MOTIVASI WANITA TANI DALAM MERAIH PRESTASI DI DESA PENGALUSAN, MREBET PURBALINGGA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)

Oleh:
Intan Aulia
214110101043

PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM
JURUSAN KONSELING DAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2025

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Intan Aulia
NIM	: 214110101043
Jenjang	: S-1
Fakultas	: Dakwah
Jurusan	: Konseling Dan Pengembangan Masyarakat
Program Studi	: Bimbingan Dan Konseling Islam
Judul Skripsi	: Motivasi Wanita Tani dalam Meraih Prestasi di Desa Pengalusan, Mrebet Purbalingga

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi ini adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukan dalam daftar Pustaka.

Demikian pernyataan ini, apabila kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia memepertanggung jawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Purwokerto, 3 Februari 2025

Yang Menyatakan

Intan Aulia

NIM. 214110101043

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553,
www.uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN
Skripsi Berjudul

Motivasi Wanita Tani Dalam Meraih Prestasi
Di Desa Pengalusan, Mrebet Purbalingga

Yang disusun oleh **Intan Aulia** NIM. **214110101043** Program Studi **Bimbingan dan Konseling Islam** Jurusan Konseling dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Jumat** tanggal **14 Maret 2025** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Bimbingan dan Konseling Islam** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing

Alfi Nuraini, M.Ag
NIP. 19930730 201908 2 001

Sekretaris Sidang/Penguji II

Nurul Khotimah, M.Sos
NIP. 19940815 202321 2 041

Penguji Utama

Dr. Enung Asmaya, MA
NIP. 19760508 200212 2 004

Mengesahkan,
Purwokerto, 16 April 2025
Dekan,

Dr. Muskinul Fuad, M.Ag
NIP. 197412262000031001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinsaizu.ac.id

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di - Purwokerto

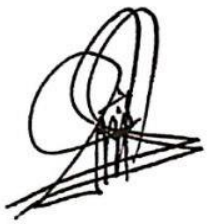
Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penelitian skripsi dari :

Nama	:	Intan Aulia
NIM	:	214110101043
Jenjang	:	S-1
Prodi	:	Bimbingan Konseling Islam
Fakultas	:	Dakwah
Judul	:	Motivasi Wanita Tani Dalam Meraih Prestasi Di Desa Pengalusan, Mrebet Purbalingga

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. KH Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos). Demikian atas perhatiannya saya sampaikan terimakasih
Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Purwokerto, 14 Februari 2025
Pembimbing



Alfi Nuraini, M.Ag
NIP. 199307302019082001

MOTIVASI WANITA TANI DALAM MERAIH PRESTASI DI DESA PENGALUSAN, MREBET PURBALINGGA

Intan Aulia
NIM. 214110101043

Program Studi Bimbingan Dan Konseling Islam
Jurusan Konseling Dan Pengembangan Masyarakat
Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
Email:

ABSTRAK

Pembentukan Kelompok Wanita Tani (KWT) ini termasuk satu upaya pemberdayaan yang dilakukan untuk mendukung perkembangan bidang pertanian. Kelompok Wanita Tani (KWT) ialah agenda yang digagas oleh pemerintah yang bertujuan agar mendorong kesejahteraan ekonomi keluarga. Program ini diharapkan dapat membuka peluang bagi wanita tani untuk mengembangkan keterampilan dalam mengelola lahan pertanian serta memperkenalkan teknologi pertanian kepadanya. KWT Karya Tani di Desa Pengalusan, Kecamatan Mrebet, Kabupaten Purbalingga merupakan salah satu contoh keberhasilan pemberdayaan perempuan tani di wilayah pedesaan. Desa Pengalusan, yang terletak di Kabupaten Purbalingga dikenal sebagai daerah yang potensial di sektor pertanian berkat lahan yang luas dan subur.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan fokus pembahasan yaitu motivasi wanita tani dalam meraih prestasi. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau field research dengan lokasi penelitian di Desa Pengalusan, Kecamatan Mrebet, Kabupaten Purbalingga. Penelitian menggunakan beberapa metode pengumpulan data diantaranya adalah observasi, dokumentasi, dan wawancara. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis milik Milles dan Huberman yang mempunyai langkah yaitu reduksi data, display data, dan pengambilan kesimpulan.

Hasil penelitian ini adalah Kelompok Wanita Tani (KWT) Desa Pengalusan telah berhasil membuktikan bahwa dengan semangat, tanggung jawab, dan dukungan sosial, perempuan desa mampu meraih prestasi yang membanggakan dalam bidang pertanian dan ketahanan pangan. Kepemimpinan yang inspiratif, terutama dari Murwati, serta adanya gotong royong, transparansi dalam pengelolaan, dan kebersamaan antar anggota telah menjadi faktor utama kesuksesan mereka. KWT tidak hanya mampu meningkatkan ketahanan pangan desa, tetapi juga berperan besar dalam pemberdayaan perempuan dan pengembangan ekonomi lokal melalui inovasi pertanian yang lebih modern dan peningkatan keterampilan.

Kata Kunci : Motivasi, Wanita Tani, Prestasi

MOTIVATION OF FARMER WOMEN IN ACHIEVING ACHIEVEMENTS IN PENGALUSAN VILLAGE, MREBET PURBALINGGA

Intan Aulia
NIM. 214110101043

Islamic Guidance and Counseling Study Program, Department of Counseling and Community Development, Faculty of Da'wah, State Islamic University, Professor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
Email:

ABSTRACT

The establishment of the Women Farmers Group (KWT) is one of the empowerment efforts carried out to support the development of the agricultural sector. The Farmer Women Group (KWT) is an agenda initiated by the government that aims to encourage family economic welfare. This program is expected to open up opportunities for farmer women to develop skills in managing agricultural land and introduce agricultural technology to them. KWT Karya Tani in Pengalusan Village, Mrebet District, Purbalingga Regency is one example of the success of empowering women farmers in rural areas. Pengalusan Village, located in Purbalingga Regency is known as a potential area in the agricultural sector thanks to its large and fertile land.

This research is a qualitative research with a focus on the motivation of women farmers in achieving achievements. This research is a field research with a research location in Pengalusan Village, Mrebet District, Purbalingga Regency. The research uses several data search methods including observation, documentation, and interviews. The analysis used in this study is Milles and Huberman's analysis which has steps, namely data reduction, data display, and conclusion making.

The result of this research is that the Pengalusan Village Women Farmers Group (KWT) has succeeded in proving that with enthusiasm, responsibility, and social support, village women are able to achieve proud achievements in the field of agriculture and food security. Inspiring leadership, especially from Mrs. Murwati, as well as mutual cooperation, transparency in management, and togetherness among members have been the main factors for their success. KWT is not only able to improve village food security, but also plays a major role in women's empowerment and local economic development through more modern agricultural innovations and skill enhancement.

Keywords: Motivation, Women Farmers, Achievement

MOTTO

فَاِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًاۙ

اِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًاۗ

“Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.” Asy-Syarḥ [94]:5-6)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Dengan menyebut nama Allah SWT yang senantiasa tak henti-hentinya memberikan nikmat, termasuk nikmat iman dan Islam, nikmat dipermudahnya segala urusan penulis, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada junjungan besar kita Nabi Muhammad SAW, semoga kita termasuk ke dalam umat yang mendapat Syafaat di hari akhir kelak. Aamiin. Adapun skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak dan Ibu terima kasih atas limpahan kasih sayang, motivasi, dukungan moral, materil, serta doa-doa dan ridha yang selalu menyertai dalam setiap langkah penulis, serta selalu memberikan yang terbaik, semoga selalu diberikan kesehatan, keselamatan serta kecukupan baik jasmani maupun rohani oleh Allah SWT.
2. Suami tercinta, yang selalu menjadi sumber semangat dan keteguhan hati.
3. Seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa, dukungan, serta motivasi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala Puji dan syukur kita tidak lupa panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah–Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan tugas kita sebagai makhluk yang diciptakan Allah SWT untuk selalu berpikir dan bersyukur atas segala hidup dan kehidupan yang diciptakan-Nya. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, kepada para sahabatnya, tabi'in, dan seluruh umat Islam yang senantiasa mengikuti semua ajarannya. Semoga kelak kita mendapatkan syafa'atnya di hari akhir nanti.

Dengan penuh rasa syukur skripsi yang berjudul "Motivasi Wanita Tani dalam Meraih Prestasi di Desa Pengalusan, Mrebet Purbalingga" dapat terselesaikan dengan lancar. Namun, semua ini tidak terlepas dari dukungan, motivasi serta arahan dari para pihak, untuk itu penulis haturkan terima kasih yang begitu dalam kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. Muskinul Fuad, M.Ag., Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Ahmad Muttaqin, M. Si., Wakil Dekan I Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. Alief Budiyono, M. Pd., Wakil Dekan II Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. Nawawi, M. Hum., Wakil Dekan III Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Nur Azizah, M. Si., Ketua Jurusan Konseling dan Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Koordinator Program Studi Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Alfi Nur'aini, M.Ag. Selaku Dosen Pembimbing penyusunan skripsi yang

memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

9. Segenap Dosen dan Staf Administrasi fakultas Dakwah UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Bapak Ruswanto dan Ibu Marfungah, orang tua tercinta yang dengan penuh kasih sayang dan keikhlasan tak pernah lelah memanjatkan doa serta mencurahkan cinta dan dukungannya di setiap langkah perjalanan hidup penulis.
11. Nur Arifin, suami terbaik yang tulus mencurahkan cinta, kesabaran, doa, serta dukungan tanpa henti dalam setiap perjuangan ini.
12. Kakak-kakak tercinta, Mulyono, Suleman, dan Maghfiroh Al Barokah. Kehangatan kasih sayang dan kebersamaan kalian adalah kekuatan tersendiri yang mengiringi perjalanan akademik ini.
13. Keluarga besar penulis, yang selalu mendukung dan mendoakan penulis.
14. Seluruh anggota Kelompok Wanita Tani (KWT) Karya Tani Dusun Katel Klawu, Desa Pengalusan, Kecamatan Mrebet, Kabupaten Purbalingga. Terima kasih atas izin, dukungan, dan bantuan yang diberikan dalam penyusunan skripsi ini.
15. Sahabat-sahabat penulis, yang senantiasa menemani, memberi semangat, serta saling berbagi kebahagiaan dan kesedihan.
16. Teman-teman BKI A angkatan 2021, terima kasih atas segala dukungan, kebersamaan, dan pengalaman luar biasa yang dilewati bersama dalam menuntut ilmu di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
17. Dan seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itulah kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah diharapkan. Teruntuk itu mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Aamiin.

Purwokerto, 3 Februari 2025

Intan Aulia

NIM. 214110101043

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER ..... **i**
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**
PENGESAHAN ..... **iii**
NOTA DINAS PEMBIMBING ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
MOTTO ..... **vii**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **viii**
KATA PENGANTAR ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **xii**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xv**
BAB I : PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Penegasan Istilah 6
C. Rumusan Masalah 8
D. Tujuan Penelitian 8
E. Manfaat Penelitian 8
F. Kajian Pustaka 9
G. Sistematika Pembahasan 16
BAB II : KAJIAN TEORI
A. Teori Motivasi 18
B. Teori Prestasi Kerja 31
C. Teori Kelompok Wanita Tani 38
BAB III : METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian 45
B. Waktu dan Lokasi Penelitian 45
C. Objek dan Subjek Penelitian 45
D. Metode Pengumpulan data 47
E. Metode Analisis Data 48

F. Metode Triangulasi Data 50

BAB IV : ISI DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum 52

B. Motivasi Wanita Tani dalam Meraih Prestasi di Desa Pengalusan, Mrebet Purbalingga 54

C. Analisis 69

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan 76

B. Saran 77

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Susunan Pengurus KWT 56
Tabel 2. Tabel Kebutuhan Bibit 59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Peta Desa Pengalusan 54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Provinsi Jawa Tengah mendapatkan julukan sebagai "lumbung padi" yang salah satunya adalah Kabupaten Purbalingga. Daya dukung lahan pertaniannya mampu menunjang kehidupan masyarakat terutama dalam memenuhi kebutuhan pangan. Purbalingga merupakan wilayah yang memiliki kesesuaian alam yang ideal untuk membudidayakan padi sehingga membuka peluang untuk menjadi lumbung padi [1]. Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) merupakan pedoman utama bagi pemerintah dalam melaksanakan pembangunan daerah. Kecamatan Mrebet merupakan salah satu dari 18 kecamatan yang berpotensi untuk membudidayakan padi.[2]

Tidak dapat dipungkiri bahwa peran perempuan dalam pertanian juga mempengaruhi keberlangsungan hidup masyarakatnya, sehingga untuk meningkatkan partisipasi dalam pembangunan maka diperlukan adanya suatu wadah atau lembaga yang mampu mengakomodasi kebutuhan belajar dan pelatihan serta memberikan pendampingan dalam perkembangan usaha pertanian dan pengelolaan hasil tani.[3] Peran perempuan dalam sektor pertanian di Kabupaten Purbalingga menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian daerah. Berdasarkan data terbaru, sebanyak 14.442 perempuan tercatat bekerja sebagai petani yang aktif mengelola lahan pertanian, baik secara mandiri maupun dalam kelompok tani. Angka ini mencerminkan pentingnya partisipasi perempuan dalam mendukung keberlanjutan produksi pangan dan pengelolaan sumber daya alam di wilayah tersebut.[4]

---

[1] Diana Dwi Susanti dan Alif Muhammad Wicaksono, Membangun Ekonomi Hijau Dengan Basis Pertanian Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013 – 2018, *Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah*, 17.2 (2019), pp. 159–67, doi:10.36762/jurnaljateng.v17i2.795.

[2] Mohammad Akbar Kurnia Putra, dkk, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Petani Padi Sawah Di Kecamatan Karangreja Kabupaten Purbalingga, *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 23.2 (2021), pp. 50–61

[3] Rachmi Al Nido, dkk, Model Pemberdayaan Kelompok Wanita Tani (KWT) Melalui Modal Sosial Untuk Menjaga Kohesivitas Kelompok Empowerment Model of Women Farmer Groups (KWT) through Social Capital to Maintain Group Cohesiveness, 12 (2024), pp. 117–32.

[4] https://purbalinggakab.bps.go.id diakses pada 18 November 2024

Bagi petani perempuan, terutama yang tergabung dalam kelompok wanita tani (KWT), tumbuhlah dorongan yang menjadi dasar[5] bagi petani perempuan untuk terus berinovasi, bekerja keras dan meningkatkan hasil produksi pertaniannya, oleh karena itu motivasi ini menjadi semakin penting. Motivasi merupakan gejala psikologis berupa dorongan yang muncul secara sadar dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.[6] Bagi petani perempuan, terutama yang tergabung dalam kelompok wanita tani (KWT), motivasi ini menjadi semakin penting. Hal ini karena banyak dari tidak hanya bertanggung jawab atas rumah tangga, tetapi juga sebagai penggerak ekonomi melalui pertanian.

Dengan adanya motivasi yang kuat akan mendorong petani perempuan untuk terus mengembangkan dirinya. Pengembangan diri adalah proses untuk mendapatkan keyakinan atau identitas dan tujuan hidup, meningkatkan kapasitas diri secara maksimal agar mampu menyelesaikan tugas dengan baik, mempergunakan sumber daya yang dimiliki sendiri dan lingkungan dengan optimal, serta memberikan kontribusi besar bagi masyarakat.[7] Dengan mengoptimalkan potensi yang dimiliki, baik dalam hal keterampilan teknis maupun manajemen, diharapkan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas pertanian tetapi juga memperkuat posisi sebagai pelaku utama dalam pemberdayaan ekonomi keluarga dan masyarakat desa.

Al-Qur'an menegaskan pentingnya usaha dalam mencapai hasil yang diinginkan. Dalam surah An-Najm ayat 39 disebutkan:

وَاَنْ لَّيْسَ لِلْاِنْسَانِ اِلَّا مَا سَعٰىۙ

Artinya**:** "Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya".

Ayat tersebut menjelaskan bahwa usaha dan motivasi adalah elemen penting dalam mencapai keberhasilan. Dalam dunia pertanian, motivasi

---

[5] Wihdayat Prihartanta, Teori-Teori Motivasi, *Jurnal Adabiya*, Vol. 1, No. 83 Tahun 2015, hlm. 3

[6] Wihdayat Prihartanta, Teori-Teori Motivasi, *Jurnal Adabiya*, Vol. 1, No. 83 Tahun 2015, hlm. 3

[7] Farid Poniman, dkk, Kubik Leadership: Solusi Esensial Meraih Sukses dan Kemuliaan Hidup, *Jakarta: Gramedia Pustaka Utama*, 2014, hlm.10-11.

perempuan tani untuk terus belajar, berinovasi, dan mengembangkan diri sangat menentukan sejauh mana dapat mencapai keberhasilan dalam mengelola lahan dan meningkatkan produktivitas pertanian. Penelitian mengenai motivasi wanita tani pernah ditulis oleh Wangga Sastra Siregar yang menjelaskan motivasi merupakan kekuatan dalam diri yang mendorong individu untuk bertindak demi memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. Di Kelompok Wanita Tani (KWT) Merpati Asri, kelurahan pengajaran, ibu rumah tangga tidak hanya menjalankan tugas domestik, tetapi juga berkontribusi pada ekonomi keluarga melalui program kawasan rumah pangan lestari (KRPL). Motivasi anggota KWT dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama kebutuhan ekonomi dan inovasi yang berkaitan dengan KRPL.[8]

Seperti halnya dalam sebuah jurnal yang ditulis oleh Ari Widiyawati, menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mendorong perempuan untuk bekerja sebagai buruh tani, yaitu faktor intrinsik, ekstrinsik, dan religius. Faktor intrinsik meliputi masalah finansial, tingkat pendidikan yang rendah, dan usia yang lanjut. Faktor ekstrinsik mencakup suasana kerja yang nyaman, upah, peraturan, hubungan antar pekerja, dan pengawasan. Adapun faktor religius berkaitan dengan keinginan untuk meraih pahala serta mendapatkan ridha dari Allah melalui pekerjaan yang lakukan.[9]

Pembentukan Kelompok Wanita Tani (KWT) ini termasuk satu upaya pemberdayaan yang dilakukan untuk mendukung perkembangan bidang pertanian. Kelompok Wanita Tani (KWT) ialah agenda yang digagas oleh pemerintah yang bertujuan agar mendorong kesejahteraan ekonomi keluarga. Program ini diharapkan dapat membuka peluang bagi wanita tani untuk mengembangkan keterampilan dalam mengelola lahan pertanian serta memperkenalkan teknologi pertanian kepadanya. KWT Karya Tani di Desa Pengalusan, Kecamatan Mrebet, Kabupaten Purbalingga merupakan salah satu

[8] Wangga Sastra Siregar, Tingkat Motivasi Anggota Kelompok Wanita Tani (KWT) terhadap Program Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung, 2022.

[9] Ari Widiyawati, Motivasi Perempuan Bekerja Sebagai Buruh Tani (Studi Buruh Tani Pada Pengusaha Tanaman Cabai Besar Dan Tomat Di Desa Yosomulyo, Kabupaten Banyuwangi, *Equilibrium: Jurnal Pendidikan, vol. 10, no. 3, 2022, pp. 278-285.*

contoh keberhasilan pemberdayaan perempuan tani di wilayah pedesaan. Desa Pengalusan, yang terletak di Kabupaten Purbalingga dikenal sebagai daerah yang potensial di sektor pertanian berkat lahan yang luas dan subur. Dusun Katel Klawu mempunyai daya tarik yang berbeda dibandingkan dusun lainnya di Desa Pengalusan karena berada di tempat yang cukup tinggi dengan cuaca yang sejuk. Kelompok Wanita Tani (KWT) dibentuk oleh masyarakat setempat karena potensi tersebut. Kelompok ini telah berkontribusi besar pada kemajuan sektor pertanian dan peningkatan ekonomi warga.[10]

Kelompok Wanita Tani (KWT) "Karya Tani" mulai dibentuk pada bulan Maret 2020 dengan 30 anggota wanita tani. Wanita tani memulai kegiatan dengan berkumpul untuk menentukan kebutuhan dan program kerja. Kelompok ini terbentuk di Desa Pengalusan, yang masuk sebagai daerah darurat kemiskinan (zona merah) Kabupaten Purbalingga. KWT ini mendapatkan kepercayaan serta pendanaan senilai Rp. 50.000.000 dari Dinas Pertanian dan Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan (DKPP) sebagai cara mendukung pembiayaan pengolahan. Berkat dedikasi ketua, Bu Murwati, serta semangat kolektif para anggotanya, Kelompok Wanita Tani (KWT) Karya Tani berhasil berkembang menjadi kelompok tani yang diperhitungkan di tingkat nasional.[11]

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis dalam memperdalam fenomena ini, penulis menemukan keunikan bahwa kondisi yang baik dari berkembangna KWT Karya Tani ini tidak sejalan manis dengan keadaan lingkungan dan sekitar desa Pengalusan, keadaan di desa Pengelusan bisa dikatakan bahwa desa ini merupakan desa zona merah, dimana keadaan perkembangan teknologi dan adaptasi teknologi yang ada didesa ini bisa dikatakan sangat rendah, penulis menemukan data bahwa petani yang terdapat di desa ini masih belum menggunakan teknologi yang modern.

Kemudian budaya patriarki yang masih kuat, dimana masih kurang kesadaran petani yang berjenis kelamin wanita, hanya beberapa persen dari

[10] Berdasarkan hasil wawancara bersama bersama Ketua Kelompok Wanita Tani (KWT) Bu Murwati pada 11 November 2023

[11] Berdasarkan hasil wawancara bersama bersama Ketua Kelompok Wanita Tani (KWT) Bu Murwati pada 11 November 2023

jumlah yang ada, hal ini menjadikan bukti bahwa literasi tentang pemahaman bahwa wanita menjadi petani masih kurang. Namun dalam situasi ini KWT Karya Tani bisa membuktikan bahwa wanita dapat bekerja dan bersaing dalam ladang pertanian, sehingga menjadi sebuah penelitian yang menarik untuk diteliti.

Peran penting KWT Karya Tani tidak hanya terkait peningkatan kesejahteraan anggotanya, tetapi juga dalam memotivasi perempuan desa untuk lebih aktif dalam kegiatan pertanian. Wanita tanimemanfaatkan lahan pekarangan untuk menanam berbagai sayuran, seperti kucai, buncis, dan pokcay. Kegiatan pertanian ini tidak hanya memberikan penghasilan tambahan bagi para anggotanya, tetapi juga menjadi sumber kebanggaan bagi masyarakat desa. Kelompok ini berhasil mendapatkan juara 1 dalam Lomba Pekarangan Pangan Lestari (P2L) pada bulan Juni 2020 yang bertepatan dengan Hari Tani Nasional. Pencapaian ini diraih dalam waktu yang relatif singkat sejak awal pembentukan dan di tengah situasi pandemi. Pencapaian ini tidak terlepas dari dukungan Badan Ketahanan Pangan Kementerian Pertanian Republik Indonesia, yang memberikan anggaran sebesar Rp 199,5 juta untuk pengembangan agroeduwisata di Desa Pengalusan. Agroeduwisata Katel Klawu, yang dikelola oleh Kelompok wanita Tani (KWT) Karya Tani, menjadi destinasi wisata edukatif yang menarik minat pengunjung dari berbagai daerah. Selain menikmati keindahan alam dan suasana pedesaan, pengunjung juga bisa belajar tentang budidaya tanaman dan pengelolaan pertanian.[12]

Keberhasilan Kelompok Wanita Tani (KWT) menarik perhatian banyak pihak dan media. Tribun Jateng[13], CNN Indonesia, Metro TV dan Banyumas TV adalah beberapa media yang pernah meliputnya. Kelompok Wanita Tani (KWT) ini juga dijadikan tempat studi banding oleh kelompok tani dari berbagai daerah. Melalui kegiatan studi banding, para petani dapat berbagi pengalaman, pengetahuan, dan praktik terbaik dalam pengelolaan pertanian pekarangan. Hal

[12] Berdasarkan hasil wawancara bersama bersama Ketua Kelompok Wanita Tani (KWT) Bu Murwati pada tanggal 11 November 2023

[13] https://jateng.tribunnews.com/amp/2021/01/28/juara-nasional-ekarangan-pangan-lestari-kwt-pengalusan-purbaingga-bangun-kawasan-agroeduwisata

ini tidak hanya meningkatkan kualitas pertanian di desa, tetapi juga memberikan inspirasi bagi petani lainnya untuk berinovasi dan meningkatkan produktivitas lahannya.

Selain itu, produk-produk hasil pertanian yang diperoleh Kelompok Wanita Tani (KWT) Karya Tani, seperti sambel kucai, telah berhasil menembus pasar nasional. Sambel ini dibuat dari daun kucai yang tumbuh subur di pekarangan kelompok tani, dan telah dipasarkan hingga ke berbagai kota besar di Indonesia. Kesuksesan produk ini menjadi bukti nyata bahwa dengan pengelolaan yang baik, pertanian pekarangan mampu memberikan nilai ekonomi yang signifikan bagi masyarakat desa. Kegiatan agroindustri seperti ini juga mendorong anggota KWT agar terus berinovasi dalam mendayagunakan hasil pertanian.

Kelompok Wanita Tani "Karya Tani" telah membuktikan bahwa motivasi yang kuat, dukungan komunitas, serta kerja sama yang solid antar anggota dapat membawa perubahan besar dalam kehidupan perempuan tani di pedesaan. Keberhasilan ini dapat menjadi model bagi kelompok wanita tani lainnya dalam memberdayakan perempuan. Alasan lain mengapa peneliti memilih Kelompok Wanita Tani di Kabupaten Mrebet khususnya Desa Pengalusan, Purbalingga adalah wanita tani memainkan peran krusial dalam perekonomian keluarga, sebagai seorang wanita tentu telah terlibat dalam produksi pangan dan pengelolaan sumber daya alam. Selain itu, dengan adanya Kelompok Wanita Tani maka akan memberikan kesempatan untuk meningkatkan pemberdayaan gender di bidang ekonomi dan sosial

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian ini dengan judul **"Motivasi Wanita Tani dalam Meraih Prestasi di Desa Pengalusan, Mrebet Purbalingga"**.

B. Penegasan Istilah

Penegasan istilah ditujukan agar fokus pada pengertian yang lebih mendalam sebelum melanjutkan ke tahap analisis. Oleh karena itu, penegasan istilah pada penelitian ini di antaranya:

1. Motivasi

Motivasi adalah sebuah proses yang menggambarkan kekuatan, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan yang diharapkan.[14] Motivasi juga dapat dipahami sebagai fenomena psikologis berupa dorongan yang secara sadar muncul dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu.[15] Dengan demikian, motivasi dapat didefinisikan sebagai pendorong yang mempengaruhi perilaku individu dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Prestasi

Prestasi adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh kesungguhan dan tepat waktu, memanfaatkan pengalaman yang dimiliknya sehingga dapat menghasilkan hasil yang positif yang berperan dalam menentukan karirnya akan berkembang dimasa depan.[16] Sedangkan prestasi dalam kerja dapat dipahami sebagai pencapaian kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu saat menjalankan tugasnya, yang mana sesuai dengan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya.[17]

Prestasi dalam penelitian ini merujuk pada pencapaian yang diraih Wanita tani dalam berbagai aspek yang mendukung peningkatan kesejahteraannya, baik berupa keberhasilan dalam mengelola lahan pertanian, peningkatan produktivitas hasil tani, serta pengakuan dari komunitas atau lembaga terkait atas kontribusi dalam bidang agraris.

3. Wanita tani

Menurut UU No. 19 tahun 2013, petani adalah warga negara Indonesia perseorangan dan/atau beserta keluarganya yang melakukan usaha

---

[14] Tri Andjarwati, Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 1 No.1 April 2015 , hlm. 46

[15] Wihdayat Prihartanta, Teori-Teori Motivasi, *Jurnal Adabiya*, Vol. 1, No. 83 Tahun 2015, hlm. 3

[16] Erina Rulianti, Prestasi Kerja : Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang), *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 2020.

[17] Maya Syafriana Effendi dan Desnirita, Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, 2018.

Tani di bidang tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, dan/atau peternakan.[18] Sehingga dapat disimpulkan bahwa Wanita tani adalah wanita yang berprofesi di sektor pertanian. Wanita tani ini dapat bergabung dalam Kelompok Wanita Tani (KWT), yang merupakan wadah bagi wanita yang terlibat dalam kegiatan pertanian.

C. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang bisa dirumuskan dalam penelitian, yakni: Bagaimana motivasi wanita tani dalam meraih prestasi di Desa Pengalusan, Kecamatan Mrebet, Kabupaten Purbalingga?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan mengetahui motivasi wanita tani dalam meraih prestasi di Desa Pengalusan, Kecamatan Mrebet, Kabupaten Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini harapannya bisa memperkaya keilmuan untuk para pembaca dalam bidang illmu psikologi Islam, utamanya dalam hal motivasi dan pengembangan diri dalam mencapai prestasi dalam pertanian. Kemudian hasil penelitian ini mampu menambah daftar referensi baru bagi UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi petani

      Penelitian ini harapannya dapat memberikan dampak positif bagi Kelompok Wanita Tani "Karya Tani" Desa Pengalusan dalam memperkuat keberadaan kelompok dan meningkatkan kualitas pengembangan diri para Wanita tani.

   b. Bagi keluarga

      Penelitian ini diharapkan membantu keluarga memahami pentingnya dukungan moral, emosional, dan sosial bagi Wanita tani untuk

[18] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Petani.

meningkatkan motivasinya. Dukungan tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga melalui prestasi Wanita tani, seperti peningkatan pendapatan dan kualitas hidup.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini harapannya bisa memperkaya wawasan masyarakat terkait pentingnya motivasi dan pengembangan diri dalam mencapai prestasi di bidang pertanian sehingga dapat mendorong pemberdayaan Wanita tani untuk ikut serta aktif dalam pengembangan karir pertanian.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini harapannya mampu memperluas pengetahuan peneliti mengenai motivasi dan pengembangan diri Wanita tani, serta dapat membantu dalam pengembangan riset lanjutan pada bidang ini.

e. Bagi Institusi

Penelitian ini harapannya mampu menjadi acuan referensi lebih lanjut mengenai riset motivasi pengembangan diri dalam mencapai prestasi pada Wanita tani di Desa Pengalusan, Mrebet. Serta penelitian ini bisa dipergunakan menjadi acuan informasi untuk desa dalam merancang dan mengembangkan program yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas pertanian, khususnya pada Wanita tani.

F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka atau tinjauan literatur adalah pemaparan mengenai gambaran penelitian terdahulu berupa jurnal, skripsi, thesis, disertasi, buku, dan sebagainya yang relevan dengan masalah yang sedang dijelaskan oleh peneliti. Berikut adalah beberapa penelitian yang memfokuskan pada motivasi atau sejenisnya:

1. Tingkat Motivasi Anggota Kelompok Wanita Tani (KWT) Terhadap Program Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) Di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung (2022): Mengacu pada temuan yang dihasilkan, bisa diambil simpulan bahwa motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak guna memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarga. Motivasi anggota KWT Merpati Asri di

Kelurahan Pengajaran dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebutuhan ekonomi dan inovasi yang terkait dengan KRPL.[19]

Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama membahas motivasi wanita tani dalam sektor pertanian. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini berfokus pada motivasi anggota KWT dalam mengikuti program KRPL, sementara penelitian yang dilakukan penulis akan mengeksplorasi wanita tani di Desa Pengalusan dalam usahanya mencapai prestasi melalui motivasi.

2. Motivasi Perempuan Bekerja Sebagai Buruh Tani (Studi Buruh Tani Pada Pengusaha Tanaman Cabai Besar dan Tomat di Desa Yosomulyo, Kabupaten Banyuwangi), tahun 2022: Dari jurnal ini dapat diketahui bahwa motivasi perempuan menjadi buruh tani dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu intrinsik, ekstrinsik, dan religius. Faktor intrinsik terkait dengan tantangan ekonomi, pendidikan yang terbatas, serta usia lanjut. Faktor ekstrinsik meliputi aspek lingkungan, seperti gaji, aturan, hubungan antar pekerja dan pengawasan. Faktor religius didasari oleh keinginan memperoleh pahala dan ridha Allah.[20]

   Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama mengkaji motivasi perempuan dalam dunia pertanian. Sedangkan perbedaanya penelitian ini membahas faktor pendorong perempuan menjadi buruh tani, sementara penelitian yang dilakukan penulis akan menyoroti motivasi wanita tani dalam pencapaian prestasi tani dan pengembangan diri.

3. Motivasi Bekerja Pada Buruh Tani Tebu Perempuan (2019): Dari jurnal ini diperoleh kesimpulan bahwa motivasi perempuan menjadi buruh tani tebu dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik yaitu

---

[19] Wangga Sastra Siregar, Tingkat Motivasi Anggota Kelompok Wanita Tani (KWT) terhadap Program Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung, 2022.

[20] Ari Widiyawati, Motivasi Perempuan Bekerja Sebagai Buruh Tani (Studi Buruh Tani Pada Pengusaha Tanaman Cabai Besar Dan Tomat Di Desa Yosomulyo, Kabupaten Banyuwangi, *Equilibrium: Jurnal Pendidikan, vol. 10, no. 3, 2022, pp. 278-285.*

kebutuhan ekonomi.[21] Sementara itu, faktor ekstrinsik meliputi upah lingkungan kerja, suasana kerja, dan ajakan teman.

Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama membahas motivasi wanita tani dalam mengembangkan sektor pertanian. Semetara perbedaannya penelitian ini lebih menyoroti faktor ekonomi sebagai dorongan utama, namun penelitian yang dilakukan penulis akan menekankan motivasi dalam meraih prestasi, yang bisa mencakup pengembangan keterampilan, inovasi pertanian, atau pencapaian dalam kelompok.

4. Motivasi Ibu Rumah Tangga Menjadi Buruh Tani (studi di Kampung Timang Rasa, Kecamatan Timang Gajah, Kabupaten Bener Meriah), tahun 2020: Dari penelitian ini didapatkan bahwa motivasi ibu rumah tangga bekerja sebagai buruh tani, didasarkan pada teori kebutuhan sebagai dasar motivasi. Dorongan kuat dari kebutuhan tersebut dipilih sebagai cara untuk memenuhinya, meskipun memiliki pandangan yang berbeda, motivasi dasarnya serupa.[22]

   Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama membahas motivasi wanita di bidang pertanian. Sedangkan perbedaannya penelitian ini membahas alasan ibu rumah tangga bekerja sebagai buruh tani untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi penelitian yang akan dilakukan penulis menggali bagaimana wanita tani berusaha meraih prestasi.

5. Motivasi Kelompok Wanita Tani (KWT) dalam Usaha Budidaya Pepaya California (Carica Papaya L) di Lahan Pekarangan Desa Wisata Bugisan Kecamatan Prambanan Kabupaten Klaten Provinsi Jawa (2022): Dari jurnal ini didapatkan bahwa terdapat tiga jenis motivasi yang diteliti, yaitu motivasi kebutuhan dasar untuk melangsungkan hidup, motivasi kebutuhan sosial,dan

[21] M. Silvia dan R. Andriani, Motivasi Bekerja Pada Buruh Tani Tebu Perempuan, *Jurnal Sosial Humaniora*, 2019.

[22] Thursina Wahid, Motivasi Ibu Rumah Tangga Menjadi Buruh Tani (Studi di Kampung Timang Rasa, Kecamatan Timang Gajah, Kabupaten Bener Meriah), *Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY*, 2020.

motivasi untuk mengembangkan diri. Hasil menunjukkan aspek sosial lebih berpengaruh dalam mendorong kegiatan ini, dengan persentase 94%.[23] Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama membahas motivasi dalam konteks Kelompok Wanita Tani (KWT). Sedangkan perbedaanya yaitu penelitian tersebut lebih menekankan pada motivasi sosial dalam usaha budidaya pepaya dan penelitian yang dilakukan penulis lebih pada prestasi pribadi atau kelompok.

6. Motivasi Petani dalam Pemanfaatan Lahan Pekarangan Kelompok Wanita Tani di Kalurahan Potorono (2024): Penelitian ini menemukan bahwa motivasi petani di Kalurahan Potorono tergolong tinggi. Faktor-faktor seperti usia, lama pendidikan formal, lama berusahatani, intensitas penyuluhan, dan ketersediaan sumber air secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi petani dalam pemanfaatan lahan pekarangan. Secara parsial, hanya intensitas penyuluhan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi petani.[24] Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama membahas motivasi wanita tani dan faktor yang mempengaruhinya. Sementara perbedaanya penelitian diatas lebih fokus dalam pemanfaatan lahan pekarangan dan faktor eksternal seperti penyuluhan, tetapi penelitian yang dilakukan penulis lebih menyoroti motivasi dalam meraih prestasi.
7. Motivasi Anggota Kelompok Wanita Tani Srikandi Tani dalam Optimalisasi Pemanfaatan Lahan Pekarangan (2023): Studi ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi anggota KWT dalam optimalisasi pemanfaatan lahan pekarangan berada pada kategori sedang. Aspek motivasi fisiologi mencapai

---

[23] Julianto, J., Motivasi Kelompok Wanita Tani (Kwt) Dalam Usaha Budidaya Pepaya California (Carica Papaya L) Di Lahan Pekarangan Desa Wisata Bugisan Kecamatan Prambanan Kabupaten Klaten Provinsi Jawa Tengah, D*octoral dissertation, Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta Magelang*, 2022.

[24] Lestari, A. & Haryanto, B., "Motivasi Petani dalam Pemanfaatan Lahan Pekarangan Kelompok Wanita Tani di Kalurahan Potorono," *Jurnal Ilmiah Ilmu Pertanian*, Vol. 4, No. 1 (2024): 12-24

70,51%, motivasi sosiologi 74,75%, dan motivasi aktualisasi diri 62,42%, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 69,23%.[25]

Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama memabahas motivasi wanita tani. Sedangkan perbedaanya penelitian diatas lebih menyoroti motivasi dalam praktik pertanian sehari-hari dan penelitian yang dilakukan penulis fokus pada bagaimana wanita tani meraih prestasi, baik dalam bentuk penghargaan, inovasi atau produktivitas.

8. Peran Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Individu Kelompok Wanita Tani di Kabupaten Kulon Progo (2023): Penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kelompok wanita tani. Tingginya kompetensi dan motivasi anggota meningkatkan kinerja individu dalam kelompok tersebut.[26]

   Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama membahas motivasi faktor penting dan mendorong peningkatan kinerja atau prestasi dalam kelompok tani. Sedangkan perbedaannya penelitian diatas meneliti hubungan kompetensi dan motivasi dalam meingkatkan kinerja wanita tani, dan penelitian yang dilakukan penulis membahas proses motivasi menuju prestasi.
9. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Partisipasi Kelompok Wanita Tani dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kegiatan P2L di Kabupaten Bantul (2023): Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap partisipasi anggota KWT, dengan motivasi berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan tersebut.[27]

---

[25] Setiawan, R. & Dewi, T.,"Motivasi Anggota Kelompok Wanita Tani Srikandi Tani dalam Optimalisasi Pemanfaatan Lahan Pekarangan," *Jurnal Ilmu Pertanian*, Vol. 3, No. 2 (2023): 45-56

[26] Sari, M. & Nugroho, T., "Peran Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Individu Kelompok Wanita Tani di Kabupaten Kulon Progo," Prosiding Seminar Nasional Agribisnis (2023): 78-89.

[27] Rahmawati, S., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Partisipasi Kelompok Wanita Tani dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kegiatan P2L di Kabupaten Bantul," *Jurnal Penyuluhan Pertanian*, Vol. 5, No. 1 (2023): 102-115.

Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama menyoroti peran wanita tani dalam organisasi pertanian dan bagaiamana faktor tertentu mempengaruhi keterlibatan dan pencapaian. Sementara perbedaannya penelitian diatas membahas kepemimpinan mempengaruhi partisipasi wanita tani dengan motivasi sebagai penghubung, penelitian yang dilakukan penulis fokus pada bagaimana wanita tani terdorong meraih prestasi.

10. Motivasi dan Produktivitas Kelompok Wanita Tani (KWT) Canang Sari di Desa Peninjoan (2022): Penelitian ini meneliti motivasi wanita tani yang tergabung dalam KWT Canang Sari dan menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kelompok. Selain itu, terdapat kontribusi pendapatan dari KWT terhadap pendapatan keluarga anggota.[28]

    Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama membahas bagaimana motivasi wanita tani mempengaruhi hasil yang mereka capai. Sedangkan perbedaannya penelitian diatas membahas hubungan antara motivasi dan produktivitas, penelitian yang dilakukan penulis membahas bagaimana wanita tani termotivasi untuk mencapai prestasi.

11. Strategi Komunikasi Kelompok Wanita Tani "Karya Tani" dalam Membangun Eksistensi di Desa Pengalusan (2022): Penelitian kualitatif ini meneliti strategi komunikasi yang digunakan oleh KWT "Karya Tani" untuk membangun eksistensi mereka. Ditemukan bahwa komunikasi efektif antar anggota dan dengan masyarakat sekitar berperan penting dalam mempertahankan dan meningkatkan eksistensi kelompok.[29]

    Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama membahas wanita tani di Desa Pengalusan.

---

[28] Sutrisno, A. & Rahayu, D., "Motivasi dan Produktivitas Kelompok Wanita Tani (KWT) Canang Sari di Desa Peninjoan," *Jurnal Agribisnis dan Pembangunan Pedesaan*, Vol. 6, No. 2 (2022): 133-145

[29] Sriani, Ika., "Strategi Komunikasi Kelompok Wanita Tani 'Karya Tani' dalam Membangun Eksistensi di Desa Pengalusan," *Skripsi, UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokeerto* (2022): 01-71.

Sedangkan perbedaannya penelitian diatas fokus pada komunikasi kelompok dalam mempertahankan eksistensinya, penelitian yang dilakukan penulis membahas motivasi individu dalam mencapai prestasi.

12. Peranan Kelompok Wanita Tani terhadap Peningkatan Pendapatan Anggota di Desa Sido Makmur (2021): Studi ini menemukan bahwa kelompok wanita tani memiliki peran signifikan dalam meningkatkan pendapatan anggotanya. Instrumen seperti penyediaan modal, pelatihan, dan akses pasar menjadi faktor pendukung utama dalam peningkatan tersebut.[30]

    Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama meneliti wanita tani melalui KWT. Sedangkan perbedaanya penelitian diatas membahas peran KWT dalam peningkatan ekonomi anggota, penelitian yang dilakukan penulis fokus pada motivasi dalam meraih prestasi.

13. Motivasi dan Partisipasi Anggota Kelompok Wanita Tani terhadap Program Kawasan Rumah Pangan Lestari di Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar (2021): Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan partisipasi anggota KWT berperan penting dalam keberhasilan program Kawasan Rumah Pangan Lestari. Faktor-faktor seperti dukungan pemerintah dan ketersediaan sumber daya mempengaruhi tingkat motivasi dan partisipasi anggota.[31]

    Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama membahas motivasi wanita tani dan peran KWT. Sedangkan perbedaannya penelitian diatas fokus pada partisipasi dalam program ketahanan pangan yang didukung pemerintah, penelitian yang dilakukan penulis membahas motivasi untuk meraih prestasi dan kesuksesan.

14. Pengaruh Motivasi Anggota terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani di Kabupaten Sukoharjo (2020): Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi anggota KWT di Kabupaten Sukoharjo dikategorikan tinggi dalam

---

[30] Widodo, P. & Arifin, T., "Peranan Kelompok Wanita Tani terhadap Peningkatan Pendapatan Anggota di Desa Sido Makmur,*" Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, Vol. 3, No. 1 (2021): 56-70

[31] Ramadhani, U., "Motivasi dan Partisipasi Anggota Kelompok Wanita Tani terhadap Program Kawasan Rumah Pangan Lestari di Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar," *Jurnal Pembangunan Pertanian Berkelanjutan*, Vol. 2, No. 3 (2021): 34-50

memenuhi kebutuhan akan eksistensi, relasi, dan pertumbuhan. Motivasi ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja kelompok.[32]

Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama motivasi wanita tani. Sedangkan perbedaannya penelitian diatas membahas dampak motivasi terhadap kerja sama dan kinerja kelompok, penelitian yang dilakukan penulis menekankan pada dorongan individu untuk berkembang dan meraih prestasi.

15. Motivasi Anggota Kelompok Wanita Tani dalam Diversifikasi Pangan Lokal melalui Program Rumah Pangan Lestari (2020): Penelitian ini menemukan bahwa motivasi wanita tani dalam upaya diversifikasi pangan melalui program RPL tergolong tinggi, dengan kebutuhan relatedness sebagai faktor dominan. Persepsi positif terhadap program dan peran ketua kelompok berpengaruh signifikan terhadap motivasi tersebut.[33]

    Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama meneliti motivasi wanita tani. Sedangkan perbedaannya penelitian diatas fokus pada motivasi wanita tani dalam menjalankan diversifikasi pangan melalui program RPL, penelitian yang dilakukan penulis menekankan prestasi dan pemberdayaan.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian akan disusun dengan membahas setiap bab secara sistematis, yang terdiri dari lima bab:

Bab 1 menyajikan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab II merupakan landasan teori yang menyajikan uraian tentang konsep-konsep dasar yang relevan dengan topik penelitian, termasuk teori-teori tentang motivasi, pengembangan diri, prestasi dan petani.

---

[32] Hartono, E., "Pengaruh Motivasi Anggota terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani di Kabupaten Sukoharjo," *Jurnal Agribisnis dan Sumberdaya Manusia*, Vol. 5, No. 1 (2020): 98-110

[33] Sulastri, D., "Motivasi Anggota Kelompok Wanita Tani dalam Diversifikasi Pangan Lokal melalui Program Rumah Pangan Lestari," Tesis (Universitas Gadjah Mada, 2020), 120.

Bab III menjelaskan metode penelitian yang meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek dan obyek penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV menjelaskan hasil penelitian yang meliputi gambaran umum lokasi, penyajian data dan analisis data untuk menjawab rumusan masalah.

Bab V berisi kesimpulan dan saran yang merupakan bagian penutup.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Teori Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *Movere*, yang memiliki arti gerak atau dorongan untuk bergerak. Motivasi bisa diartikkan dengan memberikan tenaga dorong sehingga sesuatu yang dimotivasi tersebut dapat bergerak. Motivasi juga diartikkan dari kata "motif" yang memiliki arti " sebagai tenaga penggerak yang telah menjadi aktif". Motif akan berubah menjadi aktif pada saat-saat tertentu, pertama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diwujudkan melalui tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingah laku tertentu. Menurut Mc. Donald berpendapat bahwa pengertian motivasi yaitu perubahan yang ada dalam diri seseorang yang ditandai dengan aktivitas-aktivitas untuk mencapai kegiatan yang dituju. Motif ialah aktivitas apapun yang bisa mendorong seseorang untuk menjadi lebih baik.[34]

Menurut Mc. Donald motivasi adalah perubahan energy seseorang yang pertama di tandai dengan munculnya ingatan dan didahului kegiatan yang memiliki suatu tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald mengandung 3 elemen penting, yaitu:

a. Motivasi berawal dari perubahan dalam diri seseorang. Berkembangnya motivasi akan membawa perubahan energi dalam diri manusia.
b. Motivasi ditandai dengan munculnya ingatan atau rasa. Dalam hal ini motivasi hamper sama dengan persoalan-persoalan perasaan dalam diri dan emosi dapat menentukkan tingkah laku manusia.
c. Motivasi akan dibentuk karena memiliki tujuan. Jadi motivasi merupakan tanggapan dari suatu kegitan yang memiliki tujuan. Motivasi terbentuk

[34] Widayat Prihartanta, "Teori-Teori Motivasi," *Jurnal Adabiya* 1, no. 83 (2015): 10.

dari dalam diri manusia, kemunculannya karena adanya dorongan dan dorongan ini disebut tujuan.[35]

Santrock, berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian semangat, arah, dan kekuatan perilaku. Motivasi perilaku adalah perilaku yang penuh dengan energi, bertahan lama, dan terarah. Mardianto berpendapat motivasi adalah dorongan untuk menjadikan seseorang mengambil tindakkan atau tidak mengambilnya, motivasi di dalamnya terdapat ada sebuah pertimbangan antara yang baik dan benar, Motivasi di dalamnya terdapat lingkungan untuk memberikan masukkan seseorang dalam melakukkan yang mana terlebih dahulu. Motivasi diartikkan sebagai energi didalam diri manusia yang menciptakkan tindakkan dan semangat dalam melakanakan aktivitas, baik tindakkan yang berasal dalam diri seseorang maupun yang berasala dari luar.

2. Motivasi Perspektif Ahli

Teori-teori motivasi sangat banyak dikemukakan oleh para tokoh, berikut penulis paparkan beberapa tokoh yang mempunyai konsepsi teori motivasi:

a. Teori Abraham H. Maslow

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40 -an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai hierarki kebutuhan yaitu, kebutuhan *fisiologikal*, seperti sandang, pangan dan papan. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, *psikologikal* dan intelektual, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status dan aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.[36]

---

[35] Tri Andjarwati, "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland," *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen* 2, no. 01 (2015): 15.

[36] Sentot Imam Wahjono, "Manajemen Motivasi," *Penerbit: ResearchGate* (2022).

b. Teori ERG Clayton P. Alderfer

Teori ERG Clayton P. Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *higiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya.[37]

c. Teori Frederick Herzberg

Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *higiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya.[38]

d. Teori Harapan

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai pleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. [39]

e. Teori Motivasi Herzberg: Faktor Pemotivasi dan Pemeliharaan

Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan

[37] Prihartanta, "Teori-Teori Motivasi," 25.
[38] Prihartanta, "Teori-Teori Motivasi."
[39] Wahjono, "Manajemen Motivasi."

faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya.[40]

a. Faktor Pemeliharaan (*Hygiene Factors*)
b. Faktor Pemotivasi (*Motivators*)

f. Teori Motivasi McClelland: Kebutuhan akan Prestasi, Afiliasi, dan Kekuasaan

McClelland dalam T. Hani Handoko memberikan tiga tingkatan kebutuhan tentang motivasi sebagai berikut: kebutuhan akan prestasi (*need for achievement),* afiliasi (*need for affiliation*), kekuasaan (*need for power*).[41]

a. Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*)

Need for achievement adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan.[42]

b. Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.[43]

c. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*)

---

[40] Widayat Prihartanta, "Teori-Teori Motivasi," *Jurnal Adabiya* 1, no. 83 (2015): 1–11.
[41] Robbins, Perilaku Organisasi (Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia, 2006).
[42] Robbins, Perilaku Organisasi, 11.
[43] Robbins, Perilaku Organisasi, 11.

Need for power adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter yang kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.[44]

g. Teori Kebutuhan Maslow dalam Motivasi Wanita Tani
   1) Kebutuhan Fisiologis
   2) Kebutuhan Keamanan
   3) Kebutuhan Sosial
   4) Kebutuhan Penghargaan
   5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

h. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan sendiri. Berarti sifatnya sangat subyektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut.

3. Jenis dan Bentuk Motivasi

Jenis dan bentuk motivasi merupakan sebuah pembahasan yang menjelaskan tentang apa saja yang menjadi turunan dari jenis dan bentuk motivasi, jenis motivasi menurut Mangkunegara dalam bukunya disebutkan ada tiga kelompok motivasi, yaitu:

a. Teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*). Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan / kegiatan.
b. Teori motivasi dengen pendekatan proses (*process theory)*. Teori ini tidak hanya menekankan pada faktor yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana pegawai termotivasi.

[44] Robbins, Perilaku Organisasi, 12.

c. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcemet theory*). Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan.[45]

Sedangkan bentuk motivasi secara garis besar ada dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, yaitu:

a. Motivasi Positif

Motivasi positif terdiri dari dua macam yaitu motivasi umum dan motivasi teknis. Pemimpin memberikan motivasi sesuai dengan hak-hak pegawai dan keterampilan maupun pendidikan yang dapat membekali mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Bentuk-bentuk motivasi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Motivasi Umum, motivasi umum merupakan pemberian motivasi secara umum yang didalamnya memotivasi kaitanya hak dan kewajiban dari seseorang dan tanggung jawab.
2) Motivasi Teknis, motivasi teknis merupakan motivasi yag diberikan dalam urusan teknis, dalam kelola kerja, kegiatan yang dilakukan, dan memberikan support bantuan secara berkelanjutan kaitanya urusan teknis.[46]

b. Motivasi Negatif

Setiap yang melakukan pelanggaran pasti akan diberikan sanksi. Akan tetapi sesuai dengan pelanggarannya. Contohnya PNS yang melakukan pelanggaran tersebut semuanya sudah mendapatkan sanksi. Yaitu bagi yang melakukan pelanggaran ringan sanksinya berupa teguran lisan dan tertulis. Pelanggaran sedang berupa penurunan dan penundaan kenaikan pangkat, dan gaji berkala. Sedangkan yanguntuk pelanggaran berat, turun jabatan selama tiga tahun, dan pemberhentian sebagai PNS.[47]

---

[45] Andjarwati, "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland."

[46] Edy Purwanto, "Model Motivasi Trisula: Sintesis Baru Teori Motivasi Berprestasi," *Jurnal Psikologi* 41, no. 2 (2014): 218–228.

[47] Nur Aflizah et al., "Reward Sebagai Alat Motivasi Dalam Konteks Pendidikan: Tinjauan Literatur," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2024): 4300–4312.

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa bentuk motivasi memberikan dorongan namun dari masing-masing bentuk motivasi tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan motivasi yang ada pada seorang individu agar mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal dan mencapai kepuasan yang diinginkan.

4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Peran motivasi dapat menentukan sejauh mana keberhasilan dapat diraih. Motivasi juga menggambarkan suatu keadaan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Akan tetapi sebuah motivasi yang timbul dalam diri seseorang tidaklepas dari berbagai faktor yang mendorongnya, terlebih dalam hal bekerjadi mana aspek-aspek internal maupun eksternal berperan aktif dalam tumbuhnya sebuah motivasi. Menurut Adhari secara umum faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

a. Kebutuhan Fisiologis

Ditunjukkan dengan kebutuhan dasar manusia, oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan jasmani atau fisik, kebutuhan ini berupa pemberian kebutuhan sandang, papan dan pangan.[48]

b. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya tunjangan kesehatan dan jasmani di hari tua.[49]

c. Kebutuhan Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan

[48] Budi Hartoyo, "Pengembangan Motivasi Karyawan Yang Membuat Perilaku Karyawan Selalu Meningkatkan Kinerjanya Melalui Teori Perilaku Azjen," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 5, no. 3 (2024): 328–337.

[49] Raihan Zaky Maulana Hidayat et al., "Peran Program Pengenalan Dalam Meningkatkan Engagement Karyawan: Pendekatan Berbasis Teori Motivasi," *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3, no. 2 (2024): 69–79.

untuk diterima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa perasaan ikut berpatisipasi.[50]

d. Kebutuhan akan Penghargaan

Ditunjukkan dengan pujian dan promosi berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.[51]

e. Kebutuhan Perwujudan Diri

Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan menyerahkan kecakapan, keterampilan dan potensinnya.[52]

Selain itu, motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yaitu:

a. Faktor Internal
   1) Keinginan untuk dapat hidup
   2) Keinginan untuk dapat memiliki
   3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
   4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
   5) Keinginan untuk berkuasa. [53]
b. Faktor Eksternal
   1) Kondisi lingkungan
   2) Jaminan kehidupan
   3) Hubungan yang baik
   4) Jaminan pekerjaan
   5) Status sosial dan tanggung jawab
   6) Aturan yang fleksibel.[54]

---

[50] Dhiyaul Haqqi Al-Mumtaza and Mochammad Fiki, "Studi Kasus Pekerja CV. Batu Alam Terhadap Perspektif Mcclelland Teori Motivasi," *WISSEN: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 2, no. 3 (2024): 30–36.

[51] Hartoyo, "Pengembangan Motivasi Karyawan Yang Membuat Perilaku Karyawan Selalu Meningkatkan Kinerjanya Melalui Teori Perilaku Azjen."

[52] Andjarwati, "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland."

[53] Prihartanta, "Teori-Teori Motivasi."

[54] Prihantata, "Teori-teori Motivasi.".

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

5. *Self-Determination*

Pengembangan diri dan teori *self-determination* memiliki hubungan yang erat dalam memahami motivasi dan pencapaian tujuan hidup seseorang. Pengembangan diri berkaitan dengan usaha seseorang untuk meningkatkan potensi, keterampilan, dan kualitas dirinya melalui pengalaman dan proses pembelajaran. Di sisi lain, teori *self-determination* yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (1985) menyatakan bahwa motivasi manusia dipengaruhi oleh tiga kebutuhan dasar, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Kedua hal ini saling mendukung karena pengembangan diri yang efektif memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan kesejahteraan individu.[55]

Menurut teori *self-determination*, otonomi—atau perasaan memiliki kontrol atas keputusan dalam hidup—merupakan kebutuhan dasar yang sangat penting. Dalam pengembangan diri, otonomi ini memungkinkan individu untuk merasa lebih bebas dalam memilih arah yang ingin diambil serta cara-cara yang akan digunakan untuk berkembang. Dengan otonomi, individu dapat merancang jalur pengembangan diri yang sesuai dengan minat dan nilai-nilai pribadi mereka, bukan sekadar mengikuti tuntutan eksternal. Oleh karena itu, otonomi memperkuat rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap proses pengembangan diri tersebut.[56]

---

[55] Richard M Ryan and Edward L Deci, "Self-Determination Theory," in *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (Springer, 2024), 6229–6235.

[56] Rapson Gomez and John W. Fisher, "Domains of Spiritual Well-Being and Development and Validation of the Spiritual Well-Being Questionnaire," *Personality and Individual Differences* 35, no. 8 (2003): 1975–1991.

Kompetensi juga menjadi faktor penting dalam pengembangan diri, yang tercermin dalam teori *self-determination*. Teori ini mengemukakan bahwa individu cenderung berusaha meningkatkan keterampilan dan kemampuannya untuk merasa lebih efisien dalam menjalani aktivitas tertentu. Dalam hal ini, pengembangan diri mendorong individu untuk belajar hal-hal baru, menguasai keterampilan, serta mengevaluasi perkembangannya secara terus-menerus. Dengan merasa kompeten, individu akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, yang tentu saja berkontribusi pada pencapaian tujuan pengembangan diri.[57]

Selain otonomi dan kompetensi, keterhubungan juga memiliki peran penting dalam teori *self-determination*. Teori ini menunjukkan bahwa dukungan sosial, baik dari keluarga, teman, maupun mentor, sangat berpengaruh dalam mempertahankan motivasi dan semangat seseorang untuk terus berkembang. Dalam konteks pengembangan diri, keterhubungan ini berarti memiliki lingkungan sosial yang mendukung dan memberikan semangat untuk terus maju. Dukungan dari orang-orang terdekat memberi rasa dihargai dan memotivasi individu untuk terus berusaha mencapai potensi terbaik mereka.[58]

Pengembangan diri yang sukses sangat bergantung pada pemenuhan tiga kebutuhan dasar yang dijelaskan dalam teori *self-determination*. Ketika seseorang merasa memiliki kebebasan untuk memilih jalan pengembangan diri, merasa cukup kompeten dalam menguasai keterampilan baru, serta memiliki dukungan sosial yang positif, mereka akan lebih termotivasi dan mampu mengatasi hambatan yang ada. Dalam hal ini, teori *self-determination* memberikan dasar psikologis yang mendasari pengembangan diri, menjelaskan mengapa pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut penting dalam proses ini.[59]

---

[57] Maulidya Nisa et al., "An Affective Domain Evaluation in Islamic Education: A Perspective from Self-Determination Theory," *Progresiva: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam* 13, no. 01 (2024): 107–122.

[58] Paul Evans et al., "Cognitive Load Theory and Its Relationships with Motivation: A Self-Determination Theory Perspective," *Educational Psychology Review* 36, no. 1 (2024): 7.

[59] M M Nilam Widyarini, *Kunci Pengembangan Diri* (Elex Media Komputindo, 2013).

Secara keseluruhan, pengembangan diri dan teori *self-determination* saling melengkapi dalam membantu individu mencapai potensi maksimal mereka. Ketika seseorang dapat memenuhi kebutuhan dasar otonomi, kompetensi, dan keterhubungan dalam proses pengembangan dirinya, mereka akan memiliki perjalanan yang lebih berkelanjutan dan bermakna. Kedua teori ini menunjukkan bahwa kesuksesan dalam pengembangan diri bukan hanya bergantung pada usaha pribadi, tetapi juga pada pemenuhan kebutuhan psikologis yang mendasari motivasi dan kesejahteraan seseorang. Dengan demikian, hubungan antara pengembangan diri dan *self-determination* sangat penting dalam membentuk individu yang lebih seimbang dan terarah.

6. Faktor-faktor Pengembangan Diri

Pengembangan diri dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling berkaitan, yang mencakup aspek internal dan eksternal individu. Salah satu faktor utama adalah motivasi pribadi, yang menjadi pendorong utama dalam upaya seseorang untuk mengembangkan potensi diri. Tanpa motivasi yang kuat, seseorang cenderung merasa tidak tertarik atau kehilangan arah dalam proses pengembangan dirinya. Motivasi ini dapat muncul dari dorongan internal, seperti keinginan untuk mencapai tujuan hidup atau memenuhi potensi diri, maupun dari dorongan eksternal, seperti dukungan sosial atau ekspektasi lingkungan. Kekuatan motivasi ini sangat mempengaruhi ketekunan dan komitmen individu dalam menghadapi tantangan yang ada dalam proses pengembangan diri.[60]

Faktor lain yang berpengaruh adalah lingkungan sosial, yang mencakup dukungan dari keluarga, teman, rekan kerja, atau mentor. Lingkungan sosial yang positif dan mendukung sangat penting dalam menciptakan suasana yang kondusif bagi perkembangan individu. Kehadiran orang-orang yang memberi inspirasi, memberikan umpan balik konstruktif, dan mendukung tujuan pengembangan diri seseorang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan semangat untuk berkembang. Sebaliknya, lingkungan

[60] Ryan and Deci, "Self-Determination Theory."

sosial yang negatif, penuh dengan kritik dan ketidakpercayaan, dapat menghambat proses pengembangan diri, bahkan menyebabkan individu merasa kurang berdaya dan cemas dalam mencapai tujuan.[61]

Selain itu, faktor keterampilan dan pengetahuan juga memegang peranan penting dalam pengembangan diri. Untuk berkembang, seseorang perlu memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang yang mereka minati atau yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Proses pengembangan diri akan melibatkan pembelajaran terus-menerus, baik melalui pendidikan formal, pengalaman praktis, atau pelatihan khusus. Semakin banyak keterampilan dan pengetahuan yang dikuasai, semakin besar pula rasa percaya diri yang dimiliki individu, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk terus maju dan mencapai pencapaian lebih tinggi.[62]

Selain itu, faktor kepercayaan diri dan mentalitas juga sangat memengaruhi pengembangan diri. Kepercayaan diri yang tinggi memungkinkan seseorang untuk menghadapi tantangan dan risiko yang mungkin muncul dalam perjalanan pengembangan diri. Individu yang percaya pada kemampuannya akan lebih terbuka terhadap peluang dan siap untuk belajar dari kegagalan. Mentalitas yang positif, seperti pola pikir berkembang (growth mindset) yang diperkenalkan oleh Carol Dweck, mendorong individu untuk melihat tantangan sebagai kesempatan untuk berkembang, bukan sebagai hambatan yang menghalangi. Sebaliknya, mentalitas tetap (fixed mindset) dapat menghambat kemajuan, karena individu merasa terjebak dengan keadaan dan tidak percaya bisa berubah.

Secara keseluruhan, pengembangan diri dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal yang saling mendukung. Motivasi pribadi, lingkungan sosial yang mendukung, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, serta kepercayaan diri dan mentalitas positif menjadi faktor-faktor utama yang menentukan seberapa efektif seseorang dalam mengembangkan dirinya. Dengan memahami faktor-faktor ini, individu dapat

[61] Widyarini, *Kunci Pengembangan Diri*.
[62] Widyarini, *Kunci Pengembangan Diri*.

merencanakan dan melaksanakan strategi yang lebih baik dalam mencapai tujuan pengembangan diri yang diinginkan.

7. Jenis Pengembangan Diri

Jenis-jenis pengembangan diri, mencakup berbagai aspek yang saling berhubungan dan berkontribusi pada pembentukan individu yang lebih baik. Salah satu aspek yang paling penting adalah pengembangan keterampilan dan pengetahuan. Ini melibatkan usaha seseorang untuk menguasai keterampilan baru atau meningkatkan kemampuan yang sudah dimiliki, baik dalam bidang pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Melalui pendidikan formal, pelatihan, atau pembelajaran mandiri, individu dapat memperluas wawasan dan kompetensinya, yang pada gilirannya akan meningkatkan rasa percaya diri dan efisiensi dalam aktivitas sehari-hari. Keterampilan yang berkembang juga membuka lebih banyak peluang, baik dalam karier maupun dalam hubungan sosial.[63]

Selain itu, pengembangan emosional memiliki peranan penting dalam membantu individu untuk lebih memahami dan mengelola emosi mereka, baik dalam konteks pribadi maupun sosial. Aspek ini mencakup penguatan kecerdasan emosional, yang memungkinkan seseorang untuk lebih baik dalam mengelola stres, berempati terhadap orang lain, dan menjaga hubungan yang harmonis. Individu yang memiliki kemampuan emosional yang baik cenderung lebih resilien terhadap tekanan hidup dan lebih mampu beradaptasi dengan berbagai situasi. Kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik juga berkaitan erat dengan pengambilan keputusan yang lebih rasional dan pengelolaan konflik yang lebih efektif.[64]

Pengembangan diri juga tidak terlepas dari perhatian terhadap aspek fisik, yaitu kesehatan tubuh. Kondisi fisik yang baik sangat mendukung kelancaran pengembangan diri secara keseluruhan. Dengan menjaga pola makan yang sehat, berolahraga secara teratur, dan memastikan cukup tidur,

[63] Haritz Asmi Zanki, "Teori Psikologi Dan Sosial Pendidikan (Teori Interaksi Simbolik)," *Scolae: Journal of Pedagogy* 3, no. 2 (2020).

[64] Haritz, "Teori Psikologi Dan Sosial Pendidikan (Teori Interaksi Simbolik)".

individu dapat menjaga energi dan daya tahan tubuh yang diperlukan untuk menghadapi tantangan hidup. Kesehatan fisik yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kebugaran tubuh, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan mental, karena tubuh yang sehat mendukung pikiran yang lebih jernih dan positif.[65]

Selain itu, pengembangan spiritual juga memegang peranan yang tidak kalah penting dalam pencapaian keseimbangan hidup. Ini berkaitan dengan pencarian makna hidup dan kedekatan dengan nilai-nilai spiritual atau agama yang diyakini. Melalui praktik spiritual, seperti meditasi, refleksi diri, atau menjalankan ajaran agama, individu dapat meraih kedamaian batin dan tujuan hidup yang lebih besar. Pengembangan spiritual membantu seseorang untuk menjaga keseimbangan emosional dan mental, serta memberikan rasa ketenangan dan arah dalam kehidupan yang penuh dengan tantangan.

Terakhir, pengembangan sosial juga merupakan bagian integral dari pengembangan diri yang mencakup peningkatan kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain. Ini melibatkan keterampilan komunikasi, empati, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim. Individu yang mengembangkan aspek sosialnya akan lebih mudah membangun hubungan yang sehat dan produktif, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Keterampilan sosial yang baik memungkinkan seseorang untuk beradaptasi dengan berbagai lingkungan sosial dan memperoleh dukungan yang diperlukan dalam perjalanan pengembangan diri.[66]

Secara keseluruhan, pengembangan diri melibatkan berbagai aspek yang saling mendukung, yaitu keterampilan dan pengetahuan, emosional, fisik, spiritual, dan sosial. Masing-masing aspek ini berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup secara keseluruhan, yang memungkinkan individu untuk tumbuh menjadi pribadi yang lebih seimbang, sehat, dan sukses dalam menghadapi tantangan hidup.

---

[65] Yudrik Jahja, *Psikologi Perkembangan* (Kencana, 2011).
[66] Widyarini, *Kunci Pengembangan Diri*.

B. Teori Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai sejauh mana seseorang berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Secara umum, prestasi kerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Beberapa ahli mendefinisikannya sebagai hasil nyata yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam periode tertentu. Prestasi kerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir saja, tetapi juga mencakup proses yang dilalui untuk mencapainya, seperti efisiensi, ketepatan waktu, hingga inovasi yang dihasilkan.[67]

Perspektif dunia manajemen sumber daya manusia, prestasi kerja menjadi ukuran utama dalam melihat kontribusi karyawan terhadap keberhasilan organisasi. Proses penilaian prestasi kerja digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana seseorang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait karier, seperti promosi, pelatihan, atau pemberian penghargaan. Karena itu, prestasi kerja memegang peran penting dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif. Penilaian yang dilakukan secara objektif juga dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan performa mereka, sehingga mereka dapat memberikan hasil yang lebih baik di masa mendatang.

Ada banyak faktor yang memengaruhi prestasi kerja, mulai dari kemampuan individu, motivasi, hingga lingkungan kerja. Kemampuan individu, yang mencakup keahlian teknis maupun keterampilan interpersonal, sangat menentukan seberapa baik seseorang dapat menyelesaikan tugasnya. Selain itu, motivasi kerja—baik yang bersifat dari dalam diri (intrinsik) maupun berasal dari luar (ekstrinsik)—berperan penting dalam mendorong

[67] M. Arif, T. Maulana, and M. T. Lesmana, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.," *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4, no. 1 (2020): 106–119.

semangat dan dedikasi karyawan. Tidak kalah pentingnya, lingkungan kerja yang mendukung, seperti adanya fasilitas yang memadai, kebijakan yang adil, serta hubungan kerja yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja, turut berperan besar dalam mendorong pencapaian prestasi kerja yang optimal.[68]

Secara keseluruhan, prestasi kerja adalah gambaran dari kualitas dan kuantitas kontribusi yang diberikan individu kepada organisasi. Dalam era persaingan yang semakin ketat saat ini, organisasi dituntut untuk menciptakan strategi yang efektif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Beberapa di antaranya adalah dengan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, mengelola kinerja secara sistematis, serta memberikan penghargaan yang tepat. Dengan pendekatan seperti ini, prestasi kerja tidak hanya mencerminkan keberhasilan individu, tetapi juga menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai target strategisnya.

Menurut Lawler, prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaanya secara efisien dan efektif. Lawler dan Porter prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Dalam lingkup yang luas, Jewel dan Siegall prestasi merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. [69]

Prestasi kerja didefinisikan sebagai seberapa baik pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Maryam dan Ibrahim. Menurut Ramadhany, prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan kerja yang

---

[68] Acep Samsudin et al., "Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2024): 2124–2131.

[69] Nisa Lusiana, "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi," *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 10, no. 3 (2024): 1844–1849.

menunjukan hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ada dalam suatu perusahaan. Hasil yang dapat dicapai oleh karyawan selama ia bekerja dan sudah dinilai oleh perusahaan merupakan prestasi kerja karyawan.

2. Indikator Prestasi Kerja

Indikator dalam prestasi kerja merupakan elemen yang digunakan untuk mengukur sejauh mana seseorang berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara, indikator prestasi kerja mencakup aspek kuantitas, kualitas, efisiensi, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Kuantitas mengacu pada jumlah hasil kerja yang dicapai oleh individu, sementara kualitas mencerminkan tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan. Selain itu, efisiensi menunjukkan kemampuan individu dalam menggunakan sumber daya secara optimal, baik waktu, energi, maupun biaya, sedangkan ketepatan waktu menggambarkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat yang ditetapkan. Indikator-indikator ini membantu organisasi untuk menilai kinerja karyawan secara objektif dan menyeluruh.[70]

Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins, yang menekankan bahwa indikator prestasi kerja tidak hanya mencakup aspek hasil, tetapi juga perilaku dan kemampuan individu dalam menjalankan tugas. Robbins menjelaskan bahwa perilaku kerja yang baik, seperti kedisiplinan, kemampuan beradaptasi, dan kerja sama dengan tim, merupakan bagian penting dari indikator prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Bernardin dan Russel, yang menambahkan bahwa kepuasan pelanggan internal maupun eksternal juga dapat menjadi salah satu ukuran keberhasilan kinerja. Dengan demikian, indikator prestasi kerja tidak hanya berfokus pada apa yang

[70] Isropil Siregar et al., "Dampak Transformasi Digital Terhadap Prestasi Kerja Dan Keunggulan Bersaing Di Sekolah Berbasis Islam Terpadu," *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 7, no. 3 (2024): 8644–8655.

dihasilkan, tetapi juga pada bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan dan dampaknya terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan.[71]

Dalam konteks manajemen organisasi, indikator prestasi kerja memainkan peran penting dalam membantu pemimpin memahami kekuatan dan kelemahan karyawan. Dengan adanya indikator yang jelas, organisasi dapat lebih mudah mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan merancang program pelatihan yang sesuai. Selain itu, indikator ini juga menjadi dasar dalam memberikan penghargaan atau insentif kepada karyawan yang menunjukkan kinerja unggul. Sebagaimana dijelaskan oleh Mathis dan Jackson, indikator prestasi kerja yang terukur dengan baik dapat meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong mereka untuk terus berusaha mencapai target yang lebih tinggi.

Secara keseluruhan, indikator dalam prestasi kerja tidak hanya menjadi alat evaluasi, tetapi juga sebagai pendorong bagi individu dan organisasi untuk terus berkembang. Kombinasi antara indikator kuantitatif dan kualitatif memungkinkan organisasi untuk melakukan penilaian yang lebih komprehensif. Hal ini memberikan manfaat tidak hanya bagi pengembangan individu tetapi juga bagi peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi secara keseluruhan.[72]

Menurut Edwin Flipo mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur meliputi sebagai berikut:

a. Mutu kerja, dalam hal itu berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan pribadian dalam melakukan pekerjaan.
b. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bahwa. Missal kerja lembur.
c. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu lembur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir ditempat kerja.

---

[71] Sumaryanto Umar, "Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai," *Journal of New Trends in Sciences* 1, no. 3 (2024): 52–69.

[72] Sumaryanto Umar, "Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai,".

d. Sikap merupakan yang ada kepada karyawan yang menunjukan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesame teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

3. Faktor-faktor Prestasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai hal yang saling berkaitan. Salah satu faktor utamanya adalah kemampuan individu. Kemampuan ini mencakup keahlian teknis, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Ketika seorang karyawan memiliki kompetensi yang sesuai, mereka akan lebih mudah memenuhi standar kerja yang ditetapkan. Selain itu, keterampilan interpersonal, seperti komunikasi yang baik dan kemampuan bekerja sama dalam tim, juga sangat memengaruhi keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Tanpa kemampuan yang memadai, seorang karyawan akan kesulitan berkembang dan hasil kerjanya cenderung tidak optimal.[73]

Faktor berikutnya adalah motivasi kerja, baik yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik). Motivasi intrinsik melibatkan dorongan pribadi, seperti rasa puas setelah menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab, atau keinginan untuk mencapai target tertentu. Sementara itu, motivasi ekstrinsik meliputi penghargaan, kenaikan gaji, atau promosi jabatan. Ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka biasanya akan lebih antusias, produktif, dan bersemangat dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem yang mampu mendorong dan mempertahankan motivasi karyawan agar tetap berada pada level optimal.

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mendukung prestasi kerja. Lingkungan yang kondusif, seperti adanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, fasilitas kerja yang lengkap, serta suasana kerja yang nyaman, dapat meningkatkan semangat dan produktivitas

[73] Aulia Hani Rahmawati, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)" (Brawijaya University, 2020).

karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung, seperti konflik di tempat kerja, tekanan yang berlebihan, atau fasilitas yang tidak memadai, dapat menurunkan kinerja individu. Maka, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja dengan efisien dan efektif.[74]

Selain itu, kepemimpinan dan manajemen organisasi juga sangat memengaruhi prestasi kerja. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan moral, dan menjadi inspirasi bagi bawahannya akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Manajemen yang terstruktur dengan baik juga membantu memberikan kejelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, sehingga karyawan dapat bekerja dengan fokus dan terarah. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka, loyalitas dan motivasi untuk memberikan hasil terbaik juga akan meningkat.[75]

Robbins menyatakan bahwa ada tiga hal utama yang memengaruhi prestasi kerja seseorang, yaitu kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Menurut Robbins, kinerja yang optimal akan tercapai ketika seseorang memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugasnya, memiliki motivasi tinggi untuk bekerja, dan didukung oleh akses terhadap sumber daya yang memadai. Hal ini senada dengan pendapat Mangkunegara, yang menyebutkan bahwa prestasi kerja seseorang terutama dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi. Jika salah satu dari kedua faktor ini tidak terpenuhi, kinerja seseorang akan sulit mencapai potensi terbaiknya, meskipun faktor eksternal lainnya mendukung.[76]

Berdasarkan pembahasan di atas, faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja dapat dirangkum sebagai berikut:

---

[74] Paulus Saweduling, "Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Di Kabupaten Kepulauan Talaud," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1, no. 4 (2013).

[75] Andjarwati, "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland."

[76] Arif, Maulana, and Lesmana, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan."

1. Kemampuan individu, yang mencakup keahlian teknis dan keterampilan interpersonal.
2. Motivasi kerja, baik motivasi yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik).
3. Lingkungan kerja, meliputi hubungan antar karyawan, fasilitas, dan suasana kerja.
4. Kepemimpinan dan manajemen organisasi, seperti gaya kepemimpinan yang mendukung serta pembagian tugas yang jelas.[77]

C. Teori Kelompok Wanita Tani

1. Pengertian Kelompok Wanita Tani

Kelompok Wanita Tani (KWT) adalah sebuah organisasi yang beranggotakan perempuan-perempuan yang aktif dalam kegiatan di bidang pertanian, baik di tingkat rumah tangga maupun komunitas. Tujuan utama dari KWT adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya melalui berbagai kegiatan produktif, seperti pengelolaan lahan, pengolahan hasil tani, hingga pemasaran produk pertanian. Selain itu, KWT juga menjadi wadah pemberdayaan bagi perempuan, terutama di daerah pedesaan, agar mereka dapat berkontribusi terhadap perekonomian keluarga sekaligus mendukung ketahanan pangan masyarakat. Dalam pelaksanaannya, KWT juga memberikan ruang bagi anggotanya untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan guna meningkatkan produktivitas mereka.[78]

Selain bertujuan meningkatkan keterampilan dalam bidang pertanian, KWT juga berperan sebagai sarana untuk membangun solidaritas dan kerja sama di antara para anggotanya. Di dalam kelompok ini, anggota dapat berbagi pengalaman, pengetahuan, dan metode pertanian yang lebih efektif. Selain itu, KWT sering kali menjadi mitra pemerintah atau lembaga terkait dalam menyalurkan berbagai bantuan, seperti bibit, pupuk, atau alat

[77] Wahyudin Maguni and Haris Maupa, "Teori Motivasi, Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam," *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (2018): 100–124.

[78] Dwi Iriani Margayaningsih, "Peran Kelompok Wanita Tani Di Era Milenial," *Publiciana* 13, no. 1 (2020): 52–64.

pertanian, sekaligus memberikan pelatihan mengenai pertanian yang berkelanjutan. Dengan demikian, KWT tidak hanya menjadi ruang bagi perempuan untuk berkegiatan, tetapi juga menjadi penghubung antara masyarakat dengan pemerintah dan dunia usaha untuk mendukung pengembangan sektor pertanian.[79]

Menurut Soetomo, Kelompok Wanita Tani merupakan salah satu bentuk organisasi sosial yang dirancang untuk meningkatkan peran perempuan dalam pembangunan, khususnya di sektor pertanian pedesaan. Soetomo menjelaskan bahwa KWT berfungsi sebagai wadah pemberdayaan perempuan, memberi mereka peluang untuk terlibat secara aktif dalam meningkatkan pendapatan keluarga. Selain itu, ia menekankan pentingnya pembinaan dan pelatihan berkelanjutan agar anggota KWT memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya dengan lebih produktif dan mandiri. Dengan pembinaan yang tepat, perempuan tidak hanya menjadi pendukung ekonomi rumah tangga, tetapi juga mampu menjadi penggerak perubahan positif di lingkungan tempat tinggalnya.

Pandangan serupa diungkapkan oleh Kartasasmita, yang memandang KWT sebagai bentuk pemberdayaan berbasis komunitas yang bertujuan mendorong kemandirian perempuan di bidang ekonomi. Melalui KWT, perempuan didorong untuk mengembangkan pola pikir kewirausahaan, terutama dalam memanfaatkan potensi lokal yang ada di sekitarnya. Kartasasmita juga menegaskan bahwa KWT bukan hanya sekadar kelompok kerja, tetapi menjadi alat transformasi sosial yang membantu perempuan untuk lebih mandiri dalam pengelolaan sumber daya pertanian. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan KWT memiliki dampak yang signifikan, baik dalam aspek sosial, ekonomi, maupun lingkungan.[80]

---

[79] Sri Mulyawati et al., "Peningkatan Peran Kelompok Wanita Tani Dalam Pengemasan Dan Pemasaran Online Produk Keripik Di Desa Lantan Kecamatan Batukliang Utara Kabupaten Lombok Tengah," *Jurnal Aplikasi dan Inovasi Iptek* 4, no. 1 (2022): 22–27.

[80] Wa Ode Zusnita Muizu, Prima Yusi Sari, and Welly Larasakti Handani, "Peranan Kelompok Wanita Tani (KWT) Tali Wargi Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Citali, Kabupaten Sumedang," in *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, vol. 1, 2019, 151–164.

KWT berperan sebagai salah satu solusi nyata dalam mendorong pemberdayaan perempuan, khususnya di pedesaan. Melalui berbagai kegiatan yang dilakukan, perempuan yang tergabung dalam KWT memiliki kesempatan untuk belajar, bekerja sama, dan mengembangkan inovasi dalam bidang pertanian. KWT juga memberikan akses bagi para anggotanya untuk mendapatkan informasi, teknologi, dan sumber daya ekonomi yang relevan. Dalam konteks pembangunan pedesaan, kehadiran KWT terbukti membantu mengurangi kesenjangan gender sekaligus meningkatkan taraf hidup masyarakat secara keseluruhan.

Kelompok Wanita Tani adalah organisasi berbasis komunitas yang bertujuan memberdayakan perempuan melalui kegiatan produktif di bidang pertanian. Dengan dukungan pemerintah dan lembaga terkait, KWT menjadi sarana peningkatan kapasitas individu sekaligus penggerak perubahan sosial di tingkat lokal. Perspektif para ahli, seperti Soetomo dan Kartasasmita, menegaskan bahwa KWT adalah bentuk transformasi sosial yang strategis untuk pembangunan berkelanjutan. Dengan adanya KWT, perempuan tidak hanya diberdayakan secara ekonomi, tetapi juga menjadi bagian penting dalam memperkuat ketahanan pangan dan produktivitas masyarakat.

2. Pembentukan Kelompok Wanita Tani

Pembentukan kelompok tani dalam hal ini menggunakan landasan dari teori pembentukan kelompok, dimana setidaknya memuat tiga hal, yaitu:

a. Peserta Kelompok Tani

Manusia sebagai makhluk sosial senantisa saling berinteraksi dengan orang lain. Karena adanya interaksi membuat manusia berkelompok satu sama lainnya. Tanpa adanya peserta maka kelompok tidak akan berjalan dan tidak akan terbentuk. Peserta kelompok sangat berperan penting dalam suatu kelompok karena mereka bergabung atas dasar tujuan yang sama. Kelompok mempunya karakter dan jenis-jenisnya. Daya tarik individu untuk berinteraksi dalam kelompok, dan dinamika kelompok. Terbentuknya suatu kelompok didasarkan atas

kesamaan sikap seperti agama, politik, gaya hidup, , perkawinan, pekerjaan, dan otoritas dalam menanggapi suatu tujuan. [81]

Berdasaran uruian diatas dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya peserta keompok maka kelompok tani tidak akan berjalan dengan baik dan akan pecah bahkan akan mengalami kegagalan. Maka dari itu peserta kelompok wanita tani sangatlah berperan penting dalam keberlangsungan suatu kelompok jika suatu peserta atau anggota kelompok ingin berjalan dengan baik atau sukses maka harus adanya kerjasama antar anggota kelompok wanita tani.

b. Tujuan Kelompok Tani

Tujuan kelompok merupakan gambaran yang diharapkan anggota yang akan dicapai oleh kelompok. Tujuan kelompok haruslah jelas dan diketahui oleh seluruh angota kelompok. Untuk mencapai suatu tujuan maka diperlukan aktivitas bersama oleh para anggota. Tujuan dibentuknya kelompok tani adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan petani dan keluarganya sebagai subjek pendekatan kelompok, agar lebih berperan dalam pembangunan. [82]

Aktifitas usaha tani yang lebih baik dapat dilihat dari adanya peningkatan dalam produktivitas usaha tani yang pada gilirannya akan meningkatkan pendapatan petani sehingga akan mendukung terciptanya kesejahteraan yang lebih baik bagi petani dan keluarganya, tetapi masih banyak masyarakat yang berasumsi bahwa kelompok tani tidak mempunyai upaya dalam peningkatan pendapatan bagi petani. Pembinaan kelompok tani perlu dilaksanakan secara lebih intesif, dan terarah.[83]

Kurang lebih, tujuan dari kelompok wanita tani adalah:

---

[81] Betty Kadir Lahati et al., "Peningkatan Nilai Tambah Kelompok Wanita Tani (Kwt) Rindang Santiong Melalui Penerapan Pupuk Trichoderma Dan Bokashi," *Jurnal Pengabdian Masyarakat Khatulistiwa* 7, no. 2 (2024): 126–134.

[82] Muizu, Sari, and Handani, "Peranan Kelompok Wanita Tani (KWT) Tali Wargi Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Citali, Kabupaten Sumedang."

[83] Iyan Setiawan and Irsa Luviantika, "Pemberdayaan Kewirausahaan Kelompok Wanita Tani (KWT) Dalam Pengembangan Inovasi Produk Makanan (Desa Cipedes, Kecamatan Ciniru, Kabupaten Kuningan)," *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia* 6, no. 1 (2024): 85–94.

1) Meningkatkan kesejahteraan anggota melalui kegiatan produktif di bidang pertanian.
2) Memberdayakan perempuan agar mampu berkontribusi pada perekonomian keluarga dan masyarakat.
3) Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota dalam pengelolaan lahan, pengolahan hasil tani, dan pemasaran produk.
4) Membangun solidaritas dan kerja sama di antara anggota kelompok.
5) Menjadi mitra pemerintah atau lembaga terkait untuk menerima bantuan dan pelatihan terkait pertanian.
6) Mendukung ketahanan pangan lokal dengan meningkatkan produktivitas sektor pertanian.
7) Mendorong pengembangan kewirausahaan perempuan, terutama dalam memanfaatkan potensi lokal.
8) Mengurangi kesenjangan gender melalui peningkatan peran perempuan dalam pembangunan pedesaan.
9) Meningkatkan kemandirian perempuan dalam pengelolaan sumber daya pertanian secara berkelanjutan.
10) Membantu transformasi sosial dan ekonomi di lingkungan masyarakat pedesaan.

c. Kinerja Kelompok Tani

Kinerja kelompok atau organisai merupakan indikator tingkat prestasi atau hasil kerja yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu kelompok atau organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota kelompok. Ada beberapa karakteristik yang diperlukan tim dan partisipasi dalam menghasilkan kinerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu:

1) Prinsip, tujuan dan sasaran
2) Keterbukaan dan konfrontasi
3) Dukungan dan kepercayaan
4) Kerja sama, komunikasi, dan konflik
5) Prosedur kerja dan keputusan yang layak

Dapat disimpukan dari uraian di atas bahwa kinerja kerja dilihat dari proses setiap anggota kelompok, baik itu dari kekompakannya, kepengurusannya atau stuktur organisasi yang ada didalam kelompok tersebut apakah berjalan sesuai dengan tupoksi agar hasilnya dapat kita lihat diakhir, dan merupakan sebuah pencapaian yang akan mempengaruhi kinerja kelompok wanita tani tersebut.[84]

3. Fungsi Kelompok Wanita Tani

Fungsi kelompok wanita tani tidak lepas dari sebuah sistem. Sistem penyuluhan pertanian di Indonesia Depertemen Petanian menetapkan bahwa kelompok tani memiliki tiga fungsi utama Menurut Martaatmadja yakni:

a. Sebagai unit belajar, adalah kelompok tani merupakan wadah belajar mengajar bagi anggotanya guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (PKS) serta tumbuh dan berkembangnya kemandiran dalam berusaha tani sehingga produktivitasnya meningkat, pendapatannya bertambah serta kehidupan yang lebih sejahtera.[85]
b. Unit kerjasama, kelompok tani merupakan tempat untuk memperkuat kerjasama antara petani dalam kelompok tani dan antar kelompok tani serta pihak lain, melalui kerja sama ini diharapkan usaha tani akan lebih efisien serta lebih mampu menghadapi ancaman, tantangan, hambatan, dan gangguan.
c. Unit produksi usaha tani yang dilaksanakan oleh masing-masing anggota kelompok tani, secara keseluruhan harus dipandang sebagai satu kesatuan usaha yang dapat dikembangakan untuk mencapai skala ekonomi, baik dipandang dari segi kuantitas, kualitas, maupun kontinuitas.

Menurut Departemen Pertanian 1997 dalam apabila ketiga fungsi tersebut sudah berjalan, maka diarahka untuk menjadi unit kelompok usaha. [86]

---

[84] Meisyanti Meisyanti et al., "Pelatihan Produksi Konten Promosi Di Media Sosial Kelompok Wanita Tani (KWT) D'Shafa," *IKRA-ITH ABDIMAS* 8, no. 3 (2024): 169–179.

[85] Margayaningsih, "Peran Kelompok Wanita Tani Di Era Milenial."

[86] Muizu, Sari, and Handani, "Peranan Kelompok Wanita Tani (KWT) Tali Wargi Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Citali, Kabupaten Sumedang."

Sehubungan dengan keberadaaan kelompok tani. Menyatakan keberadaan kelompok tani memiliki fungsi:

a. Kelompok tani sebagai wadah kerja sama
b. Kelompok tani sebagai unit produksi
c. Kelompok tani sebagai organisasi kegiatan bersama
d. Kelompok tani sebagai kesatuan swadaya dan swadana
e. Kelompok tani sebagai kelas belajar adalah wadah belajar kelompok tani/anggota guna untuk meningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta tumbuh kembang kemandirian dalam berusaha tani sehingga produktivitas menjadi lebih meningkat, pendapatan bertambah dan kehidupan lebih sejahtera. [87]

Ada beberapa fungsi lain dari kelompok tani pada umumnya, yaitu:

a. Kelas belajar, Kelompok tani merupakan wadah belajar mengajar bagi anggotanya guna meningkatkan pengetahuan keterampilan dan sikap, serta tumbuh dan kembangnya kemandirian dalam berusaha tani sehingga produktivitasnya meningkat,pendapatannya bertambah serta kehidupan yang lebih sejahtera.
b. Wahana Kerjasama, Kelompok tani merupakan wadah belajar mengajar bagi anggotanya guna meningkatkan pengetahuan keterampilan dan sikap, serta tumbuh dan kembangnya kemandirian dalam berusaha tani sehingga produktivitasnya meningkat,pendapatannya bertambah serta kehidupan yang lebih sejahtera.
c. Unit Produksi, usaha tani yang dilaksanakan oleh masing-masing anggota kelompok tani, secara keseluruhan harus dipandang sebagai satu kesatuan usaha yang dapat dikembangkan untuk mencapai skala ekonomi, baik dipandang dari segi kuantitas, kualitas maupun kontinuitas.[88]

[87] Muizu, Sari, and Handani, "Peranan Kelompok Wanita Tani (KWT) Tali Wargi Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Citali, Kabupaten Sumedang.".

[88] Setiawan and Luviantika, "Pemberdayaan Kewirausahaan Kelompok Wanita Tani (KWT) Dalam Pengembangan Inovasi Produk Makanan (Desa Cipedes, Kecamatan Ciniru, Kabupaten Kuningan)."

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah metode penilitian kualitatif, metode kualitatif sebagai sumber dasar penelitin yang dapat menghasilkan data yang tertulis atau lisan dari narasumber yang diamati, jenis penelitian ini ialah penelitian lapangan. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang melalui pengamatan-pengamatan yang tidak dapat dicapai dengan prosedur statistika atau metode penelitian kualitatif. Adapun penelitian ini merupakan penelitian berjenis penelitian lapangan atau *field research*.[89]

Penelitian ini berdasarkan fenomena yaitu kaitanya tantang motivasi petani wanita dalam meraih prestasi yang ada di desa Pengalusan, Mrebet, Purbalingga dengan menggunakan pemaparan data secara deskriptif dengan tujuan utama, yaitu menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat. Deskriptif data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar-gambar. Semua data yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah di teliti. Penelitian ini bertujuan untuk memberi gambaran penyajian laporan dari hasil yang sudah diteliti. Jadi, dalam penelitian ini data yang diperoleh disajikan dalam bentuk deskripsi untuk menjelaskan bagaiamana motivasi petani wanita dalam meraih prestasi yang ada di desa Pengalusan, Mrebet, Purbalingga.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu bulan Desember 2024 sampai dengan bulan Januari 2024. Adapun tempat atau lokasi penelitian ini bertempat di Desa Pengalusan, Kecamatan Mrebet, Kabupaten Purbalingga, khususnya di Kelompok wanita tani "Karya Tani" Desa Pengalusan.

C. Objek dan Subjek Penelitian

1. Objek Penelitian

[89] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010).

Objek pada kajian penelitian ini dapat diartikan bahwa objek penelitian merujuk pada hal atau fenomena yang menjadi fokus utama dalam sebuah studi, yaitu apa yang hendak diteliti oleh peneliti. Objek ini bisa berupa variabel, konsep, atau permasalahan tertentu yang ingin dipahami lebih dalam.[90] Dalam penelitian sosial, misalnya, objek penelitian mungkin berkaitan dengan perilaku, sikap, atau fenomena sosial tertentu. Objek penelitian menentukan arah dan tujuan penelitian serta menjadi dasar dalam pengumpulan dan analisis data. Dengan demikian, pemahaman yang jelas tentang objek penelitian membantu peneliti mengidentifikasi pertanyaan yang relevan dan menentukan metode yang sesuai untuk menjawabnya. Objek penelitian ini adalah motivasi dalam meningkatkan prestasi pada petani wanita.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian pada kajian ini dapat dimaknai sebagai subjek, merujuk pada individu, kelompok, atau populasi yang menjadi sumber data atau informasi dalam studi. Mereka adalah orang-orang atau entitas yang memberikan data terkait objek yang sedang diteliti. Dalam penelitian kualitatif, subjek penelitian sering kali adalah individu atau kelompok yang terlibat langsung dalam fenomena yang diteliti, sehingga mereka memiliki pengalaman atau perspektif yang dapat memperkaya data.[91] Memilih subjek penelitian yang tepat sangat penting karena mereka berperan dalam memberikan pandangan langsung dan relevan terhadap objek penelitian, yang kemudian dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan yang valid. Subjek penelitian ini adalah petani wanita pada kelompok wanita tani "Karya Tani". Agar lebih jelas berikut adalah subjek penelitian:

a. Ketua kelompok wanita tani "Karya Tani" Desa Pengalusan, Kecamatan Mrebet, Kabupaten Purbalingga. Berjumlah 1 orang.

---

[90] Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011).

[91] Mohamad Mustari and M. Taufiq Rahman, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta: LaksBang Pressindo, 2012).

b. Anggota kelompok wanita tani "Karya Tani" Desa Pengalusan, Kecamatan Mrebet, Kabupaten Purbalingga. Berjumlah 2 orang.
c. Masyarakat Desa Pengalusan, Kecamatan Mrebet, Kabupaten Purbalingga. Berjumlah 2 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode merupakan sebuah cara, sehingga metode pencarian data adalah cara ataupun teknik-teknik yang digunakan peneliti dalam mencari data. Teknik pengumpulan data ialah cara yang digunakan untuk memperoleh informasi yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, serta adanya instrument pendukung dalam mengumpulkan data agar dalam kegiatan tersebut menjadi terarah dan mudah.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

1. Observasi

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung ke objek penelitian dengan melihat dari dekat objek penelitian tersebut. Dalam Penelitian ini dilakukan observasi secara langsung di tempat atau rumah dari subjek penelitian. Menurut Dewi Sadiah, observasi pengamatan secara langsung yg dilakukan secara sistematis terhadap objek penelitian.[92] Observasi dalam penelitian ini adalah dengan turun ke lapangan dan melihat langsung keseharian anak di dalam lingkungan maupun diluar keluarganya.

Proses observasi penulis melakukan observasi dengan melihat keadaan keseharian para petani wanita dan pengurus serta ketua kelomok tani wanita, dengan obyek yang dipahami adalah kaitanya motivasi petani wanita dalam meraih prestasi yang ada di desa Pengalusan, Mrebet, Purbalingga. Pada tahapan observasi ini, penulis melakukan observasi langsung dengan datang dan menemui ketua Kelompok Wanita Tani untuk melihat dan berdiskusi seputar motivasi wanita tani di kelompok ini.

[92] Zuchri Abdussomad, *Metode Penelitian Kualitatif*, vol. 1999 (Makassar: Syakir Media Press, 2006).

2. Wawancara

Wawancara yaitu proses komunikasi atau interaksi yang dilakukan dengan tatap muka atau dengan cara metode lainnya seperti menggunakan telepon atau video call antara peneliti dengan narasumber. Sebelum melakukan wawancara sudah siapkan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian.[93] Agar wawancara lebih efektif, maka ada berapa tahap yang harus dilalui, yaitu:

a. Mengenalkan diri.
b. Menjelaskan tujuan wawancaranya.
c. Menjelaskan materi wawancara.
d. Mengajukan pertanyaan.

Penelitian ini menggunakan wawancara sebagai proses pencarian data, dilakukan dengan beberapa pertanyaan yang memang menjadi indikator dalam variabel penelitian ini yaitu tentang motivasi petani wanita dalam meraih prestasi yang ada di desa Pengalusan, Mrebet, Purbalingga. Pada proses pencarian data wawancara ini, penulis mendatangi rumah atau membuat janji untuk bertemu dengan narasumber yang telah ditetapkan, kemudian penulis mulai berdiskusi dan tanya jawab sesuai dengan pedoman wawancara penelitian agar mendapatkan data yang dibutuhkan.

3. Dokumentasi

Selain wawancara dan observasi terdapat juga dokumentasi yang merupakan metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian. Dokumen juga merupakan jenis pengumpulan data yang meneliti berbagai macam dokumen yang berguna untuk bahan analisis. Konteks penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk mencari tambahan sumber kaitanya dengan dokumentasi desa, wawancara, dan lain sebagainya. Metode ini penulis lakukan bebarengan dengan proses observasi dan wawancara, secara langsung penulis melakukan dokumentasi foto ke beberapa sumber yang tidak bisa penulis bawa, dan juga melakukan

[93] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, Dan R&D*.

dokumentasi rekaman suara saat proses wawancara berlangsung,

E. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teori milik Milles dan Huberman. Analisis data ialah upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain.[94] Pada penelitian kali ini, Yang pertama, Peneliti akan Menyusun rancangan penelitian terlebih dahulu, agar selanjutnya dapat dibuat sebuah pedoman wawancara, agar dapat dilakukan Penelitian di ruang lingkup masalah yang terjadi atau peristiwa yang sedang diamati dan diteiliti dengan seksama. Lalu selanjutnya peneliti akan turun ke lapangan untuk melaksanakan pengambilan sumber data penelitian, dan jumlah (informan). Lalu selanjutnya proses Wawancara ke lapangan, Peneliti telah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan pengambilan data dari narasumber.[95]

Menurut Miles dan Huberman batasan dalam proses analisis data ini mencakup tiga sub proses, yaitu reduksi data, display data, dan verifikasi/penarikan kesimpulan. Pada Penelitian ini metode analisis data yang digunakan, yaitu :

1. Reduksi Data

   Proses reduksi data merupakan proses yang menunjukkan bagaimana menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan, serta mentransformasikan data mentah yang muncul dalam penulisan catatan lapangan. Dari adanya reduksi data ini, peneliti mencoba menyederhanakan infomasi yang telah didapat di lapangan guna memperoleh data inti yang bersifat penting dan sesuai dengan tujuan penelitian diawal. Adapun cara yang dilakukan adalah dengan menyaring dan memilah data apa saja yang kiranya dapat dimasukan dalam hasil penulisan nantinya. Kemungkinan dalam proses ini akan ada beberapa data informasi yang akan diseleksi untuk kemudian dibuang atau diganti dengan data informasi lain yang lebih

[94] Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Analisi Data)*, hal. 85.
[95] Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*.

berkompeten. [96]

Pada proses reduksi data ini penulis melakukan pemilihan data yang diperoleh dari proses pengumpulan data dengan memilih data yang berhubungan dengan pembahasan ini, adapun data-data yang tidak digunakan maka tidak penulis pakai dalam penelitian ini.

2. Penyajian Data *(data display)*

Proses *display* data peneliti melakukan organisasi data, mangaitkan hubungan antar fakta tertentu menjadi data, dan mengaitkan antara data yang satu dengan data lainnya. Dalam tahap ini peneliti dapat bekerja melalui penggunaan diagram, bagan-bagan, atau skema untuk menunjukkan hubungan yang terstruktur antara data satu dengan data lainnya. Proses ini akan menghasilkan data yang lebih konkret, tervisualisasi, memperjelas informasi agar nantinya dapat lebih dipahami oleh pembaca.[97] Proses ini dilakukan dengan cara menampilkan hasil wawancara sehingga bisa memperkuat kredibilitas penelitian ini, menampilkanya dilakukan dalam bab pembahasan yang membahas sebuah persoalan yang memang relevan dengan data wawancara yang diperoleh.

3. Penarikan Kesimpulan *(conclusion drawing/verification)*

Langkah ketiga dalam analisis data ini adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, kemudian diverifikasikan dengancara mencari data yang lebih mendalam, valid, dan konsisten dengan mempelajari kembali data yang telah terkumpul sampai kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.[98] Proses ini merupakan tahap terakhir. Kesimpulan menjurus pada jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan dari temuan peneliti.[99]

Tahap ini peneliti telah melakukan penafsiran (interpretasi) terhadap data, sehingga data yang telah diorganisasikannya itu memiliki makna. Proses ini menghasilkan sebuah hasil analisis yang telah dikonsultasikan atau

---

[96] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, Dan R&D*.
[97] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, Dan R&D*.
[98] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, Dan R&D*.
[99] Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, hal. 181.

dikaitkan dengan asumsi asumsi dari kerangka teoritis yang ada. Demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal. dalam analisis data ini peneliti menggunakan analisis deskriptif yaitu penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan bagaimana pemberdayaan bunda mandiri.

Teori terbaru yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña memberikan peningkatan signifikan dalam analisis data kualitatif, terutama dengan memperkenalkan siklus analisis ganda, penggunaan teknologi, validasi data yang lebih kuat, dan penyajian data yang lebih dinamis. Mereka juga menekankan pentingnya memahami konteks sosial dan budaya dalam analisis serta mendorong penggunaan pendekatan kreatif seperti metafora untuk menggali makna data yang lebih mendalam. Pembaruan ini memberikan kerangka yang lebih modern dan komprehensif bagi peneliti dalam menganalisis data kualitatif, terutama dalam penelitian lapangan.

F. Metode Triangulasi Data

Metode triangulasi data adalah teknik dalam penelitian kualitatif yang digunakan untuk meningkatkan validitas dan keakuratan data dengan cara menggabungkan berbagai sumber atau teknik pengumpulan data. Triangulasi data memungkinkan peneliti untuk mengonfirmasi temuan dari satu metode dengan metode lainnya, sehingga memperkuat interpretasi hasil penelitian. Metode ini biasa dilakukan dengan menggabungkan observasi, wawancara, dan analisis dokumen atau data lain yang relevan untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh tentang fenomena yang diteliti.[100]

Penerapannya, triangulasi data membantu mengurangi bias subjektif yang mungkin muncul dari satu jenis metode pengumpulan data. Misalnya, ketika sebuah penelitian hanya mengandalkan wawancara, ada kemungkinan bahwa pandangan atau interpretasi subjek wawancara dapat mempengaruhi hasil. Dengan menambahkan data dari observasi atau dokumen, peneliti dapat membandingkan berbagai informasi yang diperoleh dan memastikan bahwa data

[100] Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*.

yang diperoleh benar-benar menggambarkan kenyataan, bukan hanya persepsi satu sumber.[101]

Selain meningkatkan keakuratan data, triangulasi data juga dapat memperkaya pemahaman peneliti terhadap fenomena yang diteliti. Penggunaan berbagai sudut pandang atau sumber data memungkinkan peneliti untuk melihat fenomena dari berbagai perspektif, sehingga memberikan wawasan yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, triangulasi data bukan hanya sekadar alat untuk validasi, tetapi juga strategi untuk memperluas pemahaman dan menghasilkan analisis yang lebih dalam.

[101] Abdussomad, *Metode Penelitian Kualitatif*, vol. 1999, p. .

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Desa Pengalusan

1. Sejarah Desa Pengalusan

Desa Pengalusan mulanya merupakan dari asal hutan daerah Negeri Kesatuan Republik Indonesia, sebelum tahun 1927 datanglah pelarian prajurit akibat dari kekalahan perang pajang,sebanyak 11 Orang terdiri dari 8 punggawa, dari 11 orang tadi memiliki keturunan pada ataranya ada sunan jaya kusuma sunan kuasa dan sunan alus yang sampai sekarang makam tersebut masih dirawat, kemudian datang lagi sejumlah orang menggunakan seseorang pemimpin bernama mbah somaringgit dengan menempati tempat yang tidak selaras yaitu di daerah barat yang populer menggunakan dukuh biting serta berkembanglah penduduk sebagai akibatnya membuka dan menggarap tanah yang sudah disediakan oleh pemerintah seluas 390,348 Ha.

Di tahun sebelum 1937 ketua Desa dijabat oleh Arsawijaya yang administrasinya mengikuti Desa Pengalusan di tahun 1937 s/d 1944 , tahun 1944 diadakan pemilihan ketua Desa serta yang dipercaya untuk menjabat menjadi ketua Desa ialah Bangsa Dikrama, selama 7 tahun dan tewas dunia di posisi masih sebagai kades selesainya itu diganti oleh Kartubi tahun 1944 s/d 1946, tahun 1946 terjadi pergantian kepala desa dan pada jabat oleh Atmo suwito,didampingi seorang sekdes bernama Achmad sudarmo hingga tahun 1988 , lalu Desa Pengalusan terus berkembang dengan ketua Desa tahun (1988-1998) Sudiyanto, tahun (1998-2000) Haryanto (Pj. ketua Desa), tahun (2000-2008) Kusworo, tahun (2008-2014) Sudiyanto, tahun (2014-2016) Suwanto (Pj Kades), serta diadakan pemilihan kepala Desa bar tahun (2016-sekarang) Bambang Haerudin menjadi kepala Desa terpilih.

2. Letak dan Kondisi Geografis

Desa Pengalusan terletak di Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga mempunyai letak astronomis pada titik 7,10 LU – 7,29 LS dan

101,11 BB – 109,35 BT dengan luas wilayah 390.3480 ha dan jumlah penduduk sebanyak 5.948 jiwa dengan kepadatan 1.739 jiwa/km^2. Desa Pengaluasan terletak di Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga yang mana dibatasi oleh:

- Sebelah utara : Desa Campakoah dan Desa Sangkanayu
- Sebela timur : Perhutani dan Desa Serang
- Sebelah selatan : Desa Binangun
- Sebela barat : Desa Pagerandong

Gambar 1. Peta Desa Pengalusan

Peta Wilayah Desa Pengalusan[102]

Wilayah Desa Pengalusan Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga mempunyai curah hujan berkisar 3.180 mm dengan suhu udara rata-rata 22^o – 33^o C. Desa Pengalusan mempunyai kelembaban udara mencapai 85, ketinggian Desa Pengalusan Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga diukur diatas permukaan air laut memiliki ketinggian 308 mdpl.[103]

3. Struktur Organisasi Desa

Kepala Desa	: Bambang Haerudin
Sekretaris Desa	: Harnanto
Kaur Keamanan dan Ketertiban	: Samyono

[102] Sumber data : Balai Desa Pengalusan
[103] Sumber data : Balai Desa Pengalusan

Kaur Umum	: Aris Pamuji, A.Md.Kep
Kaur Keamanan dan Ketertiban	: Wakyo
Kaur Keamanan dan Ketertiban	: Suwitnyo
Kaur Keamanan dan Ketertiban	: Mustiono
Kaur Keamanan dan Ketertiban	: Wartoyo
Kaur Pemerintahan	: Anggun Musgareta Cahya
Kaur Keuangan	: Citra Dewi Dwi Pertiwi
Kaur Keamanan dan Ketertiban	: Abu Nawas, S.Kom.I
Kaur Pembangunan	: Arif Fudin, S.Pd.
Kaur Pembangunan	: Sri Murtiningsih, S.E.

B. Motivasi Wanita Tani dalam Meraih Prestasi di Desa Pengalusan, Kecamatan Mrebet, Kabupaten Purbalingga

1. Potensi Wilayah Kelompok

   Wilayah Kelompok Wanita Tani Sriandi mencakup wilayah yang ada di Dusun 5 Desa Pengalusan dengan luas pekarangan 0,5 Ha, meliputi 30 rumah tangga yang tergabung dalam kelompok. Kelompok Wanita Karya Tani berdiri pada tahun 2018. Lahan pekarangan yang ada di wilayah RT selama ini dimanfaatkan untuk tanaman pekarangan, dari 30 rumah tangga belum semuanya tertata dengan baik, padahal lahan pekarangan yang ada sangat berpotensi untuk kegiatan optimalisasi pemanfaatan pekarangan, karena ketersediaan air cukup, didukung dengan keinginan ibu-ibu rumah tangga mau dan sadar akan pentingnya tanaman dilahan pekarangan.[104]

2. Profil Kelompok Wanita Tani

   a. Kepengurusan

      1) Nama Kelompok : KWT KARYA TANI
      2) Tahun Berdiri : 9 Februari 2018
      3) Jumlah Anggota : 30 Orang
      4) Alamat Kelompok : Dusun 5 RT 05 RW 03 Desa Pengalusan Kec. Mrebet Kab. Purbalingga

[104] Sumber data : Balai Desa Pengalusan

5) Prestasi : Juara 1 Tingkat Nasional Tahun 2020
6) Susunan Kepengurusan dan Anggota Kelompok Tani Karya Tani Desa Pengalusan :

Tabel 1. Susunan Pengurus KWT

No.	Nama	Kedudukan Dalam Kelompok	Pekerjaan	Alamat
1	Bambang Khoerudin	Penasehat	Kepala Desa	RT 01 RW 01
2	Murwati	Ketua	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
3	Endah Pinilih Susilowati	Sekretaris	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
4	Supriani	Bendahara	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
5	Wastinah	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
6	Kamirah	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
7	Elina	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
8	Luwih Kasiatun	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
9	Chumyati	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
10	Daryati	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
11	Purwaningsih	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
12	Sunasti	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
13	Parwati	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
14	Suyati	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
15	Purwati	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
16	Resmiati	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
17	Ribkha Asih Ambarwati	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
18	Sri Mulyani	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03

19	Rustanti	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
20	Sartini	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
21	Prihati	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
22	Samini	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
23	Tumini	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
24	Sri Lestri	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
25	Kristinah	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
26	Kartini	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
27	Kuswati	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
28	Subekti	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
29	Puji Asih	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
30	Harni Pamuji	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03
31	Desiana Rosiawati	Anggota	Ibu Rumah Tangga	RT 05 RW 03

Struktur Organisasi KWT Karya Tani Desa Pengalusan

Pelindung : Kepala Desa Pengalusan

Penasihat : PPL. Wilayah Binaan Desa Pengalusan

Ketua : Murwati

Sekretaris : Endah Pinilih S

Bendahara : Supriyani

Seksi Pertanaman : Kristinah

Seksi Kebun Bibit Desa : Asih Ambarwati

Seksi Demplot : Puji Asih

Seksi Paska Panen dan Pemasaran : 1. Subekti

2. Wiwi Kurnia S

Jumlah Anggota : 24 anggota

3. Kegiatan Kelompok

Kelompok Wanita Tani mempunyai anggota 30 rumah tangga yang saling berdekatan dan ngompleks dalam satu kawasan yang rutin mengadakan pertemuan yaitu setiap bulan. Di dalam pertemuan kelompok Wanita Tani biasanya dibahas masalah bagaimana budidaya yang baik terutama benih apa yang akan ditanam di pekarangan, bagaimana pemberian air pada musim kemarau, masalah penggunaan pupuk organik, serta mengevaluasi apa yang telah dikerjakan setelah panen dari pekarangan rumah. Juga diadakan prakter berupa: pembibitan, penanaman dan pupuk organik. Setiap anggota wajib mengembangkan pemanfaatan pekarangan dengan menanam tanaman sumber pangan (sayur, buah, umbi) ataupun memeliharan ternak dan ikan. Tujuannya adalah mencukupi ketersediaan pangan dan gizi di tingkat rumah tangga. Hasil dari usaha pekarangan ini diutamakan untuk dikonsumsi oleh rumah tangga bersangkutan dan apabila berlebih dapat dibagikan/disumbangkan kepada anggota kelompok atau secara bersama-sama dijual oleh kelompok.

Pada tahun 2018 dengan dukungan dari pemerintah desa, kelompok berinisiatif untk membuat kebun bibit desa guna memenuhi kebutuhan bibit tanaman untuk anggota atau dijual kepada masyarakat lain/petani yang membutuhkan. Kegiatan pemanfaatan pekarangan oleh kelompok wanita Tani Karya Tani sampai sekarang masih berjalan, namun karena adanya hujan besar dan angin maka kebun bibit desa roboh dan rusak parah. Untuk itu perlu adanya perbaikan kembali agar kegiatan pemanfaatan pekarangan dapat terus berjalan sehingga dapat mendukung kegiatan optimalisasi pemanfaatan pekarangan dalam rangka mewujudkan kemandirian pangan.
Untuk kegiatan tahun 2022 KWT Karya Tani berencana untuk menambah penghasilan disektor perkebunan yaitu dengan cara memperbanyak tanaman buah disekitar pekarangan. Adapun kebutuhan bibit buah adalah sebagai berikut :

RENCANA KEBUTUHAN BIBIT BUAH

Tabel 2. Tabel Kebutuhan Bibit

No.	Uraian	Satuan	Total	Jumlah Total
A	**Bibit Buah**			
1	Pisang	Buah	25	25
2	Jambu	Buah	25	25
3	Alpukat	Buah	25	25
4	Mangga	Buah	25	25

4. Latar Belakang Kelompok Wanita Tani

Kelompok Wanita Tani (KWT) Desa Pengalusan didirikan untuk memberdayakan perempuan pedesaan dengan latar belakang SDM (Sumber Daya Manusia) yang rendah. Mereka berupaya membuktikan bahwa meskipun berasal dari daerah terpencil, mereka mampu berkontribusi dan memajukan desa, khususnya dalam bidang ketahanan pangan. Tujuan utama pembentukan KWT adalah untuk menciptakan perubahan positif, tidak hanya dalam aspek ekonomi tetapi juga dalam penguatan peran perempuan di sektor pertanian.

Hal ini diungkapkan oleh Murwati sebagai berikut:

> "Ya pengin maju tadi saya sudah katakan saya kepengin maju saya kepengin buktikan bahwa kami orang yang di gunung, kami perempuan perempuan yang SDM rendah, tapi kami ingin membawa nama baik desa kami, yang baik lah seperti itu sebenarnya jangan sampai ketinggalan."[105]

Dari keterangan tersebut, Murwati, sebagai ketua, ingin membuktikan bahwa perempuan desa dengan pendidikan dan pengalaman terbatas mampu membawa perubahan. Harapannya adalah agar masyarakat, khususnya ibu-ibu, tidak tertinggal dalam kemajuan zaman.

KWT Desa Pengalusan menjadi wadah bagi ibu-ibu untuk belajar dan bekerja sama. Dengan latar belakang yang beragam, mereka berusaha mengatasi tantangan yang ada di desa, seperti keterbatasan akses terhadap pengetahuan modern dan teknologi. Berkat semangat dan kerja keras, kelompok ini mampu menciptakan perubahan nyata yang diakui hingga tingkat nasional.

Peran KWT Desa Pengalusan antara lain sebagai berikut:

[105] Murwati, Ketua KWT, Jum'at, 10 Januari 2025

a. Peningkatan Ekonomi

KWT berkontribusi pada peningkatan ekonomi masyarakat melalui optimalisasi pertanian. Sebelum KWT dibentuk, metode pertanian cenderung tradisional (ortodoks). Dengan kehadiran KWT, praktik pertanian menjadi lebih modern, misalnya penggunaan mulsa untuk meningkatkan kualitas hasil panen. Perubahan ini menunjukkan dampak nyata dari adanya pelatihan dan inovasi yang didukung oleh KWT.

b. Pemberdayaan Perempuan

KWT mematahkan stereotip bahwa pertanian hanya dilakukan oleh laki-laki. Anggota KWT, yang seluruhnya perempuan, aktif bertani, bercocok tanam, dan bekerja di demplot. Anggota KWT diajarkan memanfaatkan pekarangan rumah untuk bercocok tanam, sehingga kebutuhan sehari-hari seperti cabai dan kucai dapat dipenuhi tanpa harus ke ladang.

c. Menciptakan solidaritas

KWT menjadi sarana membangun kerukunan dan kebersamaan antar perempuan di desa. Gotong royong dalam kegiatan seperti kerja bakti di demplot menciptakan solidaritas yang kuat.

5. Faktor-Faktor Motivasi

a. Faktor Pendukung Motivasi

1) Dorongan dan Motivasi Kepemimpinan

Murwati, sebagai ketua KWT, menjadi tokoh sentral yang menginspirasi para anggota. Dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang terbatas, ia berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan yang tulus dan penuh semangat dapat membawa perubahan besar. Dorongannya tidak hanya terbatas pada aspek teknis pertanian, tetapi juga pada penguatan mental dan motivasi anggota. Ia menanamkan keyakinan bahwa perempuan desa memiliki potensi besar untuk berkontribusi dalam pembangunan desa.

Ketua KWT memberikan motivasi luar biasa, menjadi teladan, dan melibatkan anggota dalam setiap kegiatan. Pemimpin yang semangat dan tidak ragu untuk turun tangan secara langsung menjadi faktor utama dalam menjaga motivasi anggota. Dalam organisasi yang beranggotakan 31 orang, hubungan antar anggota tidak selalu sama. Pengurus dituntut menjadi contoh, bekerja tanpa perhitungan waktu atau tenaga, agar dapat memotivasi anggota lainnya.

Murwati memberikan motivasi melalui contoh nyata, seperti keterlibatannya dalam setiap kegiatan kelompok. Kepemimpinannya yang inklusif dan inspiratif menciptakan rasa solidaritas di antara anggota. Hal ini terlihat dari semangat anggota untuk terus aktif berpartisipasi, meskipun menghadapi berbagai tantangan, baik dari segi waktu maupun tenaga.

2) Hasil yang Nyata

Setiap kegiatan menghasilkan manfaat ekonomi nyata bagi anggota, seperti pembagian hasil panen atau pengolahan produk menjadi nilai tambah. Hal ini diungkapkan oleh Endah sebagai berikut:

> "Kalau untuk saya ya, karena kan saya basic nya bukan petani ya, karena di sini itu ya berarti saya harus belajar untuk ketahanan pangan. Paling enggak kan belajar cara menanam, merawat kayak gitu kemudian kan menanam tanaman tanaman yang bisa dipakai untuk mungkin kebutuhan sehari hari seperti itu kaya cabai di sini kan daun bawang terus ada terong sayuran dari tanaman hortikultur kayak gitu."[106]

Keterangan di atas menunjukkan bahwa meskipun Endah tidak memiliki latar belakang sebagai petani, bergabung di KWT memberinya kesempatan belajar menanam, merawat tanaman hortikultura, serta memanfaatkan hasil pekarangan untuk kebutuhan sehari-hari.

[106] Endah, Sekretaris KWT, Jum'at, 10 Januari 2025

3) Dukungan Sosial dan Pemerintah

Dukungan dari keluarga, masyarakat, pemerintah desa, dan dinas terkait menjadi kunci keberhasilan. Pelibatan PKK dan kelompok tani (poktan) menciptakan sinergi dalam setiap program. Hal ini diungkapkan oleh Murwati sebagai berikut:

> "Kalau keluarga sangat mendukung sekali karena suami kami juga selain kami KWT suami kami poktan jadi selalu mendukung jadi kalau saya semisal ada tamu pak besok ini ini saya juga bekerjasama dengan poktan seperti tadi pak RT itu kan selalu membantu pada kegiatan kami pokoknya kita itu kerjasama dengan bapak-bapak. Kalau pemerintah ya selalu mendukung, pemerintah terlebih juga untuk bu ketua PKK saya libatkan, pokoknya PKK saya libatkan untuk ikut kegiatan KWT ini karena kami sering ada kegiatan baik pelatihan, baik itu ada study banding, pasti saya mengikutsertakan ibu ibu PKK terus saya undang kepala desa pokoknya ya pemdes saya ikutsertakan dan dari pemdes juga selalu membantu begitu perhatian lah."[107]

Hal senada juga disampaikan oleh Rudiyat selaku Ketua RT sebagai berikut:

> "Ya jelas dengan adanya KWT atau kelompok Wanita Tani jelas bahwa itu meningkatkan ekonomi dari masyarakat sendiri yang jelas dengan tentang ekonomi kemudian dari pembangunan dengan adanya kelompok wanita tani ini, sehingga pemerintah pun juga perhatian terhadap kelompok wanita tani dengan sendirinya. Oleh karena pemerintah perhatian akan akan berkembang pada sektor pembangunan ya kan tentang turunnya, tentang jalan, tentang kebersihan dan lain sebagainya itu bisa. Sehingga dengan adanya KWT jelas itu bisa menambah untuk daya tarik dari pemerintah, kemudian juga pembangunan di wilayah kami."[108]

Keterangan di atas menjelaskan bahwa motivasi yang kuat, kepemimpinan yang inspiratif, serta dukungan sosial menjadi faktor utama keberhasilan KWT Desa Pengalusan dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya dan meraih prestasi nasional. Kegiatan yang diadakan tidak hanya meningkatkan ketahanan pangan, tetapi

[107] Murwati, Ketua KWT, Jum'at, 10 Januari 2025
[108] Rudiyat, Ketua RT, Jum'at, 10 Januari 2025

juga memperkuat ekonomi dan keterampilan para wanita tani di desa.

b. Faktor Penghambat Motivasi

1) Pengaturan waktu

Anggota harus mampu menyeimbangkan kegiatan KWT dengan tanggung jawab di rumah.

2) Keterbatasan wilayah

Keberhasilan KWT belum meluas ke seluruh wilayah Desa Pengalusan karena belum semua masyarakat memiliki kebiasaan bertani.

6. Prestasi dan Keunggulan KWT

KWT Desa Pengalusan telah meraih berbagai prestasi, antara lain:

a. Penghargaan Nasional

Kelompok ini meraih juara dalam lomba Pekarangan Pangan Lestari (P2L) tingkat nasional, meskipun baru terbentuk sejak 2019. Prestasi ini menunjukkan dedikasi dan kerja keras seluruh anggota. Prestasi KWT memberikan dampak positif yang signifikan, sehingga mengangkat nama Desa Pengalusan. Hal ini diungkapkan oleh Endah sebagai berikut:

> "Sekarang kan dengan adanya kemarin kita juara satu itu banyak sekali yang hadir KWT KWT dari luar kota itu kan study banding, jadi kan dari luar kota bisa melihat desa kami khususnya Desa Pengalusan. Secara tidak langsung kan dari desa itu kan terangkat begitu dan dikenal. Kemarin kan juara dua itu dari Cirebon sudah kesini, kemudian yang paling jauh dari Nusa Tenggara Timur (NTT) itu juga kesini."[109]

Keterangan di atas menjelaskan bahwa selain meningkatkan ekonomi anggota, keberhasilan ini juga memperkenalkan Desa Pengalusan sebagai model pemberdayaan perempuan di sektor pertanian. Kunjungan studi banding dari desa lain menjadi bukti pengakuan terhadap keberhasilan KWT.

[109] Endah, Sekretaris KWT, Jum'at, 10 Januari 2025

Meskipun demikian, kelompok wanita tani hanya terdapat di RT 5 RW 3, dan belum ada inisiatif serupa di wilayah lain di Desa Pengalusan. Kendala utamanya adalah kurangnya kebiasaan bertani di kalangan masyarakat.

b. Pengolahan Produk Lokal

Anggota KWT berhasil mengolah produk seperti kucai dan peyem menjadi produk bernilai ekonomi tinggi. Keberhasilan ini menjadi contoh pemberdayaan ekonomi melalui inovasi. Hal ini disampaikan oleh Murwati sebagai berikut:

> "Bisa produksi dari hasil tanaman kami sendiri, kaya kucai itu kan dari tanaman kami sendiri maksudnya bahan bakunya ada yang kalau dipasarkan dijual kucai itu kalau dijual mentahan itu kan Cuma harga 5.000 tapi kalau dijual mateng kaya gini sudah menjadi produk itu kan segini 25.000 itu yang menjadi prestasi kami, kaya peyem itu juga kalau budin dijual budin mentahkan paling 1.000 lah kalo dijual peyem itu dapat 1 kg 20.000 itu yang menjadi kelebihan/keunggulan kami di KWT itu dipengolahannya."[110]

Keterangan di atas menyatakan bahwa dengan pengolahan yang baik, kucai mentah yang harganya sangat murah dapat dijual dengan harga yang tinggi ketika diolah menjadi sambal kucai. Tidak hanya itu, budin mentah yang harganya sangat murah dapat dijual dengan harga tinggi ketika diolah menjadi peyem. Pengolahan yang baik ini dapat meningkatkan perekonomian anggota KWT dari hasil tanaman sendiri

c. Administrasi yang Rapi

KWT menjaga kualitas administrasi yang sinkron dengan kondisi lapangan, sehingga mendapat penilaian positif dalam berbagai kompetisi. Hal ini disampaikan oleh Murwati sebagai berikut:

> "Karena yang menjadikan juara kemarin itu menang bukan dilapangan saja, bukan fisiknya saja, tapi juga di administrasi, jadi saya menanamkan ke Ibu Endah itu ayo bu kita mulai mencatat itu dari 0, jadi jangan sampai tiba-tiba nanti mau ada

[110] Murwati, Ketua KWT, Jum'at, 10 Januari 2025

> penilaian baru kita ngarang ini itu, tapi mari kita dari 0 dari awal kita catat baik di KBD pembukuan KBD kan ada di Ibu Endah, itu ada dari pembukuan pembibitan, penanaman, pasca panen, semua itu ada disitu karena kan harus ada administrasi. Jadi antara administrasi dengan kenyataan itu sinkron. Jadi mungkin yang membuat juri oh ini dulu bener bener real tidak berbohong seperti itu si sebenernya."[111]

Keterangan di atas menjelaskan bahwa administrasi yang rapi dan sinkron itu sangat penting untuk memastikan semua catatan administrasi sesuai dengan kondisi di lapangan, Administrasi juga disusun dengan urut mulai dari pembibitan, penanaman dan pasca panen.

Kelompok Wanita Tani (KWT) di Desa Pengalusan telah berhasil menunjukkan bahwa perempuan memiliki peran penting dalam pengembangan pertanian desa. KWT tidak hanya meningkatkan perekonomian desa melalui pertanian modern, tetapi juga menjadi wadah pemberdayaan perempuan dan penguatan kebersamaan. Meskipun masih ada tantangan dalam memperluas inisiatif ini ke wilayah lain di desa, prestasi KWT telah menginspirasi masyarakat setempat dan menjadi model yang patut dicontoh.

7. Latar Belakang Motivasi

Motivasi anggota Kelompok Wanita Tani (KWT) Desa Pengalusan bergabung karena ingin meningkatkan ketahanan pangan, belajar keterampilan baru, dan memperluas jaringan sosial. Dukungan keluarga, masyarakat, dan pemerintah menjadi motivasi besar. Prestasi kelompok turut memotivasi anggota untuk tetap aktif. Murwati, sebagai ketua, memberikan teladan yang memotivasi anggota melalui semangat, arahan, dan keterlibatan langsung dalam kegiatan.

Motivasi diberikan melalui pemanfaatan pekarangan untuk menanam tanaman, kegiatan bersama, serta penguatan semangat agar

[111] Murwati, Ketua KWT, Jum'at, 10 Januari 2025

anggota tetap aktif. Hal ini membantu anggota mengatasi tantangan ekonomi, seperti memanfaatkan hasil tanaman saat harga pasar mahal.

Strategi Motivasi yang Diterapkan di KWT Desa Pengalusan yaitu sebagai berikut:

a. Tanggung Jawab dan Transparansi

Mengelola kegiatan dengan transparansi dan akuntabilitas meningkatkan kepercayaan anggota dan stakeholder eksternal. Strategi ini sesuai dengan prinsip manajemen modern yang menekankan pentingnya tanggung jawab dalam organisasi. Hal ini diungkapkan oleh Murwati dalam pernyataannya yaitu:

> "Kami memotivasi ibu ibu itu yang pertama pertanggungjawaban karena di kegiatan kami itu di P2L itu kan ada 3 kegiatan yaitu di Demplot, di KBD dan dipertanaman dari itu dari situ kami memberikan motivasi itu agar pertanggungjawaban yang dari dinas ketahanan pangan itu benar benar dilakukan dengan baik. Yang pertama kejujuran. Pokoknya kita itu tanggung jawab lah. Intinya membuktikan bahwa kami ibu ibu itu bisa mengelola dana atau kegiatan yang dari DKPP itu."[112]

Keterangan di atas menekankan pentingnya tanggung jawab dalam mengelola dana atau kegiatan yang berasal dari Dinas Ketahanan Pangan. Mengelola kegiatan seperti Demplot, KBD, dan pertanaman dengan transparansi penuh.

b. Kepemimpinan dengan Contoh

Sebagai ketua, Murwati dan pengurus lainnya memberi contoh nyata dalam semua kegiatan. Mereka bekerja bersama anggota, menciptakan rasa solidaritas. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ibu Murwati sebagai berikut:

> "Motivasi kami ya kami apa ya kalau kami ngomong A itu kan kami harus bisa melakukan. Besok kita harus kerja bakti terus kami enggak cuma ngomong kerja bakti saja, tapi kami mencontohi kami sudah berangkat duluan kami terutama kami yang jadi anggota menjadi pengurus itu memang harus apa ya menjadi contoh pokoknya yang pengurus intinya itu harus

[112] Murwati, Ketua KWT, Jum'at, 10 Januari 2025

menjadi contoh agar anggota itu oh itu ya apa pengurus juga sudah berangkat."[113]

Keterangan senada juga disampaikan oleh Endah sebagai berikut:

> "Ketuanya ya ini dia ketua kwt ini luar biasa sih ya itu apa cara memotivasi ke anggota itu sangat luar biasa. Ya seperti saya katakan tadi bahwa untuk menjadi pengurus apalagi seorang pemimpin kan itu harus menjadi contoh yang lain gitu. Jadi enggak istilah apa ya jarkoni gitu ya kan kadang kalau ketua kan nyuruh nyuruh tok kalau kita kan enggak misalnya ada kan karena demplot itu apa dekat dengan ketua misalnya atau apapun ya ketua dulu yang bertanggung jawab di itu baru nanti ke anggota seperti itu, kalau misalnya ada apa namanya harus di ini harus dibersihkan ini ya anggota dilibatkan semua seperti itu dan setiap ada kegiatan atau apapun tidak mengambil keputusan sendiri seperti itu. Jadi semua anggota dilibatkan."[114]

Keterangan di atas memberikan penjelasan bahwa sebagai seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik. Pemimpin tidak hanya mengatur saja tetapi juga ikut serta dalam melaksanakan kegiatan. Tidak hanya itu, setiap mengambil keputusan, pemimpin selalu melibatkan seluruh anggotanya. Hal ini memperlihatkan bahwa pemimpin tersebut sangat menghargai anggotanya.

c. Gotong Royong dan Kebersamaan

Strategi ini mencerminkan nilai-nilai budaya lokal yang mengutamakan solidaritas. Gotong royong menjadi modal sosial yang memperkuat organisasi. Hal ini disampaikan oleh Murwati sebagai berikut:

> "Jangan sampai kita enak enakan cuma perintah perintah saja, tapi yang bekerja anggota dan kami setiap ada kegiatan itu semuanya kami ada gotong royong itu juga kami ya apa ada semuanya kan makan bersama apa gitu kan membuat nanti kita bareng bareng makan."[115]

[113] Murwati, Ketua KWT, Jum'at, 10 Januari 2025
[114] Endah, Sekretaris KWT, Jum'at, 10 Januari 2025
[115] Murwati, Ketua KWT, Jum'at, 10 Januari 2025

Keterangan tersebut menunjukkan bahwa menjaga semangat kebersamaan dengan budaya makan bersama setelah kerja bakti. Hal ini menguatkan hubungan antaranggota.

d. Reward dan Insentif

Insentif berupa hasil panen dan pengakuan atas kontribusi anggota meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, sesuai dengan teori penguatan (*reinforcement theory*). Hal ini diungkapkan oleh Murwati sebagai berikut:

> "Kalau yang biasanya kalau yang itu saya kan pas ada Agustusan itu saya lombakan nanti dinilai oh ini nanti kan kelihatan dari 31 itu buku kecil kecil itu kaya notes itu kan dikembalikan ke bu sekretaris, habis itu dilihat ternyata bu ini selama satu tahun panen terong di pekarangan segini, kucai segini, ini segini, dikasih reward, dikasih hadiah, biasanya seperti itu."[116]

Keterangan tersebut diperkuat oleh Desi yaitu:

> "Pernah saat mengikuti pembuatan pangan lokal, rewardnya berupa sertifikat. Setelah mendapat sertifikat motivasi saya lebih besar lagi untuk terus mengikuti kegiatan. Lebih bangga, lebih semangat dan lebih aktif lagi dalam mengikuti kegiatan."[117]

Hal serupa juga disampaikan Endah terkait reward berupa sertifikat seperti keterangannya berikut:

> "Kalau penghargaan secara pribadi nggak ada. Kemarin kita itu pelatihan di BLK dan itu mendapatkan sertifikat yang kompeten. Jadi saya sama bu ketua itu mengikuti pelatihan selama dua minggu jadi kita memiliki sertifikat kompeten. Jadi kita bisa melatih anggota. Kemarin kita sudah dari PKK desa menjadi narasumber bikin olahan pangan lokal."[118]

Pernyataan diatas menyoroti perlunya memberikan hasil nyata dari kerja kelompok seperti pembagian hasil panen, pemberian sertifikat sehingga anggota merasa dihargai atas usaha mereka. Pemberian reward juga mampu mendorong anggota untuk lebih aktif

[116] Murwati, Ketua KWT, Jum'at, 10 Januari 2025
[117] Desi, Anggota KWT, Jum'at, 10 Januari 2025
[118] Endah, Sekretaris KWT, Jum'at, 10 Januari 2025

dan bersemangat dalam mengikuti berbagai kegiatan maupun pelatihan. Endah bersama ketua KWT mendapatkan sertifikat kompeten setelah mengikuti pelatihan, yang meningkatkan kapasitas mereka sebagai narasumber dalam pelatihan lain. Hal ini menjadi motivasi untuk terus berbagi ilmu kepada anggota. Pengakuan melalui sertifikat dan hasil kegiatan memotivasi Endah untuk terus aktif berkegiatan, berbagi ilmu, dan memastikan organisasi tetap berjalan dengan baik.

e. Pendidikan dan Inovasi

Pelatihan rutin mencerminkan pendekatan pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*). Inovasi, seperti pengolahan hasil panen, juga memberikan nilai tambah ekonomi yang signifikan. Hal ini disampaikan oleh Endah sebagai berikut:

> "Kalau penghargaan secara pribadi nggak ada. Kemarin kita itu pelatihan di BLK dan itu mendapatkan sertifikat yang kompeten. Jadi saya sama bu ketua itu mengikuti pelatihan selama dua minggu jadi kita memiliki sertifikat kompeten. Jadi kita bisa melatih anggota. Kemarin kita sudah dari PKK desa menjadi narasumber bikin olahan pangan lokal."[119]

Keterangan di atas menunjukkan bahwa pengurus maupun anggota terus di dorong untuk belajar dan berinovasi. Setelah ketua dan sekretaris mendapatkan ilmu dari pelatihan di BLK selanjutnya beliau membagikan ilmu yang didapatkan selama pelatihan kepada anggota. Tidak hanya anggota KWT saja tetapi juga kepada PKK desa untuk menyampaikan olahan pangan lokal.

Pelatihan yang diikuti juga memberikan wawasan, ilmu, dan keterampilan baru, seperti mengolah hasil tanaman lokal menjadi produk bernilai ekonomi tinggi. Contohnya, kucai yang diolah menjadi sambal memberikan keuntungan lebih besar dibandingkan menjual langsung ke tengkulak.

[119] Endah, Sekretaris KWT, Jum'at, 10 Januari 2025

C. Analisis Motivasi Wanita Tani dalam Meraih Prestasi di Desa Pengalusan, Mrebet Purbalingga

Hasil penelitian tentang motivasi Kelompok Wanita Tani (KWT) di Desa Pengalusan menggambarkan bagaimana pemberdayaan perempuan dalam bidang pertanian berkontribusi pada kemajuan sosial, ekonomi, dan ketahanan pangan desa. Dalam analisis ini, teori motivasi seperti teori kebutuhan Maslow, teori motivasi Herzberg, dan teori motivasi McClelland digunakan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan KWT Desa Pengalusan.

1. Motivasi Wanita Tani menurut Teori Kebutuhan Maslow
   a. Kebutuhan Fisiologis

      Motivasi anggota KWT untuk meningkatkan ketahanan pangan desa berakar pada pemenuhan kebutuhan dasar, seperti pangan dan pendapatan ekonomi. Misalnya, hasil panen yang dibagi kepada anggota menjadi insentif langsung yang memenuhi kebutuhan fisiologis mereka.

      Endah termotivasi bergabung dengan Kelompok Wanita Tani (KWT) karena lingkungan desa mayoritas adalah petani dan adanya kebutuhan untuk meningkatkan ketahanan pangan. Desa Pengalusan sebelumnya menghadapi masalah ketahanan pangan, sehingga KWT dibentuk sebagai solusi. Hal ini sesuai dengan teori motivasi Maslow bahwa manusia mempunyai hierarki kebutuhan yaitu, kebutuhan *fisiologikal*, seperti sandang, pangan dan papan.[120]

   b. Kebutuhan Keamanan

      Anggota KWT merasa lebih aman secara ekonomi dengan adanya kegiatan yang menghasilkan pendapatan tambahan. Dukungan pemerintah dalam bentuk pelatihan dan bantuan infrastruktur juga memberikan rasa aman terhadap keberlanjutan program. Hasil wawancara dengan Endah dan Desi menunjukkan bahwa motivasi

[120] Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Motivasi* (ResearchGate, 2022).

anggota untuk bergabung dengan KWT berasal dari keinginan untuk meningkatkan keterampilan, memperbaiki ekonomi keluarga, dan memperluas relasi sosial.

c. Kebutuhan Sosial

Hasil wawancara dengan Endah dan Desi menunjukkan bahwa dukungan sosial dari keluarga dan masyarakat menjadi faktor penting yang mendorong partisipasi aktif mereka. Aktivitas KWT menciptakan hubungan antaranggota yang harmonis melalui gotong royong dan budaya makan bersama. Hal ini memenuhi kebutuhan sosial anggota untuk merasa diterima dan dihargai dalam komunitas.

d. Kebutuhan Penghargaan

Penghargaan berupa sertifikat, hasil panen, dan pengakuan dalam lomba Pekarangan Pangan Lestari (P2L) tingkat nasional meningkatkan rasa percaya diri dan harga diri anggota KWT. Prestasi KWT memberikan dampak positif yang signifikan. Selain meningkatkan ekonomi anggota, keberhasilan ini juga memperkenalkan Desa Pengalusan sebagai model pemberdayaan perempuan di sektor pertanian. Kunjungan studi banding dari desa lain menjadi bukti pengakuan terhadap keberhasilan KWT.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Peluang untuk belajar, berinovasi, dan menjadi narasumber dalam pelatihan memenuhi kebutuhan anggota untuk mengembangkan potensi diri dan berkontribusi lebih luas pada masyarakat. Pelatihan rutin diadakan untuk meningkatkan keterampilan anggota. KWT juga mulai memanfaatkan teknologi informasi untuk pemasaran produk mereka.

Bergabung dengan KWT memberikan pemahaman kepada anggota tentang berbagai teknik bercocok tanam dan cara meningkatkan hasil pertanian. Anggota belajar dari pelatihan dan praktik langsung yang diadakan kelompok. Pelatihan-pelatihan yang diadakan tidak hanya meningkatkan kemampuan bertani tetapi juga

membantu anggota memahami hal-hal yang sebelumnya tidak mereka ketahui.

Hal ini sesuai dengan teori Maslow bahwa kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, *psikologikal* dan intelektual, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status dan aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.[121]

2. Motivasi Wanita Tani Menurut Teori Motivasi Herzberg

Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya.[122]

a. Faktor Pemeliharaan (*Hygiene Factors*)

Dukungan dari keluarga, masyarakat, dan pemerintah memberikan efek positif yang signifikan, sehingga Desi merasa termotivasi untuk tetap aktif dalam kegiatan KWT. Kondisi kerja yang mendukung, seperti dukungan pemerintah, pelatihan rutin, dan infrastruktur, menjadi elemen penting dalam menjaga motivasi anggota. Konflik antaranggota yang minimal dan hubungan baik antara anggota serta pengurus memastikan lingkungan kerja yang kondusif.

b. Faktor Pemotivasi (*Motivators*)

Prestasi kelompok, kesempatan belajar, dan kontribusi nyata dalam meningkatkan kesejahteraan desa menjadi sumber motivasi intrinsik yang kuat. Kepemimpinan Murwati yang inspiratif dan teladan

[121] Wahjono, Manajemen Motivasi, 11-12.
[122] Widayat Prihartanta, "Teori-Teori Motivasi," *Jurnal Adabiya* 1, no. 83 (2015): 1–11.

dari pengurus KWT memotivasi anggota untuk berpartisipasi aktif. Murwati, dinilai mampu memimpin dengan baik, memberikan semangat, dan mengajarkan hal-hal yang bermanfaat bagi para anggota. Motivasi yang diberikan yaitu memberikan semangat untuk berpartisipasi aktif, menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan memberikan arahan mengenai langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam kegiatan pertanian.

3. Motivasi Wanita Tani Menurut Teori Motivasi McClelland

McClelland dalam T. Hani Handoko memberikan tiga tingkatan kebutuhan tentang motivasi sebagai berikut: kebutuhan akan prestasi (*need for achievement),* afiliasi (*need for affiliation*), kekuasaan (*need for power*).[123]

a. Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*)

Need for achievement adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan.[124]

Keberhasilan KWT dalam lomba tingkat kabupaten dan nasional menunjukkan motivasi anggota untuk mencapai standar tinggi. Anggota didorong untuk berinovasi, seperti mengolah kucai menjadi produk bernilai ekonomi tinggi. Selain itu, Mba Desi pernah mendapatkan sertifikat penghargaan atas partisipasinya dalam pembuatan pangan lokal. Penghargaan ini menjadi motivasi besar baginya untuk lebih aktif dan semangat dalam mengikuti kegiatan.

b. Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan

[123] Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia, 2006).
[124] Robbins, Perilaku Organisasi 22-23,.

afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.[125]

KWT berfungsi sebagai wadah untuk membangun hubungan sosial yang erat antaranggota. Kegiatan bersama seperti kerja bakti dan makan bersama memperkuat solidaritas. Desi menilai hubungan antar anggota KWT sangat baik, yang menciptakan suasana mendukung untuk berbagi ilmu dan bekerja sama.

c. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*)

Need for power adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter yang kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.[126]

Ketua KWT, Murwati, diakui sebagai pemimpin yang inspiratif. Kepemimpinannya menjadi motivasi utama bagi anggota untuk tetap aktif. Dengan memberikan contoh nyata dan semangat, ia berhasil menciptakan ikatan kuat di antara anggota. Murwati, menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi anggota dan memajukan kelompok. Kepemimpinannya yang kuat menciptakan visi bersama yang mendorong keberhasilan kelompok.

4. Analasis Regulasi Emosional Pada Kelompok Wanita Tani Perspektif Teori *Emotional Regulation Process* milik Gross

Kajian tentang regulasi emosi pada KWT menjadi penting, dengan melihat bagaimana individu pada KWT meregulasi emosinya, seperti yang dikatakan oleh Gross dalam teorinya bahwa regulasi mengalami beberapa proses yaitu *pertama,* Regulasi emosi merupakan proses yang melibatkan

[125] Robbins, Perilaku Organisasi 24-26,.
[126] Robbins, Perilaku Organisasi, 28-30.

kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi dalam menghadapi berbagai situasi, khususnya yang menantang. Proses ini diawali dengan pengenalan emosi, yaitu kesadaran individu terhadap emosi yang dirasakan, sehingga memungkinkannya untuk merespons secara tepat. Setelah itu, individu perlu melakukan penerimaan emosi sebagai langkah menerima perasaan yang muncul tanpa berusaha menekannya atau menyangkalnya. Dalam konteks wanita tani di Desa Pengalusan, misalnya, kemampuan untuk menerima rasa kecewa akibat kegagalan panen menjadi langkah awal yang penting agar mereka mampu berpikir jernih dan melangkah ke tahap selanjutnya.

Setelah mengenali dan menerima emosi, tahap berikutnya adalah melakukan evaluasi situasi atau cognitive appraisal, yaitu menilai kembali situasi yang dihadapi dengan perspektif yang lebih konstruktif. Proses ini memungkinkan individu untuk menemukan makna positif dari pengalaman yang dialami, sehingga emosi negatif dapat dikelola dengan lebih baik. Wanita tani yang menghadapi tantangan seperti perubahan cuaca ekstrem, misalnya, dapat memanfaatkan evaluasi situasi untuk melihat kejadian tersebut sebagai peluang belajar dalam mengembangkan metode pertanian yang lebih adaptif. Melalui proses ini, mereka tidak terjebak dalam rasa putus asa, melainkan terdorong untuk mencari solusi yang mendukung keberhasilan jangka panjang.

Tahap terakhir dalam proses regulasi emosi adalah pengendalian respons emosional dan tindakan berorientasi tujuan. Pengendalian respons emosional melibatkan kemampuan untuk meredam reaksi berlebihan terhadap tekanan atau kritik, sehingga individu mampu menjaga ketenangan dalam mengambil keputusan. Sementara itu, tindakan berorientasi tujuan berperan dalam mengarahkan energi emosional untuk mendorong pencapaian target yang telah ditetapkan. Dalam konteks wanita tani, kemampuan ini tampak dalam inisiatif mereka untuk mengikuti pelatihan pertanian atau mencoba metode baru setelah menghadapi kegagalan panen. Dengan demikian, regulasi emosi tidak hanya berfungsi

sebagai mekanisme pengendalian diri, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam menjaga motivasi untuk meraih prestasi di tengah tantangan yang dihadapi.

Pada analisis ini, kita ambil contoh apa yang dilakukan oleh ketua KWT dalam meregulasi emosinya berdasarkan beberapa data diatas, penulis menemukan bahwa Murwati selaku ketua KWT ini mempunyai regulasi emosi yang baik. Pada proses berjalanya di KWT tentu pernah mengalami kegagalan seperti gagal panen, maupun kesalahan baik individu atau dalam KWT itu sendiri. Contohnya pada saat tahun 2024 KWT pernah mengalami gagal panen, dalam perspektif teori ini, Murwati terlihat sudah dapat menangani emosinya.

Penulis menganalisis perspektif teori ini, tahap pertama adalah pengenalan emosi (*emotional awareness*), di mana individu menyadari dan mengidentifikasi emosi yang muncul akibat kegagalan panen, seperti rasa kecewa, cemas, atau putus asa. Kesadaran ini menjadi langkah awal yang penting karena memungkinkan wanita tani memahami kondisi emosional mereka sebelum mengambil tindakan lebih lanjut. Kesadaran yang dimaksud adalah dimana Murwati sadar gagal atau hasil panen yang kurang dikarenakan cuaca ekstrim yang tidak bisa dikendalikan oleh manusia, sehingga ia sadar hal ini harus dicari sebuah solusinya.

Kemudian pada tahapan kedua, Murwati juga telah mencoba mengevaluasi keadaan, evaluasi situasi (*cognitive appraisal*), di mana individu menilai kembali kondisi yang dihadapi dengan sudut pandang yang lebih konstruktif. Dalam konteks gagal panen, wanita tani dapat memaknai peristiwa tersebut sebagai tantangan yang mendorong mereka untuk mencari solusi baru, seperti mempelajari teknik pertanian yang lebih adaptif terhadap perubahan cuaca. Evaluasi ini membantu mengurangi dampak negatif dari emosi yang muncul dan membuka peluang untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam menghadapi kejadian serupa di masa depan.

Pada tahap akhirnya, Murwati mulai menenangkan anggotanya supaya tidak terusan dalam rasa kecewa dan lain sebagainya, dan juga mulai membuat beberapa sistem irigasi, mulai membuat pelatihan untuk anggotanya, hal ini seperti pada teori, dimana pengendalian respons emosional dan tindakan berorientasi tujuan. Pada tahap ini, individu berupaya mengendalikan reaksi emosional mereka agar tetap fokus pada pencarian solusi, bukan terjebak dalam rasa kecewa yang berlarut-larut. Wanita tani yang mampu mengendalikan emosinya akan lebih cenderung mengambil langkah konstruktif, seperti berkoordinasi dengan kelompok tani untuk bertukar pengalaman atau mencari dukungan dari penyuluh pertanian. Tindakan berorientasi tujuan terlihat saat mereka mulai menerapkan strategi baru untuk meningkatkan hasil panen, seperti menggunakan pupuk organik atau membuat sistem irigasi yang lebih

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah peneliti menyampaikan pembahasan mengenai "Motivasi Wanita Tani dalam Meraih Prestasi di Desa Pengalusan, Mrebet Purbalingga", maka peneliti menyimpulkan bahwa Kelompok Wanita Tani (KWT) Desa Pengalusan mempunyai motivasi yang kuat dan banyak dalam menjalani aktivitas ini, seperti telah berhasil membuktikan bahwa dengan semangat, tanggung jawab, dan dukungan sosial, perempuan desa mampu meraih prestasi yang membanggakan dalam bidang pertanian dan ketahanan pangan.

Hal ini tentu tidak lepas dengan cara pandang ketua dari kelompok wanita tani ini yang mempunyai sifat kepemimpinan yang inspiratif, terutama dari Murwati, serta adanya gotong royong, transparansi dalam pengelolaan, dan kebersamaan antar anggota telah menjadi faktor utama kesuksesan mereka. KWT tidak hanya mampu meningkatkan ketahanan pangan desa, tetapi juga berperan besar dalam pemberdayaan perempuan dan pengembangan ekonomi lokal melalui inovasi pertanian yang lebih modern dan peningkatan keterampilan.

Kemudian, hal lain yang memperkuat motivasi dari KWT ini adalah jejaring sosial yang dimiliki oleh KWT juga mempunyai dampak dari perkembangan dan prestasi yang diraih. Banyaknya pihak yang merangkul dan membantu menjadikan KWT dapat berkembang dengan baik, hal ini juga menandakan bahwa secara sosial masyarakat KWT memang sudah diakui oleh masyarakat sekitar.

B. Saran

Dari apa yang peneliti sampaikan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Peningkatan Akses ke Teknologi dan Pelatihan: Untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan hasil, perlu adanya lebih banyak akses terhadap teknologi pertanian modern serta pelatihan yang relevan, terutama di bidang pemasaran produk dan pengolahan hasil pertanian.

2. Ekspansi Program ke Wilayah Lain: Mengingat keberhasilan KWT Desa Pengalusan, penting untuk mempertimbangkan ekspansi program ke wilayah lain di desa tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan pendekatan yang lebih terstruktur untuk mengatasi hambatan dalam kebiasaan bertani masyarakat setempat.
3. Dukungan Lebih Lanjut dari Pemerintah: Pemerintah perlu terus memberikan dukungan, baik dalam bentuk dana, infrastruktur, maupun pelatihan, untuk mendorong pengembangan kegiatan KWT dan memperkuat kontribusi perempuan dalam sektor pertanian.
4. Peningkatan Pengelolaan Organisasi: Meskipun KWT telah berhasil, lebih banyak pelatihan dalam hal manajemen organisasi dan administrasi akan membantu memperkuat struktur internal dan memperluas kapasitas anggota untuk mengambil peran kepemimpinan lebih lanjut.
5. Saran untuk peneliti berikutnya, penulis menyarankan untuk dapat meneliti lebih dalam kaitanya objek penelitian ini, penulis merekomendasikan untuk meneliti objek lain selain motivasi seperti peran wanita tani, dampak wanita tani terhadap masyarakat, atau beban psikologis wanita tani, karena dalam pengumpulan data yang dilakukan, penulis melihat ada beberapa data yang mengarah kedalam beberapa sub tersebut, sehingga penelitian berikutnya akan mempunyai kebaharuan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussomad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Vol. 1999. Makassar: Syakir Media Press, 2006.

Andjarwati, Tri. 2015. Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 1 No.1.

Aflizah, Nur, Firdaus Firdaus, Salfen Hasri, and Sohiron Sohiron. "Reward Sebagai Alat Motivasi Dalam Konteks Pendidikan: Tinjauan Literatur." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2024): 4300–4312.

Ahyar, Hardani, Universitas Sebelas Maret, Helmina Andriani, Dhika Juliana Sukmana, Universitas Gadjah Mada, M.Si. Hardani, S.Pd., Grad. Cert. Biotech Nur Hikmatul Auliya, et al. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 2020.

Alfazani, M. R., & Khoirunisa A, D. (2021). Faktor Pengembangan Potensi Diri: Minat/Kegemaran, Lingkungan dan Self Disclosure (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *2*(2), 586–597. https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.487

Al-Mumtaza, Dhiyaul Haqqi, and Mochammad Fiki. "Studi Kasus Pekerja CV. Batu Alam Terhadap Perspektif Mcclelland Teori Motivasi." *WISSEN: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 2, no. 3 (2024): 30–36.

Andjarwati, Tri. "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland." *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen* 2, no. 01 (2015).

Anggito, Albi, dan Johan Setiawan. 2018. Metodologi Penelitian Kualitatif. Sukabumi : CV Jejak.

Anugerah, U., & Prabandini, O. 2019. Psikologi Industri & Organisasi. Prenadamedia Group, 324.

Arif, M., T. Maulana, and M. T. Lesmana. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan." *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4, no. 1 (2020): 106–119.

Candana, D. M. 2021. Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *2*(4), 544–561. https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.471

Effendi, Maya Syafriana, D. 2018. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. 2(74), 64.

Emzir. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.

Evans, Paul, Maarten Vansteenkiste, Philip Parker, Andrew Kingsford-Smith, and Sijing Zhou. "Cognitive Load Theory and Its Relationships with Motivation: A Self-Determination Theory Perspective." *Educational Psychology Review* 36, no. 1 (2024): 7.

Gomez, Rapson, and John W. Fisher. "Domains of Spiritual Well-Being and Development and Validation of the Spiritual Well-Being Questionnaire." *Personality and Individual Differences* 35, no. 8 (2003): 1975–1991.

Hartoyo, Budi. "Pengembangan Motivasi Karyawan Yang Membuat Perilaku Karyawan Selalu Meningkatkan Kinerjanya Melalui Teori Perilaku Azjen." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 5, no. 3 (2024): 328–337.

Hasibuan, Malayu S. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelimabelas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hidayat, Raihan Zaky Maulana, Maharani Adie Firyal Rohmatu Robbina, Erika Novita Sari, Winayatun Azizah, and Ahmad Faurocky Iskandar. "Peran Program Pengenalan Dalam Meningkatkan Engagement Karyawan: Pendekatan Berbasis Teori Motivasi." *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3, no. 2 (2024): 69–79.

Irfani, Alifia dkk. 2017. Self (Smart Ecoprofitable Lokal Food) :Pemberdayaan Kelompok Wanita Tani (KWT) dalam Mengolah Pangan Lokal. Bogor : Penerbit IPB Press.

Jahja, Yudrik. *Psikologi Perkembangan*. Kencana, 2011.

Julianto, J. 2022. Motivasi Kelompok Wanita Tani (Kwt) Dalam Usaha Budidaya Pepaya California (Carica Papaya L) Di Lahan Pekarangan Desa Wisata Bugisan Kecamatan Prambanan Kabupaten Klaten Provinsi Jawa Tengah (Doctoral dissertation, Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta Magelang).

Lahati, Betty Kadir, Fatmawati Kaddas, Mila Fatmawati, Haris Mahmud, and Helda Sabhan. "Peningkatan Nilai Tambah Kelompok Wanita Tani (Kwt) Rindang Santiong Melalui Penerapan Pupuk Trichoderma Dan Bokashi." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Khatulistiwa* 7, no. 2 (2024): 126–134.

Lusiana, Nisa. "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 10, no. 3 (2024): 1844–1849.

Maguni, Wahyudin, and Haris Maupa. "Teori Motivasi, Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam." *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (2018): 100–124.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesembilan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manoppo, C. N. 2009. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Partisipasi Wanita Tani dalam Usaha Tani Kakao (Kasus di Kecamatan Palolo, Kabupaten Donggala, Provinsi Sulawesi Tengah). Bogor: Institut Pertanian Bogor.

Margayaningsih, Dwi Iriani. "Peran Kelompok Wanita Tani Di Era Milenial." *Publiciana* 13, no. 1 (2020): 52–64.

Meisyanti, Meisyanti, Velantin Valiant, Erna Mariana Susilowardhani, Ratih Kurnia Hidayati, R Hario Sulistianto, and Diin Fitri Ande. "Pelatihan Produksi Konten Promosi Di Media Sosial Kelompok Wanita Tani (KWT) D'Shafa." *IKRA-ITH ABDIMAS* 8, no. 3 (2024): 169–179.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. 1992. Analisis Data Kualitatif. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Muizu, Wa Ode Zusnita, Prima Yusi Sari, and Welly Larasakti Handani. "Peranan Kelompok Wanita Tani (KWT) Tali Wargi Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Citali, Kabupaten Sumedang." In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1:151–164, 2019.

Mulyadi. Seto, Heru Basuki, and Hendro Prabowo. Metode Penelitian Kualitatif Dan Mixed Method: Perspektif Yang Baru Untuk Himu-Hunu Sosial, Kemanusiaan Dan Budova. 2nd ed. Depok: PT. Raja Grafindo Persada. 2020,

Mulyawati, Sri, Idiatul Fitri Danasari, Sharfina Nabilah, Rifani Nur Sindy Setiawan, and Baiq Rika Ayu Febrilia. "Peningkatan Peran Kelompok Wanita Tani Dalam Pengemasan Dan Pemasaran Online Produk Keripik Di Desa Lantan Kecamatan Batukliang Utara Kabupaten Lombok Tengah." *Jurnal Aplikasi dan Inovasi Iptek* 4, no. 1 (2022): 22–27.

Mustari, Mohamad, and M. Taufiq Rahman. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo, 2012.

Nido, Rachmi Al, Rili Windiasih, Adhi Iman Sulaiman, and Krismiwati Muatip, Model Pemberdayaan Kelompok Wanita Tani (KWT) Melalui Modal Sosial Untuk Menjaga Kohesivitas Kelompok Empowerment Model of Women Farmer Groups (KWT) through Social Capital to Maintain Group Cohesiveness, 12 (2024), pp. 117–32.

Nisa, Maulidya, Siti Salma Shobihah, Mokh Iman Firmansyah, Agus Fakhruddin, and Saepul Anwar. "An Affective Domain Evaluation in Islamic Education: A Perspective from Self-Determination Theory." *Progresiva: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam* 13, no. 01 (2024): 107–122.

Poniman, Farid., Nugroho, Indrawan., Azzaini, Jamil. 2014. Kubik Leadership: Solusi Esensial Meraih Sukses dan Kemuliaan Hidup. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Prawira, Purwa Atmaja. 2014. Psikologi Pendidikan Dalam Perspektif Baru. Yogyakarta: AR-Ruzz Media

Prihartanta, Widayat. "Teori-Teori Motivasi." *Jurnal Adabiya* 1, no. 83 (2015): 1–14.

Purwanto, Edy. "Model Motivasi Trisula: Sintesis Baru Teori Motivasi Berprestasi." *Jurnal Psikologi* 41, no. 2 (2014): 218–228.

Putra, Mohammad Akbar Kurnia, Neni Widayaningsih, and Goro Binardjo. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Petani Padi Sawah Di Kecamatan Karangreja Kabupaten Purbalingga, *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 23.2 (2021), pp. 50–61

Rahmawati, Aulia Hani. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)." Brawijaya University, 2020.

Ryan, Richard M, and Edward L Deci. "Self-Determination Theory." In *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, 6229–6235. Springer, 2024.

Samsudin, Acep, Budi Prabowo, Irfan Kurniawan Dwitama, Gerald Alexandre, Nadia Dinda Lutfiyah, and Yusuf Hakim. "Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2024): 2124–2131.

Saweduling, Paulus. "Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Di Kabupaten Kepulauan Talaud." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1, no. 4 (2013).

Setiawan, Iyan, and Irsa Luviantika. "Pemberdayaan Kewirausahaan Kelompok Wanita Tani (KWT) Dalam Pengembangan Inovasi Produk Makanan (Desa Cipedes, Kecamatan Ciniru, Kabupaten Kuningan)." *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia* 6, no. 1 (2024): 85–94.

Siregar, Isropil, Mukhtar Mukhtar, Kasful Anwar, M Y Mahmud, and Rita Sahara Munte. "Dampak Transformasi Digital Terhadap Prestasi Kerja Dan Keunggulan Bersaing Di Sekolah Berbasis Islam Terpadu." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 7, no. 3 (2024): 8644–8655.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Umar, Sumaryanto. "Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai." *Journal of New Trends in Sciences* 1, no. 3 (2024): 52–69.

Wahjono, Sentot Imam. "Manajemen Motivasi." *Penerbit: ResearchGate* (2022).

Widyarini, M M Nilam. *Kunci Pengembangan Diri*. Elex Media Komputindo, 2013.

Zanki, Haritz Asmi. “Teori Psikologi Dan Sosial Pendidikan (Teori Interaksi Simbolik).” *Scolae: Journal of Pedagogy* 3, no. 2 (2020).

Lampiran I

Dokumentasi Penelitian

Wawancara dengan Ibu Murwati Selaku Ketua KWT

Wawancara dengan Ibu Desi, Anggota KWT

Wawancara dengan Bu Endah, Sekretaris KWT

Wawancara dengan Pak Rudiyat, Selaku Ketua RT

Dokumentasi Kegiatan Kelompok Tani

Kegiatan Tanam di KWT

Musyawarah KWT

Sosialisasi Petani

Bazar Hasil Panen UMKM

Panen Kacang Petani

Panen Raya

Memasak bersama KWT

Silaturahim dan Bantuan Bibit

Panen Akbar Bersama

Lampiran II

PEDOMAN WAWANCARA

1. **Wawancara Kepada Ketua Kelompok Wanita Tani "Karya Tani"**
   - Bagaimana latar belakang dan sejarah berdirinya Kelompok Wanita Tani ini?
   - Bagaimana pengefesian dalam memperdayakan anggota dalam Kelompok Wanita Tani ini?
   - Apa saja prestasi atau keunggulan dalam Kelompok Wanita Tani ini?
   - Bagaimana strategi dalam membuat prestasi dalam Kelompok Wanita Tani ini?
   - Bagaimana penenaman motivasi dan penguatan motivasi sehingga Kelompok Wanita Tani ini dapat berprestasi?
   - Apa bentuk motivasi dalam Kelompok Wanita Tani ini?
   - Bagaimana latar belakang motivasi dalam Kelompok Wanita Tani ini?
2. **Wawancara Kepada Anggota Kelompok Wanita Tani "Karya Tani"**
   - Bagaimana pengefesian dalam memperdayakan anggota dalam Kelompok Wanita Tani ini?
   - Apa saja prestasi atau keunggulan dalam Kelompok Wanita Tani ini?
   - Bagaimana strategi dalam membuat prestasi dalam Kelompok Wanita Tani ini?
   - Bagaimana penenaman motivasi dan penguatan motivasi sehingga Kelompok Wanita Tani ini dapat berprestasi?
   - Apa bentuk motivasi dalam Kelompok Wanita Tani ini?
   - Bagaimana latar belakang motivasi dalam Kelompok Wanita Tani ini?
3. **Wawancara Kepada Stakeholder Desa Pengalusan**
   - Bagaimana kondisi pertanian di desa Pengalusan ini?
   - Bagaimana peran Kelompok Wanita Tani terhadap kondisi pertanian desa Pengalusan ini?

- Apakah ada dampak dari Kelompok Wanita Tani terhadap kondisi pertanian desa Pengalusan ini?
- Adakah kelebihan dan kekurangan dari Kelompok Wanita Tani?
- Bagaimana prestasi yang ada pada Kelompok Wanita Tani kepada desa Pengalusan ini?

Lampiran III

Transkip Wawancara

Hari / Tanggal : Jum'at, 10 Januari 2025

Nama Informan : Bu Murwati

Jabatan : Ketua Kelompok Wanita Tani

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana latar belakang berdirinya kelompok wanita tani ini bu?	Latar belakangnya ya kami kan berasal dari ibu ibu yang SDM rendah terus SDM rendah, kami orang yang di desa yang mungkin kalau dikatakan ya pokoknya ya anu kuna banget seperti itu. Tapi ya kami bisa berpikiran seperti itu kami kepengin maju kepengin membawa desa kami lebih maju, terutama yang di bidang ibu-ibu itu lebih maju lah biar ora dianukna banget lah kae wong gunung, seperti itu lah. Intinya kami ingin desa kami maju terutama yang ibu ibunya itu kepengin maju enggak ketinggalan banget biar dapat biarpun SDM kami rendah kami kami. kepengin ibu ibu kami ya tidak ketinggalan di zaman sekarang kayak gitu yang jadi harapan. Ya latar belakangnya gitu latar belakangnya kami berasal dari orang gunung, pendidikan rendah terus kuna lah seperti itu pengalaman masih banyak kekurangan begitu latar belakangnya.
Termasuk yang sebelumnya pernah dijelasin ya bu yang daerah zona merah?	Zona merah.di ketahanan pangannya, yang menjadi latar belakangnya karena kami di ketahanan pangan itu di zona merah.
Apa yang mendorong ibu ini mau	Ya pengin maju tadi saya sudah katakan saya kepengin maju saya kepengin buktikan bahwa kami

untuk memimpin kelompok wanita tani di desa ini bu?	orang yang di gunung, kami perempuan perempuan yang SDM rendah, tapi kami ingin membawa nama baik desa kami, yang baik lah seperti itu sebenarnya jangan sampai ketinggalan.
Bagaimana ibu memberikan atau menanamkan motivasi kepada anggota kelompok wanita tani ini sehingga mereka itu mampu memberikan prestasi-prestasi bu?	Kami memotivasi ibu ibu itu yang pertama pertanggungjawaban karena di kegiatan kami itu di P2L itu kan ada 3 kegiatan yaitu di Demplot, di KBD dan dipertanaman dari itu dari situ kami memberikan motivasi itu agar pertanggungjawaban yang dari dinas ketahanan pangan itu benar benar dilakukan dengan baik. Yang pertama kejujuran. Pokoknya kita itu tanggung jawab lah. Intinya membuktikan bahwa kami ibu ibu itu bisa mengelola dana atau kegiatan yang dari DKPP itu. Motivasi ini ya yang penting apa yang diberikan dari dinas itu kita lakukan dengan penuh tanggung jawab dan nantinya membuahkan kebaikan bahkan juga menambah hasil ekonomi, ekonomi kita keluarga jadi kami memotivasinya ini loh kegiatan ini biar kita tambah ekonominya itu tambah, jadi ada kegiatan bukan yang mengurangi tapi harus bertambah ekonominya, pemasukan ekonomi itu harus tambah.
Apa saja bentuk motivasi dalam kelompok wanita tani ini bu mungkin dari memberikan motivasi seperti terjun langsung ke masyarakat ataupun	Motivasi kami ya kami apa ya kalau kami ngomong A itu kan kami harus bisa melakukan. Besok kita harus kerja bakti terus kami enggak cuma ngomong kerja bakti saja, tapi kami mencontohi kami sudah berangkat duluan kami terutama kami yang jadi anggota menjadi pengurus itu memang harus apa ya menjadi contoh pokoknya yang pengurus intinya itu

ke anggota seperti itu bu?	harus menjadi contoh agar anggota itu oh itu ya apa pengurus juga sudah berangkat. Jangan sampai kita enak enakan cuma perintah perintah saja, tapi yang bekerja anggota dan kami setiap ada kegiatan itu semuanya kami ada gotong royong itu juga kami ya apa ada semuanya kan makan bersama apa gitu kan membuat nanti kita bareng bareng makan, jadi biarpun makanan itu bawa sendiri sendiri tapi kadang saya ayo besok saya bawa nasi terus besok kalau saya lauknya gitu jadi satu menjadi momen yang maksudnya apa makan tapi enggak urunan kan keluar uang banyak, tapi kalau urunan makanan itu dianggap lah sudah biasa kayak gitu.
Apa saja sih faktor yang paling mempengaruhi motivasi Kelompok Wanita Tani?	Karena kan ada hasilnya, jadi kami setiap kegiatan itu bukan mengurangi hasil dari ibu ibu, jadi semuanya kalau panen semua itu memang gotong royong pas lagi membersihkan, lagi nanem, lagi merawat, tapi pas kalo panen itu kami yang bekerja itu diberi reward yang penting masuk ke kas segini tapi ibu ibu yang capenya itu tidak semata mata kerja bakti tapi ada hasilnya. Jadi tidak mengurangi Cuma kerja bakti aja, tapi memang kami usahakan saya panen dapat 200.000 nanti yang masuk kan 100.000 saja yang 100.000 dibagi menjadi berapa. Jangan sampai membuat rugi anggota kami seperti kerja bakti kerja bakti aja, kalau sekarang kan kasihan. Dari dulu kan sudah kerja bakti kerja bakti, sekarang setelah ada hasilnya ya bareng-bareng merasakan.
Bagaimana strategi dalam meraih	Sebenarnya sih kami biasa saja, kami tidak mengharapkan menjadi juara, tapi kami cuma manut,

prestasi dalam Kelompok Wanita Tani ini bu, strategi yang ibu terapkan itu seperti apa bu?	menurut dengan apa yang menjadi di DKPP seumpama Dinas Ketahanan Pangan ibu kan harus satu bulan itu, satu tahun itu kami harus yang di Demplot itu harus menghasilkan 500 kg. Kami itu pokoknya jangan sampai kita itu kalah dengan KWT KWT lain. Jadi kami selalu memberi ibu ibunya itu ayo kita semangat terutama semangat untuk kita itu jangan sampai yang KWT kita itu ketinggalan. Kami kan di DKPP itu kan kegiatannya dibatasi loh, satu tahun harus nanam di Demplot itu harus 500 kg, saya lebih dari itu, lah itu mungkin yang menjadi kelebihan mungkin seperti itu. Sebenarnya kami nggak ada angan angan bahwa kami nanti mau menjadi juara karena kami cuma berjalan seadanya dan kami berusaha sejujurnya dan kami berusaha apa yang diprogramkan melalui dinas itu yang mau di Demplot, maupun di KBD, maupun di pertanaman itu. Dan diantara dipraktekkan dan dibuku sama, jadi tidak dibuku bunyinya begini tapi dilapangan ternyata tidak. Lah itu mungkin yang kami tanamkan terutama sekretaris kami mengambil sekretaris yang IT nya pinter, kami kan terus terang IT nya cukup lah cuma pas pasan. Tapi kalau Ibu Endah itu sekretaris itu kan memang masih muda terus mumpuni di IT. Jadi kami itu antara, karena yang menjadikan juara kemarin itu menang bukan dilapangan saja, bukan fisiknya saja, tapi juga di administrasi, jadi saya menanamkan ke Ibu Endah itu ayo bu kita mulai mencatat itu dari 0, jadi jangan sampai tiba-tiba nanti mau ada penilaian baru kita ngarang ini itu, tapi mari kita dari 0 dari awal kita catat baik di KBD pembukuan KBD kan ada di

	Ibu Endah, itu ada dari pembukuan pembibitan, penanaman, pasca panen, semua itu ada disitu karena kan harus ada administrasi. Jadi antara administrasi dengan kenyataan itu sinkron. Jadi mungkin yang membuat juri oh ini dulu bener bener real tidak berbohong seperti itu si sebenernya.
Bagaimana ibu membantu anggota mencapai potensi terbaik mereka bu?	Itu kan ada struktur organisasi ya, ada yang bagian KBD, ada yang bagian Demplot, ada yang bagian pertanaman dan ada yang bagian panen pasca panen, ada yang bagian untuk pemasaran. Saya gunakan orang-orang itu, itu dibidangnya masing-masing, terus saya beri motivasi ini loh kamu kan mampu disini, saya ketua juga mengarahkan kaya dipemasaran ya seperti anak saya memang dipemasaran kan sampai kemana-mana karena pinter IT nya ya, diberi kemasan baik sambel maupun peyem maupun sayur sehat itu kan karena mereka masih muda jadi itu diarahkan kamu bagian ini ya kamu dibidang ini sebenarnya kamu mampu loh disini. Kami selalu memberikan kalo itu dialem lah kamu itu bisa, kamu itu bisa, selalu bisa, karena saya percaya ucapan itu adalah do'a pokoknya tidak pernah meremehkan orang lain menganggap bahwa orang-orang yang kami di struktur organisasi itu lebih dari kami. Kamu dibagian bendahara ya kamu harus memegang uang, sekretaris ya harus mencatat, kamu di pasca panen yak amu harus bisa bener bener melakukan itu, jadi mereka saya berikan tanggung jawab masing-masing

Apa saja prestasi atau keunggulan dalam Kelompok Wanita Tani ini bu?	Yang pertama kan prestasi kami yang lomba di P2L itu, yang kedua kami pernah mengikuti lomba pangan lokal dua kali kami menang tapi itu tingkat kabupaten, terus ya prestasi-prestasi kami juga banyak si ya karena kami bisa berproduksi kaya gitu yang menjadi prestasi kami selain itu bisa produksi dari hasil tanaman kami sendiri, kaya kucai itu kan dari tanaman kami sendiri maksudnya bahan bakunya ada yang kalau dipasarkan dijual kucai itu kalau dijual mentahan itu kan Cuma harga 5.000 tapi kalau dijual mateng kaya gini sudah menjadi produk itu kan segini 25.000 itu yang menjadi prestasi kami, kaya peyem itu juga kalau budin dijual budin mentahkan paling 1.000 lah kalo dijual peyem itu dapat 1 kg 20.000 itu yang menjadi kelebihan/keunggulan kami di KWT itu dipengolahannya. Dan juga pertaniannya kami kan holti itu sebisa mungkin yang ditanam sama ibu ibu KWT itu yang sehat. Kami belum bisa mengatakan organik karena kami belum punya sertifikat tanah organik. Nanti kalau kami bilang sayur organik saya ditanya bu punya sertifikat organik nggak kalau itu saya nanti kesalahan gitu jadi sayur sehat.
Bagaimana dukungan sosial, keluarga, Masyarakat ataupun pemerintah desa dalam memotivasi anggota?	Kalau keluarga sangat mendukung sekali karena suami kami juga selain kami KWT suami kami poktan jadi selalu mendukung jadi kalau saya semisal ada tamu pak besok ini ini saya juga bekerjasama dengan poktan seperti tadi pak RT itu kan selalu membantu pada kegiatan kami pokoknya kita itu kerjasama dengan bapak-bapak. Kalau pemerintah ya selalu mendukung, pemerintah terlebih

	juga untuk bu ketua PKK saya libatkan, pokoknya PKK saya libatkan untuk ikut kegiatan KWT ini karena kami sering ada kegiatan baik pelatihan, baik itu ada study banding, pasti saya mengikutsertakan ibu ibu PKK terus saya undang kepala desa pokoknya ya pemdes saya ikutsertakan dan dari pemdes juga selalu membantu begitu perhatian lah.
Bagaimana ibu memastikan kebutuhan dasar anggota itu seperti fasilitasnya kemudian finansial atau keuangan terpenuhi bu?	Kita kan kalo di Demplot ini ya kalau untuk kegiatan yang masuknya di KWT itu kalo di Demplot itu memang itu untuk kas KWT. Jadi kalau yang dipertanaman di masing-masing anggota itu kan untuk sendiri, kami dari KWT sudah memberikan modal seperti media tanam sebibitnya. Itu kan satu orang 200 media polybag itu ditanami mau kucai mau apa terserah dari KWT itu. Jadi untuk ini Demplot kami kan biasanya kan sekarang itu nanamnya kucai terus jadi setiap bulan kami dari Demplot itu menghasilkan 400.000 kadang kalo itu saya buat untuk ngurusi yang rawat itu 100.000 atau 200.000, dari 200.000 itu kan untuk yang ngurusi yang ngerawat Demplotnya. Karena kalau nggak bisa gotong royong itu harus ibu ibu yang mengerjakan tapi dikasih uang kaya gitu ngodeni lah seperti itu. Jadi ya kami harus bisa tau loh kebutuhannya ibu ibu yang di pertanaman yang di masing-masing itu kan kalo sekarang kan saya sudah nggak ada bantuan dari dinas jadi sekarang swadaya semampu kami, kami tahun kemarin kami memberikan bibit agar yang di pertanaman di rumah rumah di masing masing rumah itu tetap ada tetap tumbuh kaya gitu, jadi ya harus tau masuk dan keluarnya uang itu. Setiap bulan kan ada

	pertemuan, Januari belum pertemuan, Desember ini belum pertemuan karena banyaknya acara, kalau tidak saya share di grup sudah bilang ke bendahara kalau kita belum bisa pertemuan, keuangan di bendahara di laporkan ada grupnya si.
Bagaimana ibu mendorong anggotanya untuk terus merasa kompeten dalam tugas-tugas mereka bu?	Selalu diberi motivasi, selalu beri semangat terus pokoknya kami kadang ada yang Namanya 31 anggota kan berpikirannya macem macem ya, kadang ya ada permasalahan dan itu kami berusaha sebagai pengurus kalau masalah yang kecil ya kami hilangkan, yang besar ya dikecilkan seperti itu lah. Kadang kita transparan aja kadang yang namanya ibu ibu kan biasanya yang penting kan dari awal itu kita itu jujur, transparan, pokoknya ada apa apa laporan, yang penting laporan, kalo nggak ada laporan kan mungkin mereka loh kayanya uangnya segini segini bisa berprasangka seperti itu, yang paling riskan kan dikeuangan biasanya seperti itu.
Bagaimana ibu memastikan anggota tetap termotivasi untuk terus belajar dan berinovasi bu?	Satu lah semangat, sebagai pengurus memang harus benar benar menjadi contoh. Kami yakin kalau kami tulus, pasti menumbuhkan kebaikan kebaikan karena visi misi kami seperti menjadi berkah bagi banyak orang, itu yang menjadi visi misi kami, jadi ya biarpun kadang ya lagi dilihat lihat kok kaya males males banget yang kerja bakti cuma berapa tapi saya diem, yang penting saya kerjakan, terus yang lain ya nanti di denda, tapi saya tidak mendenda itu, tap ikan dengan tidak di denda mereka malah akan merasakan oh iya malu, pokoknya saya tidak denda denda harus

	ini harus itu, biasa aja berjalan nggak muluk muluk, program nggak muluk yang penting berjalan.
Bagaimana ibu mengukur keberhasilan kelompok secara keseluruhan?	Kan ada ibu ibu yang menanam di pertanaman itu kan ada buku kecil itu di anggota, setiap anggota memang ada buku kecil itu ada catatan selama satu bulan atau satu tahun itu saya lihat satu tahun itu kan sudah diberi modal di KWT itu, dari media, dari bibit, itu kan tinggal merawat, kan seneng banget, anggota tinggal merawat dari KWT lah disitu nanti ada catatan berapa satu tahun itu panen berapa lah itu. Kalau yang biasanya kalau yang itu saya kan pas ada Agustusan itu saya lombakan nanti dinilai oh ini nanti kan kelihatan dari 31 itu buku kecil kecil itu kaya notes itu kan dikembalikan ke bu sekretaris, habis itu dilihat ternyata bu ini selama satu tahun panen terong di pekarangan segini, kucai segini, ini segini, dikasih reward, dikasih hadiah, biasanya seperti itu. Kami dari awal memang anggota diberi itu tapi ini berarti sudah berlaku dari tahun 2020. Karena kan kami kegiatan tahun 2019 sampai 2024. Lah nanti ini 2025 kami kan sudah nggak dipantau sama dinas, ini sudah menjadi mandiri kami kaya gitu. Jadi mandiri swadaya kami, sekarang saya sudah selesai kemarin di tahun 2024 di bulan Agustus sudah selesai laporan, laporan pertanggungjawaban, nanti kan dipantau oleh dinas Tingkat kabupaten terus dilaporkan di dinas DKPP Tingkat provinsi seperti itu, tapi sekarang saya sudah selesai jadi di tahun 2025 ini saya Merdeka sebenarnya. Yang menjadi contoh akan kami terapkan sebisa mungkin, biasanya kan tahunan kami rapat pengurus dulu, RAB ya untuk tahun depannya,

	terus program tahun depannya seperti apa. Kami menjadi narasumber di pertanian, narasumber di sekolahan, jadi belum sempet pertemuan untuk pengurus, untuk mengecek kegiatan yang terealisasi dan tidak terealisasi, kendalanya apa kan seperti itu, biasanya setiap tahunnya seperti itu. Jadi satu tahun itu ada program kerja bakti, ini itu dan sebagainya udah nanti bu Endah, terus ini kayanya belum dilaksanakan, ini kendalanya apa kok tidak dilaksanakan. 50 juta 5 tahun tapi saya berarti baru 1 tahun lah wong 2019 itu pas bulan apa saya yang pas ada corona pokoknya September atau apa atau 2020 September itu saya sudah kegiatan langsung menjadi juara 1 kan sebenarnya harus ada Tingkat tingkatnya, harus juara kabupaten dulu, baru provinsi tapi saya kan langsung ke nasional. Dinas sebenarnya yang di lombakan kan KWT Kutasari yang pengembangan, kami kan baru penumbuhan karena kami KWT baru, yang pengembangan itu kami kan 2019, yang pengembangan itu sudah berkegiatan di 2017, saya baru di 2019, ternyata yang 2017 itu tidak memenuhi syarat karena dinilai dari provinsi kan mewakili provinsi dari provinsi itu tidak memenuhi syarat karena antara pembukuannya, terus administrasi dan dilapangannya itu berbeda. Kalau saya kan kalau dulu ya di Demplot ada tanaman apa aja disitu, umurnya berapa, ada semua, untung saya, saya si yang laporan terus jadi pas ditanya saya kan ditanya kaya wawancara saya hafal, terus pas di Demplot ada apa aja, berapa umurnya cabai, berapa cm, kaya gitu. Kalo aku sudah menjadi juara nasional, KWT harus

	menjadi contoh selain itu kan saya juga dijadikan ketua KWT sekabupaten Purbalingga maka harus lebih pertanggungjawaban itu. Program yang kami terapkan di KWT saya terapkan di Purbalingga.

TRANSKRIP WAWANCARA

Hari / Tanggal : Jum'at, 10 Januari 2025

Nama Informan : Bu Endah

Jabatan : Sekretaris

Pertanyaan	Jawaban
Apa yang memotivasi ibu bergabung dengan kelompok wanita tani ini?	Ya motivasinya karena kita kan tinggalnya di lingkungan desa. Otomatis kan mayoritas petani seperti itu dan juga untuk meningkatkan ketahanan pangan. Karena kan kita sebelum ada KWT kan memang karena Pengalusan itu kan di apa garis merah ketahanan pangannya kan kurang seperti itu. Akhirnya kan dibentuklah KWT seperti itu. Nah motivasinya ya bikin organisasi KWT itu ya itu untuk meningkatkan ketahanan pangan, khususnya yang untuk di wilayah Pengalusan terlebih dahulu.
Apakah kelompok wanita tani ini bisa membantu ibu dalam meningkatkan keterampilan ataupun pengetahuan ibu dan itu bagaimana caranya?	Kalau untuk saya ya, karena kan saya basic nya bukan petani ya, karena di sini itu ya berarti saya harus belajar untuk ketahanan pangan. Paling enggak kan belajar cara menanam, merawat kayak gitu kemudian kan menanam tanaman tanaman yang bisa dipakai untuk mungkin kebutuhan sehari hari seperti itu kaya cabai di sini kan daun bawang terus ada terong sayuran dari tanaman hortikultur kayak gitu.
Bagaimana ibu melihat hubungan antar anggota dalam kelompok wanita tani ini satu sama lainnya bu?	Namanya organisasi ya mbak kadang kan berbeda ya kita kan bertiga puluh satu itu kan tidak semua sama, tapi bagaimana cara kita kan sebagai pengurus menyikapi semua itu. Jadi ya harus pengurus itu juga harus jangan eman eman waktu tenaga kaya gitu paling enggak kan pengurus itu

	harus yang di depan seperti itu deh. Silahkan memberi contoh untuk anggota yang lain dan jadi pengurus itu kan harus semangat kalau pengurusnya enggak semangat ya anggotanya enggak semangat kayak gitu.
Bagaimana penanaman motivasi dan penguatan motivasi yang diberikan oleh ketua kelompok wanita tani sehingga kelompok wanita tani ini mampu berprestasi bu?	Ketuanya ya ini dia ketua kwt ini luar biasa sih ya itu apa cara memotivasi ke anggota itu sangat luar biasa. Ya seperti saya katakan tadi bahwa untuk menjadi pengurus apalagi seorang pemimpin kan itu harus menjadi contoh yang lain gitu. Jadi enggak istilah apa ya jarkoni gitu ya kan kadang kalau ketua kan nyuruh nyuruh tok kalau kita kan enggak misalnya ada kan karena demplot itu apa dekat dengan ketua misalnya atau apapun ya ketua dulu yang bertanggung jawab di itu baru nanti ke anggota seperti itu, kalau misalnya ada apa namanya harus di ini harus dibersihkan ini ya anggota dilibatkan semua seperti itu dan setiap ada kegiatan atau apapun tidak mengambil keputusan sendiri seperti itu. Jadi semua anggota dilibatkan.
Bagaimana atau apa saja bentuk motivasi yang diberikan oleh ketua kelompok wanita tani ini bu?	Kalau untuk motivasinya sih banyak sekali nggih jadi istilahnya kita kan dipekarangan ya pekarangan panglestari itu sekecil apapun pekarangannya itu harus ada tanaman kayak gitu. Soalnya apa ya kalau kayak ini harga sayur mahal apa gitu kan jadi kita sudah enggak khawatir enggak perlu khawatir, jadi yang ada di halaman bisa dimanfaatkan seperti itu ya saya jangan apa ya enggak enggak malas terus misalnya apa kumpul ya

	kita kumpul kayak gitu. Jadi motivasinya ya luar biasa sih. Selama ini tetap jalan gitu.
Apa saja prestasi atau keunggulan dalam kelompok wanita tani yang membanggakan ibu sebagai anggota wanita tani ini bu?	Ya yang membanggakan ya itu kita berdiri itu istilahnya baru berapa tahun ya, kalau cara cara orang mengandung itu prematur ya. Nah itu kita sudah apa bisa menjadi juara satu tingkat nasional itu suatu kebanggaan sendiri. Kita tidak pernah terfikirkan nggih karena itu kan memang sudah kegiatan kita dan kita enggak enggak istilahnya enggak mengada ada karena pada saat itu bukan dari KWT ini yang diajukan untuk mengikuti lomba P2L tapi di daerah kota sari apa yang mana itu, tapi ternyata dari dewan juri itu dari sana tidak memungkinkan itu lomba akhirnya dipilihlah di Pengalusan dan kita juga apa adanya karena kita enggak tahu untuk lomba seperti itu jadi ya mengalir saja kaya gitu ya. Kemudian itu, tiba-tiba menjadi juara satu Tingkat nasional itu yang membanggakan dan tidak terfikirkan. Sekarang kan dengan adanya kemarin kita juara satu itu banyak sekali yang hadir KWT KWT dari luar kota itu kan study banding, jadi kan dari luar kota bisa melihat desa kami khususnya Desa Pengalusan. Secara tidak langsung kan dari desa itu kan terangkat begitu dan dikenal. Kemarin kan juara dua itu dari Cirebon sudah kesini, kemudian yang paling jauh dari Nusa Tenggara Timur (NTT) itu juga kesini.
Bagaimana ibu menilai kepemimpinan	Penilaian saya luar biasa semangat, karena kalau ketua nggak semangat ya anggotanya nggak

kelompok Wanita tani dalam memimpin serta memotivasi anggotanya bu?	semangat. Kemudian untuk memotivasi itu ya luar biasa. Kemudian dia tidak itung itungan istilahnya tenaga atau apa gitu misalkan ini demplot harus dibersihkan, ini dirapikan ternyata anggota tidak ada yang berangkat atau Cuma sedikit tetapi dia terjun sendiri seperti itu. Jadi kan dari pemimpinnya sendiri, kalau pemimpinnya sudah apa ya istilahnya tidak itung itungan waktu dan tenaga, anggotanya juga loyal si. Tidak eman eman.
Apa manfaat yang ibu rasakan dari kegiatan atau pelatihan pelatihan yang diadakan oleh kelompok Wanita tani ini bu baik pelatihan yang dibikin sendiri atau mengikuti pelatihan dari pihak luar seperti itu bu?	Menambah wawasan , menambah ilmu, keterampilan, kan kita kan menanam ya holtikultur, kemudian kita kan pelatihan olahan pangan lokal, jadi apa yang ada di desa kita bisa kita Kelola. Dan nanti kan hasilnya bisa lebih loh kita kan kaya kucai sama peyem. Kucai kalau dijual di tengkulak misal itu kan 1 kg bisa 3.000, 2.500 tapi kalau setelah diolah menjadi sambal, itu satu botol itu sekitar 100 gram itu bisa 20.000. jadi meningkatkan ekonomi.
Apakah ibu pernah mendapatkan penghargaan ataupun kontribusi dalam setiap kegiatan entah itu penghargaan dari ketua kelompoknya ataupun dari pemerintah dan lain sebagainya?	Kalau penghargaan secara pribadi nggak ada. Kemarin kita itu pelatihan di BLK dan itu mendapatkan sertifikat yang kompeten. Jadi saya sama bu ketua itu mengikuti pelatihan selama dua minggu jadi kita memiliki sertifikat kompeten. Jadi kita bisa melatih anggota. Kemarin kita sudah dari PKK desa menjadi narasumber bikin olahan pangan lokal.
Pengaruhnya terhadap motivasi ibu	Motivasinya ya kita memiliki istilahnya sudah ada kompeten ya harus disalurkan ke orang lain, saya kan jangan disimpan sendiri kaya gitu missal dengan

untuk terus berkegiatan aktif?	ibu ibu ya kumpul bikin ap aitu juga kan mengasah juga terus kemudian untuk berkegiatan juga supaya tidak ada kekosongan di organisasi seperti itu.
Bagaimana dukungan sosial baik itu dari keluarga, antar anggota, Masyarakat serta pemerintah desa setempat ini dalam memotivasi ibu untuk selalu aktif mengikuti kegiatan yang ada di kelompok Wanita tani ini bu?	Semua si mendukung ya, baik dari keluarga, baik dari anggota, dari organisasi, dari desapun juga ada nggih kami karena kalau setiap ada kegiatan di desapun dari KWT juga dilibatkan seperti itu, jadi saya sama bu ketua itu selalu dilibatkan gitu jadi kita tularkan ke anggota dan anggota juga kita ajak. Jadi anggota tidak hanya di rumah sendiri jadi setiap ada kegiatan bisa ikut, kaya bazar kan menjual produknya anggota seperti itu kalau ditengkulak murah kan kalau di bazar kan bisa agak lumayan lah kaya gitu.

TRANSKRIP WAWANCARA

Hari / Tanggal : Jum'at, 10 Januari 2025

Nama Informan : Pak Rudiyat

Jabatan : Ketua RT

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana sih kondisi pertanian di desa Pengalusan ini pak?	Yang jelas bahwa memang masyarakat kami di sini semuanya hampir 20% itu petani usaha peternak gitu ya ya memang kehidupan ekonomi dari masyarakat dia RT 5 RW 3 itu jelas dari pertanian sehingga sangat sangat diperlukan sekali dan sangat memang sangat dibutuhkan sekali tentang pertanian karena sumber dari ekonomi adalah dari pertanian.
Bagaimana peran kelompok wanita tani terhadap pembangunan di desa ini pak utamanya itu di bidang pertanian?	Ya jelas dengan adanya KWT atau kelompok Wanita Tani jelas bahwa itu meningkatkan ekonomi dari masyarakat sendiri yang jelas dengan tentang ekonomi kemudian dari pembangunan dengan adanya kelompok wanita tani ini, sehingga pemerintah pun juga perhatian terhadap kelompok wanita tani dengan sendirinya. Oleh karena pemerintah perhatian akan akan berkembang pada sektor pembangunan ya kan tentang turunnya, tentang jalan, tentang kebersihan dan lain sebagainya itu bisa. Sehingga dengan adanya KWT jelas itu bisa menambah untuk daya tarik dari pemerintah, kemudian juga pembangunan di wilayah kami.
Bagaimana bapak ini melihat peran kelompok wanita tani	Ya inilah yang yang menjadi keistimewaan kami di sini ada kelompok wanitanya adalah bahwa memang dari judulnya juga di sini juga untuk pertani

dalam memberdayakan perempuan di desa ini? Kan karena anggotanya kan semua perempuan ya pak. Biasanya identiknya tuh kegiatan pertanian itu dilakukan oleh kaum laki laki ?	tidak tidak hanya laki laki, memang para ibu ibu pun juga dulunya sudah sudah bertani di masing masing rumah gitu ya waktu itu belum belum terorganisasi namun dengan adanya KWT sehingga mewujudkan yang pertama kebersamaan dari Wanita tani dari ibu ibu ya kemudian yang keduanya meningkatkan tentang di ekonomi. Kemudian juga memanfaatkan pekarangan lingkungan lingkungan pekarangan ya sehingga kan di pekarangannya kan ada tanaman tanaman sehingga ketika butuh kucai butuh cabai cuma tidak tidak harus ke ladang namun di rumah ada ya, ini jelas yang pertama meningkatkan ekonomi yang dua kebersamaan wujud kebersamaan ini yang luar biasanya kan di situ jadi daerah lain mungkin tidak seperti itu ya, namun di sini para ibu ibu begitu antusias. Dengan adanya KWT mewujudkan kerukunannya, kebersamaannya itu loh yang menjadi Istimewa itu
Dengan adanya KWT ini mampu memberdayakan Perempuan nggih pak?	Perempuan untuk ya tidak hanya laki laki untuk bertani, namun ibu ibu pun bisa bisa nyangkul gitu ya bisa nanam gitu kan, jadi kegiatannya enggak cuma di rumah saja gitu. Jadi ada kebersamaan ketika gotong royong di demplot ibu ibu ada semua anggota datang bekerja sama untuk kerja bakti kan. Ini kan luar biasanya di situ kan, kebersamaannya pemberdayaannya.
Apakah ada dampak dari kelompok wanita tani ini terhadap kondisi pertanian desa pengalusan	Ya jelas untuk kemajuan pertanian ya, karena saya juga dari dari kecil ya seketika pihak ke sini juga tentang pertanian. Kalau dulu kan kita pertaniankan hanya ortodoks. Kalau ya dari dari

pastinya perbedaannya sih sebelum adanya dibentuknya kelompok wanita tani dengan setelah dibentuknya kelompok wanita tani yang dirasakan bapak sebagai masyarakat di sekitar sini itu seperti apa pak?	orang tua ya kita tanam ya kita ikuti orang tua. Namun sekarang kan dengan adanya wanita tani ada perkembangan contohnya bahwa di hamparan sekarang sudah pakai mulsa. Ini kan juga karena dampak dari adanya kwt sehingga dari pemerintahan kan begitu perhatian. Bagaimana kita bisa meningkatkan kualitas hasil dari pertanian dengan model yang baru gitu ya yang adanya pakai mulsa kalau dulu kan enggak gitu kan.
Menurut bapak kira kira dengan adanya kelompok wanita tani apa sih kelebihan dan kekurangan dari kelompok wanita tani ini?	Untuk kelebihannya. Yang jelas ketika tani ibu ibu bekerja bersama di Demplot bersama sama dengan KWT ini kelebihannya jelas tadi meningkatkan kebersamaan, kemudian juga meningkatkan kualitas dari pertanian. Ini yang jelas yang keduanya memang juga kami mungkin dari bapak bapak ya kadang kadang yang harusnya ibu ibu membantu di rumah kadang kadang harus kerja bakti. Nah ini kan juga itu dampak juga loh ya. Jadi ibu ibu makin sibuk bekerja bersama suaminya di rumah di ladang namun ada kegiatan di KWT, para bapak pun harus memahami karena ini kegiatan kebersamaan.
Bagaimana prestasi yang ada pada Kelompok Wanita Tani ini memberikan dampak kepada desa Pengalusan baik itu dari segi sosial, ekonomi di Masyarakat?	Ya memang harapan kami juga oleh karena KWT ini sudah juara harapan kami bisa ditiru oleh bukan hanya di RT kami namun di wilayah wilayah lain di Pengalusan harapannya seperti itu karena dengan adanya Wanita Tani ini akan menambah hasil dari ekonomi. Sehingga harapan saya juga di kelompok kelompok lain ini kan satu kadus ya, di kadus kadus lain juga tumbuh kelompok Wanita tani

	yang lain harapan saya seperti itu juga. Namun juga oleh karena mungkin mereka belum terbiasa sehingga di Pengalusan pun belum muncul lagi kelompok Wanita tani yang lain yang ada hanya di sini. Karena kalau di wilayah Pengalusan sendiri hanya ada di RT kami yang ada Wanita tani walaupun mereka memang bangga namun mereka belum bisa mengikuti apa yang kami programkan. Walaupun kami juga sering kali ketika ada pertemuan RT dengan RT RT se Pengalusan kami juga menyampaikan tentang kondisi KWT disini namun ternyata mereka karena kesibukannya belum bisa karena belum terbiasa Bertani kan susah. Padahal mereka butuh hasil dari pertanian namun belum muncul ide lebih baik beli daripada nanam seperti itu mereka.

TRANSKRIP WAWANCARA

Hari / Tanggal : Jum'at, 10 Januari 2025

Nama Informan : Pak Triyono

Jabatan : Masyarakat

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana sih kondisi pertanian di desa Pengalusan ini pak?	1. Ya pertanian di Desa Pengalusan masih menjadi sektor utama mata pencaharian warga. Banyak warga yang menggantungkan hidup dari bertani. Desa ini kan punya lahan yang cukup luas dan subur, tapi masih ada beberapa tantangan. Misalnya, sebagian petani masih menggunakan metode tradisional.
Bagaimana peran kelompok wanita tani terhadap pembangunan di desa ini pak utamanya itu di bidang pertanian?	KWT ya punya peran yang cukup besar, terutama dalam pemberdayaan perempuan di bidang pertanian. Dengan adanya KWT, banyak ibu-ibu yang awalnya hanya membantu di rumah kini ikut mengelola lahan pertanian. Mereka juga aktif dalam budidaya tanaman sayur-mayur dan pemanfaatan pekarangan rumah untuk pertanian.
Apakah ada dampak dari kelompok wanita tani ini terhadap kondisi pertanian desa pengalusan pastinya perbedaannya sih sebelum adanya dibentuknya kelompok wanita tani dengan setelah dibentuknya kelompok wanita tani yang	Dampaknya jelas positif. Salah satunya peningkatan produksi dan keberagaman hasil pertanian, mengelola hasil tani menjadi produk yang bisa dijual. Secara ekonomi, ini tentu membantu meningkatkan pendapatan para ibu-ibu.

dirasakan bapak sebagai masyarakat di sekitar sini itu seperti apa pak?	
Menurut bapak kira kira dengan adanya kelompok wanita tani apa sih kelebihan dan kekurangan dari kelompok wanita tani ini?	Kelebihannya jelas, yaitu memberikan wadah bagi perempuan untuk berkontribusi dalam pertanian dan ekonomi desa. kekurangannya ya masih ada keterbatasan dalam akses teknologi.
Bagaimana prestasi yang ada pada Kelompok Wanita Tani ini memberikan dampak kepada desa Pengalusan baik itu dari segi sosial, ekonomi di Masyarakat?	Pencapaian besarnya ya itu menang dalam Lomba Pekarangan Pangan Lestari (P2L) tingkat nasional tahun 2020. Selain itu, Desa Pengalusan kini dikenal sebagai contoh sukses dalam pengelolaan agroeduwisata, yang juga dikelola oleh KWT.

TRANSKRIP WAWANCARA

Hari / Tanggal : Jum'at, 10 Januari 2025

Nama Informan : Mba Desi

Jabatan : Anggota

Pertanyaan	Jawaban
Apa yang memotivasi mba bergabung dengan kelompok wanita tani?	Karena hasil bergaul dengan ibu ibu dan memberi pengetahuan tentang pertanian. Sebelum bergabung berkegiatan ibu rumah tangga biasa.
Apakah KWT ini membantu mba dalam meningkatkan keterampilan atau pengetahuan? Dan jika iya bagaimana caranya bisa meningkatkan keterampilan atau pengetahuan tersebut mba?	Bisa mengetahui cara menanam ini cara menanam ini kaya gitu. Terlibat aktif dalam kegiatan yang ada di KWT seperti penanaman dan lain lain.
Bagaimana hubungan antar anggota dalam kelompok wanita tani mba?	Baik
Bagaimana penanaman motivasi yang diberikan oleh Ibu Murwati ini sebagai ketua sehingga KWT ini mampu berprestasi?	Luar biasa

Prestasinya kan sudah sampai di tingkat nasional ya mba, nah bagaimana motivasi yang diberikan itu seperti apa?	
Apa saja bentuk motivasi yang diberikan dalam kelompok wanita ini mba terutama oleh Ibu ketuanya ini?	Memberikan semangat, memberikan pelatihan sehingga bisa meningkatkan keterampilan, memberitahu tentang yang perlu dilakukan kaya gitu
Apa saja prestasi atau keunggulan dalam KWT ini yang membanggakan mba sebagai wanita tani mba?	Bisa menang dalam perlombaan bisa masuk tingkat nasional kaya gitu itu bangganya di situ.
Bagaimana mba menilai kepemimpinan Ibu Murwati ini dalam memimpin dan memotivasi anggota mba?	Menurut saya Ibu Murwati itu bisa memimpin kaya gitu. Bisa mengajari kaya gitu loh bisa mengajari hal hal yang baik gitu memberi motivasi yang baik baik.
Manfaat apa yang mba rasakan dari kegiatan atau pelatihan yang diadakan oleh kelompok wanita tani?	Manfaatnya bisa belajar sama ngerti kaya gitu ya mengerti yang hal hal yang dulu belum pernah dimengerti sekarang mengerti kaya gitu.
Bagaimana dukungan sosial ini seperti keluarga,	Iya. Pengaruhnya baik.

Masyarakat dan pemerintah setempat ini bisa memotivasi mba untuk terus berpartisipasi aktif mba dalam kegiatan?	
Apakah mba pernah mendapatkan penghargaan atas kontribusi mba, jika iya bagaimana hal ini memotivasi mba?	Pernah saat mengikuti pembuatan pangan lokal, rewardnya berupa sertifikat. Setelah mendapat sertifikat motivasi saya lebih besar lagi untuk terus mengikuti kegiatan. Lebih bangga, lebih semangat dan lebih aktif lagi dalam mengikuti kegiatan.

Lampiran III

Daftar Riwayat Hidup

Nama	: Intan Aulia
Tempat Tanggal Lahir	: Purbalingga, 21 September 2003
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Alamat	: Kedungjati, RT 02 RW 03, Kec. Bukateja, Kab. Purbalingga
Nama Ayah	: Ruswanto
Nama Ibu	: Marfungah
Riwayat Pendidikan	:

1. MI Muhammadiyah Kedungjati
2. MTs Minhajut Tholabah
3. SMA N 1 Bukateja
4. UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Purbalingga, 14 Februari 2025

Intan Aulia

214110101043