

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN UPAH KERJA TERHADAP KINERJA PETANI CENGKEH DI DESA BEBETIN

N. N. W. Pratiwi¹, N. M. D. A. Mayasari²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: wiiwikpratiwi0099@gmail.com¹, dwi.mayasari@undiksha.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh (1) motivasi kerja dan upah kerja terhadap kinerja dan (2) Motivasi kerja terhadap kinerja (3) upah terhadap kinerja. Penelitian ini merupakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner dan wawancara kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Subjek dalam penelitian ini Petani cengkeh di Desa Bebetin, dengan objek penelitian motivasi kerja, upah kerja dan kinerja, penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 80 orang yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, Sumber data yang digunakan yaitu primer. Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi kerja dan upah kerja berpengaruh secara signifikan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (3) upah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: kinerja petani, motivasi kerja, upah kerja.

Abstract

This study aims to examine the influence of (1) the motivation of work and wage employment on work performance, (2) the motivation of work on work performance, and (3) wage on work performance. This study is conducted using quantitative causal research. The data were collected by questionnaires and interviews method and it was analyzed using multiple linear regression analysis. The subject of the study was clove farmers in Bebetin Village, and the object was work motivation, wage employment, and work performance. This study used a sample of 80 people which was determined using purposive sampling with the primary sources. The result of this study showed that (1) the motivation of work and wage employment have a significant influence, (2) the motivation of work has a positive and significant influence on work performance, and (3) wage has a positive and significant influence on work performance.

Keywords : work performance, work motivation, work wages

1. Pendahuluan

Indonesia adalah Negara agraris yang menjadikan pertanian sebagai mata pencaharian. Bidang pertanian dapat menjadi pencetak lapangan pekerjaan yang besar di Indonesia karena, sumber daya alam yang melimpah terutama rempah-rempah yang menjadi kekayaan Indonesia yang paling khas dan melimpah. Oleh sebab itu, dibutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten untuk mengelolanya. SDM sangat penting dalam pelaksanaan suatu kegiatan untuk perkembangan suatu perusahaan atau organisasi, SDM menurut Hasibuan (2012:45) semua orang yang berpartisipasi di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pertanian saat ini menjadi hal yang penting karena sebagian besar penghasilan atau sumber pendapatan rakyat Indonesia berasal dari pertanian, sektor pertanian masih banyak memberikan kontribusi dalam perekonomian karena masyarakat sebagian besar bekerja sebagai petani, dilihat dari data persentase (Badan Pusat Statistik, 2020) yang menyatakan bahwa jumlah penduduk terbesar yang bekerja menjadi petani dengan jumlah 38,23 juta pekerja atau sekitar 29,76%. Keberlangsungan dan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya yang handal dan kompeten. Keberhasilan perusahaan tidak lepas kinerja dari SDMnya. Kinerja yang baik akan menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi dan sebaliknya. Akan tetapi masih banyak perusahaan yang memiliki kinerja rendah serta mengalami kesulitan untuk meningkatkan kinerja karyawannya sebagai akibat tidak optimalnya perusahaan dalam memberdayakan karyawan yang dimilikinya.

Permasalahan rendahnya kinerja karyawan juga dihadapi petani cengkeh di Desa Bebetin. Desa Bebetin merupakan salah satu desa di Kecamatan Sawan, memiliki cakupan tanah yang luas yang sebagian besar lahannya digunakan sebagai kebun cengkeh. Adapun

jumlah penduduk di Desa Bebetin yakni sejumlah 7.458 jiwa (Kantor Desa Bebetin, 2021), dimana sebagian besar masyarakat pedesaan memiliki pekerjaan sebagai petani cengkeh. Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan beberapa petani di Desa Bebetin diketahui bahwa telah terjadi permasalahan pada kinerja petani cengkeh tersebut. Menurut Rivai (2009) kinerja adalah gambaran lengkap tentang keadaan perubahan selama periode terbatas, yakni perolehan atau performa hal ini dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam pengelolaan sumber daya perusahaan. pada tahun 2019 beberapa kelompok tani cengkeh mampu untuk memenuhi target kinerja, akan tetapi jumlah keberhasilan ini tidak diikuti pada kinerja kelompok tani pada tahun 2020. Dimana hanya ada dua kelompok tani dari sepuluh kelompok yang dapat memenuhi target. Penurunan kuantitas cengkeh yang dipanen diakui oleh para pimpinan kelompok tani akibat kurangnya pengawasan dari pimpinan selama petani bekerja. Menurut penelitian Supriadi (2019) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu upah dan motivasi. Hal ini di dukung oleh Handoko (2001:193) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni, motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi kerja, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Studi oleh Lomban (2015) menegaskan motivasi dan upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil studi Wahyono (2021) juga menunjukkan hasil yang sama.

Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari petani, melalui pemberian motivasi diharapkan petani akan lebih optimal dalam bekerja sehingga tujuan kelompok tani dapat tercapai. Marnis (2008) menyatakan bahwa Motivasi didefinisikan dengan dorongan, yang mengacu pada tenaga yang merangsang jiwa dan raga untuk bertindak, jadi motivasi adalah “daya penggerak” seseorang bertindak untuk tercapainya tujuan. Sedangkan menurut Torang (2013:57) menyatakan bahwa motivasi juga merupakan suatu proses memberikan stimulus untuk dapat bekerja dalam batas-batas yang ditentukan untuk tercapainya tujuan yang optimal. hal ini juga dijelaskan oleh Siagian (2004: 138) mengemukakan bahwa Motivasi adalah daya penggerak seseorang anggota suatu organisasi mengerahkan kemampuan berupa kompetensi, keterampilan, tenaga dan waktu untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan komitmennya, dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Petani cengkeh di Desa Bebetin memiliki motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan pendapat dari beberapa petani diketahui bahwa pimpinan kurang memberikan motivasi kerja kepadanya. Pimpinan memberikan tanggungjawab kerja yang tinggi tanpa memperhatikan kondisi fisik dan mental petani. Hal ini mengakibatkan perasaan Lelah baik secara fisik maupun mental petani. Disamping itu pimpinan tidak memberikan arahan yang dibutuhkan oleh petani dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Rendahnya motivasi petani secara tidak langsung ditunjukkan saat observasi, dimana sebagian besar petani tidak menggunakan waktu kerjanya untuk berusaha menyelesaikan pekerjaannya. Para petani lebih banyak menggunakan waktu kerjanya untuk beristirahat, berdiskusi dengan petani lainnya dan sebagainya. Kesenjangan antar teori dengan kenyataan diikuti pula dengan inkonsistensi dari beberapa dari hasil studi terdahulu. Hasil studi oleh Wahyono (2021) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan berbeda dengan studi yang dilakukan Murti (2013) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Masalah lain yang dihadapi oleh petani cengkeh Desa Bebetin adalah mengenai upah kerja. Hasibuan (2007) mengemukakan upah kerja adalah setiap pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima secara tepat waktu oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah terselesaikan. Sedangkan menurut Handoko, (2001:119), Upah atau kompensasi adalah jaringan kompleks dari aliran yang berbeda untuk menghargai pekerja atas pekerjaan mereka dan memotivasi petani untuk mencapai tingkat kinerja yang diperlukan. Semakin tinggi upah maka semakin tinggi tingkat pencapaian kinerja. Dengan memperhatikan upah yang akan diterima maka akan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja petani dengan bekerja lebih optimal sesuai dengan apa yang diharapkan. Kesenjangan antar teori dengan kenyataan diikuti pula dengan inkonsistensi dari beberapa dari hasil studi terdahulu. Hasil penelitian yang dilakukan Efendi (2020) bahwa upah

berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Supriadi (2019) bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kurangnya balas jasa yang diperoleh petani cengkeh Desa Bebetin dirasakan tidak sesuai dengan risiko kerja petani. Petani cengkeh memiliki resiko kerja yang tinggi terutama ketika memanen cengkeh dari pohonnya. Sistem upah yang diterapkan pada kelompok tani menggunakan upah harian dan borongan. Upah yang rendah dan pekerjaan yang dikerjakan berat, seperti lokasi yang jauh dan pohon cengkeh yang tinggi upah yang diberikan sama, tidak adil dalam pemberian sistem upah dimana individu yang kinerjanya buruk diberikan upah yang sama dengan individu yang kinerjanya baik, hal ini tidak wajar dilakukan karena hasil yang diberikan sangat berbeda. Kisaran upah yang diberikan kepada buruh tani di Desa Bebetin itu dalam rentang Rp.50.000 s/d Rp.100.000 perhari. Rata-rata penghasilan perbulan petani cengkeh di Desa Bebetin Rp. 2.250.000 sedangkan UMR kabupaten buleleng tahun 2021 sebesar Rp.2.538.000 serta tidak adanya bonus atau *reward* apabila hasil panen mencapai target. Dilihat dari fenomena masalah rendahnya kinerja petani cengkeh Desa bebetin yang diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi dan upah kerja maka perlu dilaksanakan penelitian dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Petani Cengkeh di Desa Bebetin". Studi ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh (1) Motivasi kerja dan upah kerja terhadap kinerja petani cengkeh di Desa Bebetin (2) Motivasi kerja terhadap kinerja petani cengkeh di Desa Bebetin, (3)Upah kerja terhadap kinerja petani cengkeh di Desa Bebetin

2. Metode

Desain penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif kausal, penelitian pendekatan ilmiah terhadap keputusan manajemen yang menggambarkan generalisasi antar hubungan sebab akibat dan pengaruh dari suatu variable terhadap variabel lain. Terdapat variabel independent dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X_1), upah kerja (X_2), sedangkan variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja (Y). Adapun studi ini untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan upah kerja terhadap kinerja petani cengkeh di Desa Bebetin. Subjek dalam penelitian yakni petani cengkeh di Desa Bebetin yang sudah berpengalaman selama 2 tahun dan memiliki cakupan umur 20-60 tahun sedangkan objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan upah kerja terhadap kinerja petani cengkeh di Desa Bebetin. Studi ini menggunakan sampel, sampel diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan atau tujuan tertentu. Adapun kriteria responden yang akan diambil Masyarakat yang bekerja sebagai petani/buruh cengkeh di Desa Bebetin, Petani cengkeh yang berumur 20 tahun s/d 60 tahun dengan asumsi petani cengkeh memiliki cukup umur dan kecakapan untuk menjawab pertanyaan pada kuisisioner yang diajukan, Petani cengkeh di Desa Bebetin yang memiliki pengalaman sebagai petani cengkeh 2 tahun.

Metode pengumpulan data studi ini melalui kuisisioner serta wawancara terstruktur, Instrumen pengumpulan data pada studi ini merupakan kuisisioner atau angket pernyataan dengan menggunakan skala *likert* dokumentasi arsip dan angket pertanyaan untuk wawancara. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner dengan menggunakan skala ordinal, tetapi sebelumnya akan dilakukan uji persyaratan instrumen terlebih dahulu untuk mencapai tingkat kepercayaan terkait sejauh mana kebenaran temuan penelitian, menyebutkan dan menjelaskan data dengan fakta nyata dari lapangan. Dalam penelitian ini uji persyaratan instrumen yang dilakukan berupa uji reliabilitas dan uji validitas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dikarenakan berdasarkan paradigma yang dibangun tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Namun, data yang akan digunakan haruslah memenuhi syarat uji asumsi klasik atau bebas dari asumsi-asumsi klasik sebelum dianalisis dengan regresi linier berganda, yaitu (1) uji normalitas (2) uji multikoloniaritas (3) uji heteroskedastisitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

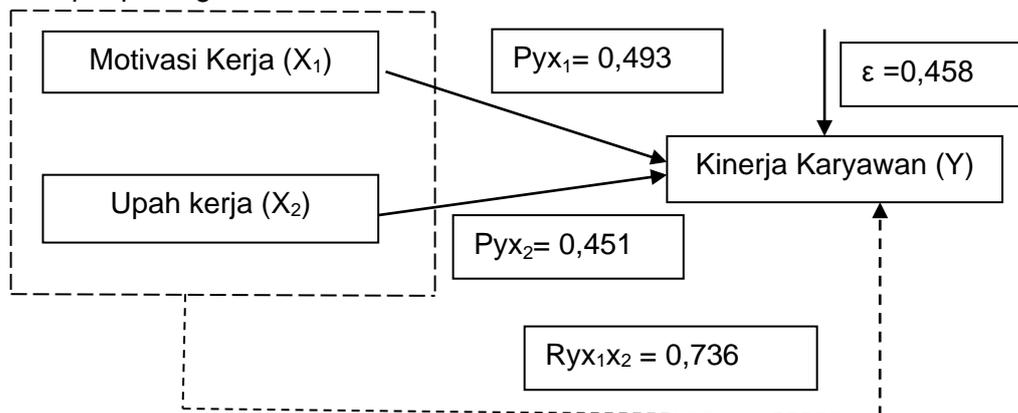
Pengolahan data menggunakan *Statistical Package For Social Sciences (SPSS) 20.0 For Windows*, digunakan untuk menentukan apakah ada tidaknya pengaruh variabel independent motivasi Kerja dan upah kerja terhadap variabel dependent kinerja. Diperoleh hasil pengujian output SPSS disajikan sebagai ringkasan, dan hasil ringkasan output SPSS dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6
Ringkasan *Output* SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien	Sig	Koefisien Korelasi	R ²
Motivasi Kerja	0,441	0,000	0,493	0,243
Upah Kerja	0,502	0,000	0,451	0,203
Konstanta	2,834			
Sig. F	0,026			
R	0,736			
R ²	0,542			

Sumber: Data diolah pada SPSS

Adapun struktur hubungan motivasi kerja (X₁), Upah Kerja (X₂), terhadap kinerja (Y) yang terdapat pada gambar 4.3



Keterangan: —————> : Pengaruh Parsial
- - - - -> : Pengaruh Simultan

Gambar 4.3

Struktur Hubungan Motivasi kerja (X₁) dan Upah kerja (X₂) Terhadap Kinerja petani(Y)

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 2,834; nilai koefisien regresi motivasi kerja (β₁) sebesar 0,441; dan nilai koefisien Upah kerja (β₂) sebesar 0,502; (ε) 0,458. Sehingga persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = 2,834 + 0,441X_1 + 0,502X_2 + 0,458$$

Menginterpretasikan hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa (1) Konstanta sebesar 2,834 apabila motivasi kerja (X₁), dan Upah kerja(X₂) nilai sama dengan nol, maka kinerja petani(Y) sebesar 2,834. (2) Nilai koefisien motivasi kerja (β₁) sebesar 0,441 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja petani(Y). Artinya setiap kenaikan motivasi kerja (X₁) satu satuan maka nilai kinerja petani (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,441 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya dipertahankan. (3) Nilai koefisien Upah kerja (β₂) sebesar 0,502 berpengaruh positif terhadap kinerja petani (Y). Artinya setiap kenaikan Upah kerja (X₂) maka nilai kinerja petani (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,502 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya Konstan.

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independent terhadap variable dependent. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh

nilai R^2 sebesar 0,542 menunjukkan bahwa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent sebesar 54,2%. Nilai lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi linier.

Hipotesis penelitian pertama “Ada pengaruh simultan dari motivasi kerja dan upah kerja terhadap kinerja petani”. Berdasarkan ringkasan uji regresi linier berganda menunjukkan hasil $R_{y_1, x_2} = 0,736$ dengan *p-value* $0,000 < 0,05$, menolak H_0 yang berarti ada pengaruh signifikan dari motivasi kerja (X_1) dan upah kerja (X_2) terhadap kinerja petani (Y) dilihat dari sumbangan pengaruh sebesar 54,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hanya sebesar 54,2% Kinerja petani (Y) dipengaruhi oleh Motivasi kerja (X_1) dan Upah kerja (X_2). Sedangkan pengaruh variabel lain di luar Motivasi kerja (X_1) dan Upah kerja (X_2) adalah sebesar 45,8%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) dan Upah kerja (X_2) secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan Kinerja petani (Y). Sehingga hipotesis pertama penelitian ini diterima.

Hipotesis penelitian kedua “Ada pengaruh parsial dari motivasi kerja terhadap kinerja petani”. Berdasarkan rekapitan hasil uji regresi berganda menunjukkan hasil $P_{y_1} = 0,493$ dengan *p-value* $0,000 < 0,05$, nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada kinerja petani 0,05, maka H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki kontribusi terhadap kinerja petani yang diprosikan dengan (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja petani (Y). Jadi dapat disimpulkan variabel motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja petani (Y). Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Hipotesis penelitian ketiga “Ada pengaruh parsial dari upah kerja terhadap kinerja petani”. Berdasarkan rekapitan hasil uji regresi berganda menunjukkan hasil $P_{y_2} = 0,451$ dengan *p-value* $0,000 < 0,05$, yang menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari upah kerja (X_2) terhadap kinerja petani (Y), dengan sumbangan pengaruh sebesar 20,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel upah kerja secara parsial berperan dalam meningkatkan kinerja petani. Sehingga hipotesis ketiga penelitian ini diterima.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis variabel motivasi kerja dan upah kerja terhadap kinerja, temuan hasil penelitian ini membahas bahwa motivasi kerja dan upah kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja petani. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan upah kerja berpengaruh secara signifikan, yang dimana dengan pemberian motivasi kerja yang tepat dan upah kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Handoko (2001:193) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni, motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi kerja, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Studi oleh Lomban (2015) menegaskan motivasi dan upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil studi Wahyono (2021) juga menunjukkan hasil yang sama.

Meningkatkan kinerja petani cengkeh di Desa Bebetin, perlunya meningkatkan motivasi dan melakukan penyesuaian upah, yang paling perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja, pemilik lahan harus memperhatikan motivasi kerja sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja petani. Hal ini dapat dilihat dari besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petani sebesar 0,493 yang memiliki pengaruh lebih besar dari upah kerja sebesar 0,451. Dengan pemberian motivasi yang tepat sesuai dengan kriteria dari buruh tani maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja atas hasil yang akan di peroleh. Penelitian ini adanya permasalahan pimpinan memberikan tanggungjawab kerja yang tinggi tanpa memperhatikan kondisi fisik dan mental petani, hal ini mengakibatkan perasaan Lelah baik secara fisik maupun mental petani. Disamping itu pimpinan tidak memberikan arahan yang dibutuhkan oleh petani dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Rendahnya motivasi petani terlihat dimana sebagian besar petani tidak menggunakan waktu kerjanya untuk berusaha menyelesaikan pekerjaannya. Para petani lebih banyak menggunakan waktu kerjanya untuk beristirahat, berdiskusi dengan petani lainnya dan sebagainya

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja, terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petani di Desa Bebetin. Penelitian ini sejalan dengan temuan Lomban (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja hal ini juga didukung penelitian Hasibuan (2019) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari sini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting karena motivasi kerja tinggi yang dimiliki seseorang maka akan menimbulkan semangat tinggi, hal ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja petani di Desa Bebetin.

Berdasarkan nilai pada indikator motivasi kerja, nilai yang paling terendah terdapat pada indikator kondisi kerja ini hal yang paling perlu di perhatikan oleh pemilik lahan karena kemampuan setiap individu itu berbeda memaksakan buruh untuk bekerja walau dengan kondisi yang tidak memungkinkan akan menimbulkan tekanan yang berlebih pada individu tersebut. Sebaiknya pemilik lahan tetap melihat kondisi kerja yang memungkinkan buruh untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Nilai indikator terendah kedua terdapat pada indikator pertumbuhan dan perkembangan potensi individu, tidak memberikan kesempatan untuk karyawan menumbuh dan mengembangkan dirinya pada setiap kesempatan. Pemilik lahan seharusnya memberikan kesempatan petani memahami pekerjaannya diawasi dan diarahkan agar buruh tani sendiri tahu apa yang harus dan tidak harus dikerjakan untuk hasil yang maksimal. Nilai terendah ketiga terdapat pada indikator hubungan interpersonal yang dimana hubungan kerja yang kurang harmonis akan berdampak pada hasil yang akan diperoleh para buruh karena emosi dalam bekerja akan berdampak pada kinerja. Sehingga pemilik lahan harus tetap memperhatikan hubungan kerja seluruh buruhnya apakah sudah terjalin harmonis atau tidak.

Karakteristik responden dengan usia yang paling banyak pada rentangan umur 40-44 tahun berjumlah 23 orang pada persentase 28,75%. Hal itu dikarenakan pada usia tersebut kebanyakan pekerjaan buruh tani sebagai sumber pendapatan yang utama untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sedangkan karakteristik usia yang paling sedikit terdapat pada rentangan umur 20-24 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 5%, hal ini dikarenakan pada usia ini masih pada rentang umur remaja yang bertani bukan menjadi pekerjaan yang utama bisa dijalankan remaja karena minat memanjat pohon cengkeh yang tinggi, tanpa pengalaman yang baik maka sulit dilakukan karena memiliki resiko yang besar maka dari itulah sedikit remaja yang berminat bekerja sebagai buruh cengkeh kecuali ekonomi keluarga yang menuntut.

Peningkatan motivasi juga dapat dilakukan dengan memberikan ruang atau kesempatan kepada petani cengkeh muda yang kurang paham mengenai cengkeh. Kegiatan ini diharapkan dapat menciptakan hubungan yang harmonis antar petani cengkeh. Disamping itu melalui kegiatan ini juga dapat membantu pemimpin kelompok tani mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh petani sehingga dengan cepat dan tepat permasalahan tersebut dapat diselesaikan. Perhatian yang diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja akan membantu petani cengkeh untuk meningkatkan kinerjanya.

Permasalahan yang terdapat pada penelitian ini Adanya dua sistem pemberian upah yaitu Sistem upah yang diterapkan pada kelompok tani menggunakan upah harian dan borongan. Upah yang rendah dan pekerjaan yang dikerjakan berat, seperti lokasi yang jauh dan pohon cengkeh yang tinggi upah yang diberikan sama, tidak adil dalam pemberian sistem upah dimana individu yang kinerjanya buruk diberikan upah yang sama dengan individu yang kinerjanya baik, hal ini tidak wajar dilakukan karena hasil yang diberikan sangat berbeda. Pada tahun ke tahun upah buruh yang diberikan dengan sistem harian dikarenakan harga cengkeh pada tahun bersangkutan sangat rendah berada pada tarif Rp. 25.000/ kg tapi pada saat ini apabila diberikan dengan sistem harian maka adanya ketidakadilan pada masing-masing individu karena banyak buruh yang baru belum paham dalam memanen cengkeh.

Hasil penelitian mengenai pengaruh variabel upah kerja terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa variabel upah kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petani cengkeh di Desa Bebetin. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Efendi (2020) yang menyatakan variabel upah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja, di perkuat juga oleh penelitian Lomban (2015) yang menyatakan upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti setiap adanya peningkatan upah akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pada indikator upah kerja nilai terendah terdapat pada indikator bentuk dan cara pembayaran upah yang dilakukan dengan sistem harian dimana apabila upah yang diberikan harian maka buruh tani yang mendapatkan hasil lebih banyak di bayar sama dengan buruh yang hasilnya lebih sedikit maka dari itu tidak adil dalam pemberian upahnya. Dikatakan tidak adil dimana pemberian upah yang bersifat harian berapapun hasil cengkeh yang dihasilkan masing-masing individu akan di gabung menjadi satu dengan idividu lainnya, dan pengupahan sesuai dengan jenis kelamin perempuan dan laki-laki. Maka dari itu sistem borongan menjadi pilihan yang baik untuk pengupahan karena sesuai dengan kerja individu dan bersifat adil dengan pekerja lainnya, hasil perindividu akan ditimbang dan diberikan upah sesuai dengan berat yang dihasilkan. Maka dari itu pemilik lahan perlu memperhatikan sistem upah yang diterapkan pada kelompok tani dengan menggunakan sistem borongan apabila hasil yang diberikan rendah atau tinggi pemberian upah dengan sistem borongan agar upah sesuai dengan hasil yang diperoleh para buruh tani karena dengan sistem ini akan adil bagi buruh tani. Maka dari itu pada pengupahan harus adanya perbaikan pada sistem pengupahan dimana upah diberikan sesuai dengan berat cengkeh yang dihasilkan, hal ini memerlukan transparansi setelah di timbang langsung diberikan bayaran sesuai dengan berat cengkeh yang dihasilkan.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut: (1) motivasi kerja (X_1), upah kerja (X_2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja petani (Y) pada petani cengkeh di Desa Bebetin. (2) Motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja petani (Y) pada petani cengkeh di Desa Bebetin. (3) Upah kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petani (Y) pada petani cengkeh di Desa Bebetin.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi kelompok petani Cengkeh di Desa Bebetin diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai target yang telah ditentukan. Peningkatan motivasi ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan tanggung jawab masing-masing anggota kelompok tani dan menjaga hubungan interpersonal sehingga petani merasa nyaman melakukan pekerjaannya. Selain itu, diharapkan kelompok tani lebih adil dalam pemberian upah sehingga tidak mengakibatkan ketidakadilan masing-masing buruh tani. (2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan penelitian ini sebagai kajian untuk aspek yang serupa agar memperoleh gambaran secara jelas dan lebih baik yaitu motivasi kerja, upah kerja serta kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya juga diharapkan menggunakan jumlah populasi dan sampel yang lebih luas agar lebih teruji keandalannya dan juga bisa dengan menggunakan subjek penelitian yang lain agar bisa membandingkan atau yang di duga kuat yang dapat mempengaruhi kinerja petani seperti stress kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kondisi kerja.

Daftar Pustaka

- Agusta, dan Sutanto, (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Haragon Surabaya. *AGORA*.
- Ainanur dan Tirtayasa, (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 1-14.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 1-17.
- Antonio, M. (2007). *The Super Leader Super Manager*. Jakarta: Tazkia Publishing & ProLM Centre.

- Bernardin, & Russel. (2006). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Armico.
- Cahya, A. D. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Penurunan Upah Pada Masa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan My Tours and Travel). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 118-129.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Milano Panai Tengah. *Jurnal ECOBISMA*, 1-11.
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fillipo Edwin, B. (2006). *Manajemen Personalialia*. Jilid dua. Jakarta: Terjemahan, Penerbit Erlangga.
- Ghozali, IV. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, IV. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen*, 120-135.
- Hasibuan, & Silvy. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.134-147.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. Bumi aksara, Jakarta.
- Ismail, N. (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Jayusman, H., & Dkk. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Toraa Graha Utama Pangkalan Bun. *Magenta*, 1-8.
- Justine, T. S. (2010). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Koholillah, Sanawi, & dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) Betung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 734-748.
- Lomban,dkk, (2015). Pengaruh Motivasi,Upah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Catatan Sipil Manado. *Jurnal EMBA*, 242-253.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Marjaya, dan Parasaribu. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 129-147.
- Masilan, O., & Sunuharyo, B. S. (2015). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-7.
- Murti, H. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 10-17.
- Nuraini . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Airusyam.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rivai, V. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian , P. S. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung:: Alfabeta
- Supriyadi,& Feranita. (2019). Pengaruh Upah dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.Bangunan Jember. *Cahaya Ilmu*, 45-51.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku,Struktur, Budaya & perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, A. (2021). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 406-418.
- Wahyono,dkk, (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Upah Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sariguna Primatirta Tbk. Cikarang Jawa Barat. *e-Jurnal Riset Manajemen*, 54-64.
- Warna, E. (2020). Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Se Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 354-369.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Media Online; <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/11/12/sector-pertanian-paling-banyak-menerap-tenaga-kerja-indonesia>