

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ANGGOTA KELOMPOK
TANI MAJU MAKMUR DESA SUKARAJA KECAMATAN SUAK TAPEH
KABUPATEN BANYUASIN**

Febri rahmadini¹, Rabin Ibnu Zainal², Riri Hanifa³, Saudi Berlian⁴

febrirahmadini436@gmail.com, rabin@uss.ac.id, ririhanifa@uss.ac.id, saudiberlian@uss.ac.id

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Selatan

ABSTRACT

This research aims to find out how leadership has a positive and significant effect on the commitment of members of advanced and prosperous farmer groups in Sukaraja village, Suak Tapeh sub-district, Banyuasin district. The sampling technique is a saturated sampling technique or census where the entire population in this study are members of the advanced and prosperous farmer group, Sukaraja village, Suak Tapeh subdistrict, Banyuasin district, totaling 91 people used as research samples. The analysis technique of this research uses Validity Test, Reliability Test, Simple Regression Analysis, t Test, and Determination Coefficient Test (R²). Based on the test of the hypothesis in this research, it shows that: 1) Based on the results of the analysis, it shows that the correlation coefficient value of the relationship between leadership and commitment is very close. 2) Leadership has a partially positive and significant effect on commitment.

Keywords: *leadership. commitment*

PENDAHULUAN

Perkembangan kelompok tani di indonesia telah lama ada sebab lembaga komunikasi antar petani menjelaskan keaktivitasan. secara teoritis kelompok tani merupakan kumpulan petani yang tertarik secara informasi dan dasar kepentingan dan keserasian bersama dalam kelompok tani.

Kelompok tani dibentuk dengan tujuan untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan kemampuan anggota dan keluarganya. Kelompok tani sendiri merupakan suatu bentuk perkumpulan petani yang dapat dimanfaatkan sebagai tempat kegiatan penyuluhan. Kegiatan penyuluhan melalui pendekatan kelompok dimaksudkan untuk mendorong terbentuknya kelembagaan petani yang mampu membangun sinergi antar petani dan antar kelompok tani dalam rangka mencapai efisiensi usaha. Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 67/Permentan/SM.050/12/2016 tentang Pembinaan Kelembagaan Petani bahwa pendekatan kelompok dalam penyuluhan dimaksudkan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan penyuluhan dan juga mendorong penumbuhan kelembagaan petani (kelompok tani, gabungan kelompok tani, asosiasi komoditas pertanian, dan dewan komoditas pertanian nasional).

Kelompok tani di Desa Sukaraja berdiri pada tahun 2008 yang merupakan wadah bagi para petani untuk berkumpul, bertukar pikiran, dan kerjasama dalam mengembangkan usaha tani di

Desa. kelompok tani dibentuk berdasarkan surat keputusan kepala Desa, guna meningkatkan sektor pertanian Desa melalui swadaya masyarakat. di Desa sukaraja sendiri terdapat beberapa kelompok tani yang menaungi jenis unit usahanya masing-masing mulai dari, pertanian, peternakan, dan perikanan. kelompok tani ini dibentuk dan dikembangkan masyarakat sesuai minat dan tujuan bersama dalam mengembangkan pendapatan masyarakat itu sendiri terbentuknya kelompok tani ini karena sebagian besar masyarakat desa sukaraja bermata pencarian petani karet. kelompok tani ini berdiri secara mandiri tanpa ada perusahaan yang menaunginya. fungsi terbentuknya kelompok tani merupakan tempat atau wadah belajar mengajar sesama anggota dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap anggota untuk tumbuh dan berkembang dalam berusaha meningkatkan produktivitas, pendapatan dan kehidupan yang sejahtera. serta tempat memperkuat kerjasama, baik antara sesama anggota kelompok tani atau pihak lain, sehingga usaha tani lebih efisien dan mampu menghadapi ancaman dan tantangan. Usaha tani dari setiap anggota kelompok merupakan satu kesatuan usaha yang dapat dikembangkan untuk mencapai skala ekonomi usaha dengan tetap menjaga kualitas, kuantitas keberlanjutan atau kontinuitas produksi. keuntungan yang didapatkan dalam kelompok tani adalah mempererat siraturahmi, saling belajar, saling membantu, saling menolong, Belajar mendengar pendapat orang lain, belajar menyampaikan saran, usul, pendapat atau pikiran, belajar memimpin dan meningkatkan tanggung jawab dan meningkatkan kerjasama. di desa sukaraja terdapat 3 kelompok tani yaitu kelompok tani maju makmur, kelompok sumber rejeki dan kelompok karya tani. alasan orang memilih kelompok tani itu ada yang memilih harga yang tinggi penjualan hasil karet, ada juga yang memilih karna tidak adanya kecurangan dari timbangan dan juga memandang kekeluargaan. pemimpin menghargai setiap keputusan dan saran atau pun masukan dari anggotanya. Pemimpin juga aktif berinteraksi dengan para anggota kelompok dan mementingkan kerja sama yang kuat dengan para anggotanya. tujuan komitmen dalam kelompok tani untuk peningkatan kemampuan anggota dalam pengembangan kelompok tani, dan peningkatan kemampuan dalam menjalankan kekuat serta kemandiri kelompok itu sendiri untuk mencapai komitmen yang kuat, Harga karet lebih dari 10 tahun terakhir rendah sehingga para petani tidak memperoleh pendapatan yang memadai dari pengelolaan kebunnya. banyak para petani tidak melakukan pemeliharaan dan penyiapan untuk menghasilkan karet. Akan tetapi, petani dalam Kelompok Tani maju makmur masih terus melakukan penyiapan meskipun produksinya rendah.

Desa Sukaraja merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin yang sebagian besar pendudukannya bermata pencarian petani di desa sukaraja terdapat 3 kelompok tani yaitu kelompok tani maju makmur, kelompok sumber rejeki dan kelompok karya tani. kelompok tani maju makmur merupakan salah satu kelompok tani yang ada Di Desa Sukaraja RT 01 RW 01 Kecamatan Suah Tapeh Kabupaten Banyuasin yang di pimpin oleh Bapak Ali Anwar yang beranggotakan 91 orang.

Dalam berorganisasi pemimpin sangat berperan penting untuk kemajauan kelompok yang didirikan, komitmen antara pemimpin dan anggotanya sangat diperlukan Selain kepemimpinan, diperlukan komitmen dalam mengoptimalkan. Penyuluhan atau Pembinaan kelompok tani diproyeksikan dalam membantu penggalian potensi, penyelesaian masalah pertanian anggota secara lebih efektif, serta akses anggota yang lebih mudah ke informasi, pasar, teknologi, keuangan, serta sumber daya lainnya.

Menurut Syahyuti (2015 bahwa kelembagaan di dunia pertanian terdiri atas lima kelompok, yakni kelembagaan sarana input produksi, kelembagaan produksi, kelembagaan pengelola hasil, kelembagaan pemasaran, dan kelembagaan pendukung. Choliq dan Ambarsari

(2015) menyatakan bahwa kelembagaan yang bergerak dibidang usaha tani produksi meliputi rumah tangga petani sebagai unit terkecil dan kelembagaan tani dalam bentuk kelompok tani.

Terkait dengan kelembagaan kelompok tani adalah organisasi non formal yang tumbuh dan berkembang di pedesaan yang memiliki ciri, unsur pengikat, dan fungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan untuk pencapaian tujuan bersama. Kelompok tani dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, apabila anggotanya mempunyai kesadaran yang tinggi untuk menjaga pembinaan kelompok tani. Pembinaan kelompok tani diarahkan pada penerapan sistem agribisnis, peningkatan peran petani, dengan menumbuhkan kembangkan kerjasama antara petani dengan pihak lain yang terkait untuk pengembangan usaha tani.

Menurut Fahmi (2013), mendefinisikan bahwa : Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Robbins (2014) mengklaim bahwa “Seorang pemimpin (leader) ialah seseorang yang memiliki kekuasaan administratif serta bisa memdampaki orang lain. Kepemimpinan ialah proses membimbing suatu kelompok menuju tujuannya.

Nuryanti serta Swastika (2016) menyatakan“Komitmen ialah gambaran tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu program kegiatan maupun kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, serta tujuan organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis

Berdasarkan survei awal yang di lakukan oleh peneliti pada kelompok tani maju makmur Desa Sukaraja Kecamatan Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin yang bergerak di bidang pertanian karet. Peneliti menemukan fenomena di lapangan menemukan bahwa beberapa anggota Kelompok Tani Maju Makmur Desa Sukaraja masih kurang aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh Kelompok tani, sehingga masih kurang berkomitmen dengan proses kegiatan organisasi seperti kesadaran anggota dalam mengikuti rapat atau penyuluhan yang diadakan oleh penyuluh pertanian, bahkan beberapa anggota tani hanya mendaftarkan diri sebagai anggota karena untuk kepentingan pribadi mereka agar dapat memperoleh bantuan, produksi harga karet yang kurang baik membuat harga karet menjadi tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan karna pembeli karet menjadi rugi serta cuaca yang kurang mentu juga menjadi kendala kelompok tani dalam pemyadapan dan faktor hewan hutan yang dapat membahayakan keselamatan para penyadap karet.

Hal ini dilihat dari sekian banyaknya anggota yaitu 91 orang tetapi hanya beberapa orang yang siap mengikuti program kerja yang di adakan oleh penyuluh pertani Desa sukaraja. Fenomena itu menunjukkan bahwa beberapa anggota kelompok mengalami komitmen kerja yang kurang baik disebabkan tidak melakukan proses yang sesuai dengan ketentuan oraganisasi. Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas lebih dalam mengenai bagaimana ” Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Anggota Kelompok Tani Maju Makmur Desa Sukaraja Kecamatan Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin”

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Salah satu pengaruh yang ditimbulkan dari sikap kepemimpinan tersebut adalah dapat mempengaruhi seseorang. Pengaruh yang diberikan ini dimaksudkan di dalam sebuah pekerjaan atau organisasi. Hal itu dikarenakan umumnya sikap kepemimpinan dibutuhkan seseorang dalam memimpin sebuah pekerjaan atau organisasi. Tujuan dari sikap kepemimpinan tersebut adalah untuk mencapai sebuah target atau *goal*. Baik di bidang pekerjaan atau sebuah organisasi, selalu

ada target yang ingin di capai. Target-target yang sudah ditentukan tersebut dapat terlaksana karena adanya sikap kepemimpinan. Kepemimpinan adalah hal yang memegang peran dominan, krusial, krusial dalam keseluruhan upaya.

Robbins (2016) mengklaim bahwa “Seorang pemimpin (leader) ialah seseorang yang memiliki kekuasaan administratif serta bisa memdampaki orang lain. Kepemimpinan ialah proses membimbing suatu kelompok menuju tujuannya Upaya yang dimaksud adalah untuk meningkatkan prestasi kerja. Baik pada tingkat individual, kelompok atau organisasi. Kepemimpinan adalah sebuah kekuatan atau kemampuan yang ada di dalam diri seseorang, Sikap kepemimpinan tersebut digunakan ketika memimpin.

Kepemimpinan adalah sikap yang ada di dalam seorang pemimpin. Sedangkan pemimpin adalah seseorang yang sudah diberi kepercayaan. Menurut Siagian (2017) mengatakan.

Sutrisno (2015) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Karena itu diperlukan pemimpin cerdas dan terampil, serta memiliki kompetensi (Wibowo, 2016).

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang – orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinnya.

Teori – Teori Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014) ada beberapa teori kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Teori Sifat
- 2) Teori perilaku
- 3) Teori Situasional
- 4) Teori Jalan – Tujuan
- 5) Teori Kelebihan

Tipe Kepemimpinan

Adapun kategori tipe kepemimpinan tersebut adalah:

- 1) Tipe Kepemimpinan Otoriter
- 2) Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas
- 3) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tujuan Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sikap yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam membuat rencana, berpikir dan mengambil tanggung jawab untuk kelompok serta memberikan arahan kepada orang lain. Fungsi utama seorang pemimpin adalah membantu suatu kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja lebih efisien. Tapi, ada pula beberapa peranan atau tujuan kepemimpinan, antara lain: 1). Membantu Terciptanya Suatu Iklim Sosial yang Baik, 2). Membantu Kelompok dalam Menetapkan Prosedur-prosedur Kerja, 3). Membantu Kelompok

untuk Mengorganisasi Diri, 4). Mengambil Keputusan Sama dengan Kelompok, 5). Memberi Kesempatan Kepada Kelompok untuk Belajar dari Pengalaman.

Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014) fungsi pemimpin secara operasional dibedakan atas lima fungsi pokok, yaitu: 1). Fungsi intruksi, 2). Fungsi konsultasi, 3). Fungsi Partisipasi, 4). Fungsi Delegasi, 5). Fungsi pengendalian.

Ciri-ciri Kepemimpin

Untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambarkan dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. Adapun ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin, yaitu:

- 1) Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya.
- 2) Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- 3) Mampu menerapkan *the right man and the right place* (menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya) secara tepat dan baik.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Martoyo (2016), ada lima indikator kepemimpinan yaitu:

- 1) Kemampuan analitis
- 2) Kemampuan berkomunikasi
- 3) Keberanian
- 4) Kemampuan mendengarkan
- 5) Ketegasan

Pengertian Komitmen

Faktor penentu keberhasilan dalam suatu hubungan ialah komitmen masing-masing individu yang terlibat dalam menjalani suatu hubungan tersebut. Komitmen itu sendiri akan muncul sebagai buah dari persamaan nilai, kepercayaan dan keyakinan dari dalam diri bahwa hubungan yang ada sangat bernilai dan tidak tergantikan. Sehingga komitmen akan memotivasi setiap individu yang terlibat dalam suatu hubungan untuk bekerja sama mempertahankan hubungan tersebut agar terus berlangsung dalam jangka waktu yang tidak terbatas. Komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Loyalitas tersebut terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi, dan keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi. Oleh karena itu, seorang anggota memiliki keinginan yang kuat agar tetap menjadi bagian penting organisasi.

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian, ukuran komitmen seorang pimpinan yang dalam hal ini adalah kepala sekolah adalah terkait dengan pendelegasian wewenang

(empowerment). Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian komitmen organisasi menurut para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan pada organisasi yang bersifat positif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen organisasi juga tidak hanya sebagai bentuk sikap setia seorang karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, namun karyawan tersebut juga memiliki keinginan untuk melibatkan dirinya secara aktif dalam meningkatkan prestasi organisasi dengan cara bertanggungjawab atas pekerjaannya dan menjalankan tugas yang diberikan dengan baik sehingga dapat membantu mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Aspek – Aspek Komitmen

Berikut ini adalah aspek-aspek dari komitmen yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen (1991) :

- 1) Komitmen afektif
Komitmen afektif (*Affective Commitment*) merupakan keterikatan pegawai terhadap organisasi secara emosional yang diartikan sebagai kekuatan relative dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi.
- 2) Komitmen normatif
Komitmen normatif (*Normative Commitment*) berkaitan dengan adanya perasaan wajib pada diri karyawan untuk terus bekerja dalam organisasi, sehingga karyawan dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa harus (ought to) bertahan di organisasi.
- 3) Komitmen berkelanjutan
Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) terkait dengan pertimbangan untung rugi jika karyawan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek komitmen organisasi antara lain adalah : adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen menurut Mowday yang dikutip oleh Maulidyansah (2015) adalah sebagai berikut: 1). Karakteristik personal, antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen perusahaan. 2). Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas

peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap perusahaan. 3). Karakteristik struktural, antara lain ukuran, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas. 4). Pengalaman kerja, antara lain ketergantungan, kepentingan personal, sikap positif, dan keterikatan sosial individu. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu.

Sedangkan menurut Sopaih (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen, sebagai berikut:

1) Budaya keterbukaan

Pelaksanaan budaya keterbukaan sangat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasional. Semua permasalahan yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peran seorang pemimpin perusahaan dalam menciptakan budaya keterbukaan dalam organisasi perusahaan.

2) Keterlibatan Kerja

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama dengan anggota yang lain.

Kepuasan Kerja
Mathis (2014) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional.

3) Arah Organisasi

Komitmen kerja terbentuk dalam kepercayaan anggota terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan anggota dengan organisasi. Penghargaan Kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi perkembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi pada umumnya karena penilaian prestasi kerja digunakan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawan.

Indikator Komitmen

Menurut Nurandini dan Lataruva (2014), komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemauan, merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk bekerja demi mewujudkan kepentingan organisasi.
- 2) Kesetiaan, merupakan suatu sikap sebagai bentuk keinginan untuk setia dan berbakti pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan orang tersebut rela berkorban.
- 3) Kebanggaan, merupakan suatu bentuk perasaan bangga atas organisasi dan internalisasi tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kelompok Tani Maju Makmur Desa Sukaraja Kecamatan Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin yang beralamatkan di Jalan Desa Sukaraja RT 001 RW 001

Kecamatan Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan (Sugiyono, 2014). Populasi Juga dapat diartikan sebagai semua individu yang dijadikan sumber Pengambilan sampel (Tarjo, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah kelompok tani Desa Sukaraja terdiri dari ketua, sektertaris, bendahara dan anggota jadi total populasi dalam penelitian 91 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan himpunan bagian dari suatu populasi, sampel Memberikan gambaran yang benar tentang populasi (Gulo, 2015). Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik probality sampling yaitu Teknik pengambilan sampel, dimana semua anggota populasi berpeluang Menjadi sampel. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu motede Sampel jenuh dimana teknik penentuan sampel semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jumlah sampel yang akan peneliti olah yaitu sebanyak 91 orang menggunakan sampel jenuh yang mana semua populasi menjadi sampel.

Data Yang Digunakan

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh berdasarkan pengamatan langsung (observasi) dengan melakukan wawancara pada anggota kelompok tani Desa Sukaraja Kecamatan Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data pendukung yang di perlukan untuk kelengkapan data primer yang di kumpulkan. Hal ini dilakukan sebagai upaya penyesuaian kebutuhan data lapangan yang terkait dengan objek yang dikaji. Data sekunder umumnya diperoleh melalui dukumen atau arsip yang diberikan oleh pihak anggota kelompok tani Desa Sukaraja Kecamatan Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin.

Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Angket

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu dengan membuat Tabel dengan pernyataan dalam bentuk angket/kuesioner yang di tujukan untuk Para anggota kelompok tani Desa Sukaraja Kecamatan Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin. Skala likret dinyatakan dalam bentuk pernyataan untuk setiap responden apakah pernyataan itu didukung atau di tolaknya nilai tertentu. Dengan pernyataan setiap anggota memiliki 5 kategori yakni pernyataan positif dan negatif. Skala Untuk pernyataan Positif adalah sebagai berikut:

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (Ks)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Responden akan mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner, yang nantinya kuesioner instrument yang sudah diukur layak atau tidaknya digunakan sehingga waktu dalam pengelolaan data mendapatkan hasil yang akurat dalam pengelolaan data mendapatkan hasil yang akurat.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi (Sugiyono, 2018).

Sukmadinata (2013) juga menyebutkan Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya.

2. Analisis kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018) analisis kuantitatif adalah metode penelitian dengan analisis data berbentuk angka atau data statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Wiratna Sujarweni (2014) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pada umumnya penelitian kualitatif merupakan penelitian sampel besar. Pada penelitian ini analisis kuantitatif meliputi sebagai berikut :

a. Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian (Sugiyono, 2018).

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya. Artinya, validitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang ia rancang untuk mengukurnya. Validitas berkaitan dengan tujuan ukur, maka setiap skala hanya dapat menghasilkan data yang valid untuk satu tujuan ukur yang spesifik pula (Azwar, 2016).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian *corrected item total correlation*. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel maka butir atau variable tersebut valid. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r tabel maka butir atau variable tersebut tidak valid (Sugiyono, 2018).

b. Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program

computer SPSS 19. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah (Ghozali, 2013) Apabila hasil koefisien *Alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.

Apabila hasil koefisien *Alpha* lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara kepemimpinan terhadap komitmen anggota kelompok tani.

Persamaan regresi sederhana dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

X= Kepemimpinan

a = Nilai konstan

Y = Komitmen

b = Koefisien Regresi

e = Error

Untuk menentukan persamaan linier menggunakan program komputerisasi yaitu SPSS.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji parsial (t) adalah uji yang digunakan untuk menguji bermakna koefisien parsial. Apabila t hitung > (lebih besar) t tabel maka H_0 ditolak, dengan demikian variabel bebas menerangkan variabel berikutnya. Sebaliknya apabila t hitung < (lebih kecil) t tabel maka H_0 diterima sehingga dapat dikatakan variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel berikutnya, dengan kata lain tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji (Ghozali, 2018)

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Selain melakukan pembuktian dengan uji T, dalam uji regresi linier berganda ini dianalisis pula besarnya koefisien determinan R^2 . Keseluruhan variabel besarnya r^2 digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan masing-masing variabel bebas. Semakin besar nilai determinan maka semakin besar variasi sumbangan terhadap variabel berikutnya (Ghozali, 2017) dalam menganalisis data penelitian digunakan program SPSS.

DATA DAN PEMBAHASAN

Kelompok Tani “Maju Makmur” adalah kelompok tani yang berada di Desa Sukaraja Kecamatan Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin. Kelompok ini berdiri tahun 2008 dengan sejarah awal pembentukannya adalah untuk memudahkan koordinasi antar kelompok tani agar lebih mudah untuk dihubungi serta lebih kompak. kelompok tani maju makmur saat ini di ketuai oleh Bapak Ali Anwar. Semua kegiatan kelompok dan juga setiap ada penyuluhan dapat berjalan dengan baik hingga saat ini, karena adanya kekompakkan antar kelompok tani.

Pemerintah berkoordinasi dengan Gapoktan dengan Dinas Pertanian dan Dinas Ketahanan Pangan, sehingga mempermudah dalam memberikan sosialisasi kepada anggota dari setiap kelompok. Pemerintah juga banyak memberikan fasilitas kepada petani seperti pemberian bibit, pupuk dan cuka asam serta memberikan subsidi pupuk akan tetapi semua itu harus melalui

gapoktan tiap-tiap desa

Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas data yang telah dikumpulkan dari Responden. Responden dalam penelitian ini yaitu Kelompok tani maju makmur Desa Sukaraja Kecamatan Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin berjumlah 91 orang yang dijadikan sampel untuk penelitian ini. Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan responden.

1) Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan jumlah responden yang mengisi kuesioner lebih banyak laki – laki yaitu sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 70 %, sedangkan responden perempuan sebanyak 38 orang persentase 30%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin laki – laki.

2) Usia

Usia menunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia 19 - 25 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 20 % dan usia 26– 44 tahun sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar 50 %, dan responden yang berusia 45– 54 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 15 %, dan terakhir responden yang berusia 55 – 65 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki usia berkisar antara 26 – 44 tahun. Karena lebih mudah untuk mengerti/memahami dan lebih produktif dalam menjalankan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan masing-masing.

3) Pendidikan

Pendidikan menunjukkan kegiatan kualitas Pendidikan menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SD sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar 50% . Kemudian untuk SMP sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 20%. Sedangkan untuk SMA sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 15% kemudian untuk S-1 sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 6%. Hal ini menunjukkan bahwa pada Kelompok Tani lebih banyak memperkerjakan pegawai yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SD yaitu 50 orang atau sebanyak 50%.

1. Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas terhadap kuesioner dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat mengukur obyek yang akan diteliti. Validitas alat ukur dicari dengan menguji korelasi antar skor butir dengan skor faktor yang diperoleh dari jawaban terhadap kuesioner. Korelasi antara skor pertanyaan dengan skor totalnya signifikan.

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r \geq 0,3''$. Jadi kalau korelasi antara butir instrumen dengan skor total kurang dari 0,3 maka dalam butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Analisis validitas instrumen bertujuan mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Arikunto, 2017).

Critical value untuk sampel pada taraf signifikan 5% adalah 0,304. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan 1 sampai 12 adalah valid, karena nilai r-hitung $> 0,304$. Dengan demikian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur

Critical value untuk sampel pada taraf signifikan 5% adalah 0,304. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan 1 sampai 6 adalah valid, karena nilai r-hitung > 0,304. Dengan demikian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur Variabel Komitmen.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program computer *IBM Statistics SPSS 25*, hasil perhitungan terhadap variabel kepemimpinan sebesar 0,819 dan variabel komitmen adalah sebesar 0,871. Dari hasil tersebut terlihat bahwa reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dapat dilihat sebagai berikut.

Berdasarkan hasil olahan regresi linier sederhana diatas dengan menggunakan program komputerisasi *IBM Statistics SPSS 25*, maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana

X = Kepemimpinan

Y = Komitmen

a = Bilangan Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjuk angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen yang didasarkan pada variabel dependen.

e = Error

Hasil pengolahan data untuk regresi dengan menggunakan program computer *IBM Statistics SPSS 25*. persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 6.718 + 0.261X + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a). 6,718 merupakan nilai konstanta, yang diartikan bahwa jika X dianggap 0 maka nilai kepemimpinan sebesar 6,718. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen.

b). 0,261 yang bertanda positif yang memberikan arti bahwa setiap kenaikan variabel kualitas pelayanan 1 satuan maka akan meningkatkan komitmen sebesar 0,261 dengan variabel lain tetap.

Nilai konstanta komitmen sebesar 6,718 Menunjukkan bahwa semakin meningkat kepemimpinan maka semakin berpengaruh terhadap komitmen yang dirasakan oleh masyarakat. Dengan nilai koefisien X =0,261 menunjukkan bahwa kepemimpinan dengan komitmen berpengaruh positif. Dimana semakin baik kepemimpinan maka komitmen akan semakin meningkat.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel - variabel bebas

dan variabel terikat secara parsial, maka digunakan uji t.

Kriteria pengujian:

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas nilai t atau signifikan > 0.05 .

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas nilai t atau signifikan > 0.05 .

Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 3,288 sedangkan t tabel dengan taraf (α) = 0,05, N-K = 91-2 = 89 adalah sebesar 1,662. Berdasarkan kriteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka Ha diterima dan Ho ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,000 < 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

4. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Tingkat ketepatan regresi dinyatakan dalam koefisien determinasi yang besarnya antara nol dan 1 (0). Jika koefisien determinasi mendekati satu maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan sempurna atau terdapat suatu kecocokan yang sempurna (variabel bebas yang dipakai dapat menerangkan dengan baik variabel tidak bebasnya). Namun jika koefisien determinasi adalah 0 (0) berarti independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan untuk nilai R^2 dengan bantuan program SPSS

Koefisien determinasi bertujuan untuk menunjukkan presentase tingkat kebenaran prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan, semakin besar R maka semakin besar variasi dari variabel dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Berdasarkan hasil uji Koefisien determinasi R^2 angka R Square sebesar 0,811 atau (81,1%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan yang mampu menjelaskan pengaruh variabel independent Kepemimpinan terhadap variabel dependent Komitmen sebesar 81,1%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini sebesar 18,9% yang berarti terdapat hubungan yang positif karena nilai koefisien determinasi mendekati 1 (satu).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen anggota kelompok tani maju makmur desa sukaraja kecamatan suak tapeh kabupaten banyuasin maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil uji t variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dengan nilai t-hitung sebesar 3.288 dengan nilai **sig** sebesar $0,000 < 0,05$. maka Ha diterima. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “ Diduga ada pengaruh secara parsial antara variabel kepemimpinan terhadap komitmen anggota tani maju makmur desa sukaraja kecamatan suak tapeh kabupaten banyuasin” terbukti

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta.
Azwar, S. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
Anwar, S. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
Burso, M. 2018. *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

- Darmawan. 2013. *Metode Riset Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Golu, W. 2015. *Metodelogi Penelitian* . Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, I. 2017. *Model Persamaan Struktur Konseptual dan Aplikasi Dengan Program AMOS*. Update Bayesian SEM Edisi 7: Universitas Diponorogo Semarang.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Cetakan keempatbelas.: Bumi Askara.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi : Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kreitner, R. d. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ma'rufi, A. &. 2019. *Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi Prosiding Seminar Nasional Magister psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, ISSN: 2715-7121, 442-446.
- Mayer, J. & Allen, N. J. 2014. *The Measuremenet and Antecendenst of Affective Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Jurnal of Occupational Psychology.Great Britain: The British Psychological Society.
- Mathis. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* . Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Robbins. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kelompok Tani Di Desa Grogol Kecamatan Grogol* , 43.
- Swastika, N. &. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kelompok Tani Di Desa Grogol Kecamatan Grogol* .
- Shuck & Wollard. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kelompok Tani Di Desa Grogol Kecamatan Grogol*
- Sudarna. et al. *Hasil Kinerja Karyawan Berpengaruh Terhadap Komitmen Dan Sikap Kerja Karyawan (Study Kasus Di PT Metriko Palembang)*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 2, hal. 74 - 83. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/11/11>.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (27th ed)*.
- Sukadinata, N. S. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan* . Bandung:: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutikno, S. 2014. *Metode & Model- Model Pembelajaran*. Lombok: Holistica.
- Sudaryana, Dkk. 2022. *Pengertian Penelitian Kuantitatif, Karakteristik dan Jenisnya*. <https://katadata.co.id/iftitah/ekonopedia/6295749c7fdd7/pengertian-penelitian-kuantitatif-karakteristik-dan-jenisnya>
- Tarjo. 2019. *Metode Penelitian Sistem 3x Baca*. Jakarta: Deepublish.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat: Rajawali Press.
- Witjaksono, I. 2014. *Pengaruh Kualitas Kerja pada Komitmen Organisasi Melalui Motivasi*. *Jurnal Ilmu Manajemen* , Volume 2 Nomor 3 Juli 2014.