaka Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 2(4), 167-172.
- Saragih, S. S., & Hermawan, A. (2019). Budaya Kerja Petani Pada Masyarakat Transmigran Di Kecamatan Basarang Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Administraus*, 3(3), 143-178.
- Darwis, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Individu dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Petani Ikan di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10116-10127.