

I. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain Motive yang berarti dorongan atau bahasa Inggrisnya to move, Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat (driving force). Motif tidak berdirisendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor eksternal, maupun faktor internal. Hal-hal yang mempengaruhi motif disebut motivasi. (Widayat Prihartanta, 2015)

Menurut Samsudin (2006) motivasi adalah proses mempengaruhi dari dalam diri atau dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Menurut Liang Gie dalam Samsudin (2006) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini adalah karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Menurut Widodo (2015) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Menurut McClelland dalam (Hamali, 2018) menyebutkan seseorang akan termotivasi jika ketiga kebutuhannya terpenuhi yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan berkuasa.

Menurut (Robbins & Coulter, 2014) motivasi adalah proses dimana seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan untuk mencapai tujuannya. Dalam berbagai literatur yang sudah dipublikasikan maka terdapat dua teori yang dapat dijadikan acuan sebagai teori motivasi sebagai teori kepuasan, yaitu teori kebutuhan hierarki Abraham Maslow (1943) dan teori McClelland (1961).

2. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Widayat Prihartanta, 2015 ada dua jenis motivasi yaitu:

a. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Kemudian kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya (misalnya kegiatan belajar), maka yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perbuatan belajar itu sendiri. Sebagai contoh konkret, seorang siswa itu melakukan belajar, karena betul-betul ingin mendapat pengetahuan, nilai atau keterampilan agar dapat berubah tingkah lakunya secara konstruktif, tidak karena tujuan yang lain-lain.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh itu seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan akan mendapatkan nilai baik, sehingga akan dipuji oleh pacarnya, atau temannya. Jadi yang penting bukan karena belajar ingin mengetahui sesuatu, tetapi ingin mendapatkan nilai yang baik, atau agar mendapat hadiah. Jadi kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya, tidak secara langsung bergayut dengan esensi apa yang dilakukannya itu. Oleh karena itu motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2010) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor intern dapat yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi,

adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

- 5) Keinginan untuk berkuasa Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dapat dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah: Kondisi lingkungan kerja Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Kompensasi yang memadai Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang layak merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

- 1) Supervisi yang baik Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- 2) Adanya jaminan pekerjaan Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Status dan tanggung jawab Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan
- 4) Peraturan yang fleksibel Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

4. Ukuran dan Pendekatan Motivasi

Mengukur Motivasi organisasi bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena motivasi dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa motivasi berarti kualitas dan kuantitas (output)

barang dan jasa. Tingkat motivasi juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan.

Beberapa pendekatan mengenai motivasi yang dijelaskan oleh Widayat Prihartanta, 2015 adalah sebagai berikut:

- a. Model Tradisional, Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerja meningkat perlu diterapkan sistem insentif dalam bentuk uang atau barang kepada pegawai yang berprestasi.
- b. Hubungan Manusia, Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerjanya meningkat adalah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa bergunadan penting.
- c. Sumber Daya Manusia, Pegawai dimotivasi oleh banyak faktor bukan hanya uang atau barang tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

5. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi anggota kelompok tani dalam peningkatan fungsi kelompok tani.

a. Umur

Umur adalah lama waktu hidup atau ada sejak dilahirkan atau diadakan. Umur juga berpengaruh terhadap psikis seseorang dimana usia muda sering menimbulkan ketegangan, kebingungan, rasa cemas dan rasa takut sehingga dapat berpengaruh terhadap tingkah lakunya. Biasanya semakin dewasa maka cenderung semakin menyadari dan mengetahui tentang permasalahan yang sebenarnya. Semakin bertambah usia maka semakin banyak pengalaman yang diperoleh, sehingga seseorang dapat meningkatkan kematangan mental dan intelektual sehingga dapat membuat keputusan yang lebih bijaksana dalam bertindak (Notoadmojo, 2005).

Menurut Selvia Aprilyanti (2017), Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Usia yang masih memasuki masa produktif antara 20 sampai 40 tahun dalam penelitian tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja yang diperoleh. Kemampuan karyawan secara keseluruhan pada usia produktif hampir sama. Selain itu juga dipengaruhi dengan jenis pekerjaan yang tidak terlalu rumit sehingga tidak memerlukan skill khusus.

b. Pendapatan

Pendapatan usaha tani menurut Junita Lubis, (2019) dalam Hastuti (2007:106) merupakan selisih antara penerimaan dan semua biaya, atau dengan kata lain pendapatan meliputi pendapatan kotor atau penerimaan total dan pendapatan bersih. Pendapatan kotor atau

penerimaan total adalah adalah nilai produksi komoditas pertanian secara keseluruhan sebelum dikurangi biaya produksi.

Menurut Junita lubis, (2019) Salah satu indikator utama ekonomi untuk mengukur kemampuan ekonomi masyarakat adalah tingkat pendapatan masyarakat. Indikator yang dimaksud hanya bersangkutan dengan pendapatan dan pengeluaran, akan tetapi yang lebih penting adalah mengetahui besarnya perbandingan antara penerimaan dengan pengeluaran.

c. Pendidikan

Tingkat pendidikan sangat menentukan terhadap penerimaan inovasi baru. Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah tingkat pendidikan formal yang pernah diikuti oleh responden. Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh petani responden sangat berpengaruh terhadap pola pikir dan pengambilan keputusan dalam menerima inovasi baru. (Isni Robit Nasution, 2019).

Pendidikan yang didapat seseorang akan mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan dirinya untuk bekerja lebih produktif dibandingkan dengan yang berpendidikan rendah. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan, pengalaman dan kematangan dalam berfikir dalam bekerja lebih baik Junita lubis, (2019).

Menurut Junita lubis, (2019) tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi seseorang dalam mencapai keberhasilan, maka semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan tinggi pula keberhasilannya dalam menyelesaikan tugasnya. Begitu juga sebaliknya jika semakin rendah tingkat pendidikan seseorang maka akan rendah pula keberhasilannya dalam menyelesaikan tugasnya.

d. Luas Lahan

Tanah merupakan faktor produksi terpenting dalam pertanian karena tanah merupakan tempat dimana usahatani dapat dilakukan dan tempat hasil produksi dikeluarkan karena tanah tempat tumbuh tanaman. Tanah memiliki sifat tidak sama dengan faktor produksi lain yaitu luas relatif tetap dan permintaan akan lahan semakin meningkat sehingga sifatnya langka (Mubyarto 1989: 89).

Luas penguasaan lahan pertanian merupakan sesuatu yang sangat penting dalam proses produksi ataupun usaha tani dan usaha pertanian. Dalam usaha tani misalnya pemilikan atau penguasaan lahan sempit sudah pasti kurang efisien dibanding lahan yang lebih luas. Semakin sempit lahan usaha, semakin tidak efisien usaha tani dilakukan. Kecuali bila suatu usaha tani dijalankan dengan tertib dan administrasi yang baik serta teknologi yang tepat. Tingkat efisiensi sebenarnya terletak pada penerapan teknologi Karena pada luasan yang

lebih sempit, penerapan teknologi cenderung berlebihan (hal ini berhubungan erat dengan konversi luas lahan ke hektar), dan menjadikan usaha tidak efisien.

Lahan pertanian merupakan penentu dari pengaruh komoditas pertanian. Secara umum dikatakan, semakin luas lahan (yang digarap/ditanami), semakin besar jumlah produksi yang dihasilkan oleh lahan tersebut. Ukuran lahan pertanian dapat dinyatakan dengan hektare (ha) atau are. Di pedesaan, petani masih menggunakan ukuran tradisional, misalnya patok dan jengkal.

e. Pengetahuan

Pengetahuan adalah suatu hasil dari rasa keingintahuan melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap objek tertentu. Pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku terbuka atau open behavior (Donsu, 2017). Pengetahuan atau knowledge adalah hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap suatu objek melalui pancaindra yang dimilikinya.

Panca indra manusia guna penginderaan terhadap objek yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan perabaan. Pada waktu penginderaan untuk menghasilkan pengetahuan tersebut dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Pengetahuan seseorang sebagian besar diperoleh melalui indra pendengaran dan indra penglihatan (Notoatmodjo, 2014).

B. Kelompok tani

Peraturan Menteri Pertanian No 82/Permentan/OT.140/8/2013 Penumbuhan dan pengembangan poktan dilakukan melalui pemberdayaan petani untuk merubah pola pikir petani agar mau meningkatkan usahataniya dan meningkatkan kemampuan poktan dalam melaksanakan fungsinya. Pemberdayaan petani dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan dan penyuluhan dengan pendekatan kelompok. Kegiatan penyuluhan melalui pendekatan kelompok dimaksudkan untuk mendorong terbentuknya kelembagaan petani yang mampu membangun sinergi antar petani dan antar poktan dalam rangka mencapai efisiensi usaha. Selanjutnya, dalam rangka meningkatkan kemampuan poktan dilakukan pembinaan dan pendampingan oleh penyuluh pertanian, dengan melaksanakan penilaian klasifikasi kemampuan poktan secara berkelanjutan yang disesuaikan dengan kondisi perkembangannya.

1. Ciri Kelompoktani

- a. Saling mengenal, akrab dan saling percaya di antara sesama anggota.
- b. Mempunyai pandangan dan kepentingan serta tujuan yang sama dalam berusaha tani.

- c. Memiliki kesamaan dalam tradisi dan/atau pemukiman, hamparan usaha, jenis usaha, status ekonomi dan sosial, budaya/kultur, adat istiadat, bahasa serta ekologi.
- d. Unsur Pengikat Kelompoktani
- e. Adanya kawasan usahatani yang menjadi tanggung jawab bersama di antara para anggotanya.
- f. Adanya kader tani yang berdedikasi tinggi untuk menggerakkan para petani dengan kepemimpinan yang diterima oleh sesama petani lainnya.
- g. Adanya kegiatan yang manfaatnya dapat dirasakan oleh sebagian besar anggotanya.
- h. Adanya dorongan atau motivasi dari tokoh masyarakat setempat untuk menunjang program yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Kelompoktani

a. Kelas Belajar

Kelompoktani merupakan wadah belajar mengajar bagi anggota guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap agar tumbuh dan berkembang menjadi usahatani yang mandiri sehingga dapat meningkatkan produktivitas, pendapatan serta kehidupan yang lebih baik.

b. Wahana Kerjasama

Kelompoktani merupakan tempat untuk memperkuat kerjasama baik di antara sesama petani dalam poktan dan antar poktan maupun dengan pihak lain. Melalui kerjasama ini diharapkan usahatani lebih efisien dan lebih mampu menghadapi ancaman, tantangan, hambatan, gangguan serta lebih menguntungkan.

c. Unit Produksi

Usahatani yang dilaksanakan oleh masing-masing anggota poktan secara keseluruhan harus dipandang sebagai satu kesatuan usaha yang dapat dikembangkan untuk mencapai skala ekonomis usaha, dengan menjaga kuantitas, kualitas maupun kontinuitas.

d. Peran kelompok tani

dalam dunia pertanian dilatar belakangi oleh banyak hal diantaranya minat atau keinginan yang sama yang dimiliki oleh para petani, meningkatkan kerjasama para petani, tempat bagi para petani menghadapi masalah pertanian bersama-sama serta mempunyai tujuan yang sama antara para petani. Oleh karena itu, kelompok tani mempunyai peran yang sangat penting dalam dunia pertanian.

3. Pengembangan Kelompoktani

Pengembangan poktan diarahkan pada:

- a. penguatan poktan menjadi kelembagaan petani yang kuat dan mandiri;

- b. peningkatan kemampuan anggota dalam pengembangan agribisnis; dan
- c. peningkatan kemampuan poktan dalam menjalankan fungsinya.

Penguatan Poktan Menjadi Kelembagaan Petani yang Kuat dan Mandiri Upaya penguatan poktan menjadi kelembagaan petani yang kuat dan mandiri meliputi:

- 1) Melaksanakan pertemuan/rapat anggota, rapat pengurus yang diselenggarakan secara berkala dan berkesinambungan;
- 2) Disusunnya rencana kerja kelompok dalam bentuk Rencana Definitif Kelompok (RDK) dan Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok (RDKK) yang diselenggarakan oleh para pelaksana sesuai dengan kesepakatan bersama dan setiap akhir penyelenggaraan dilakukan evaluasi secara partisipatif;
- 3) Memiliki aturan/norma yang disepakati dan ditaati bersama;
- 4) Memiliki pencatatan/pengadministrasian organisasi yang rapih;
- 5) Memfasilitasi kegiatan-kegiatan usaha bersama di sektor hulu sampai hilir;
- 6) Memfasilitasi usaha tani secara komersial dan berorientasi pasar;
- 7) Sebagai sumber pelayanan informasi dan teknologi untuk usaha para petani umumnya dan anggota kelompok tani khususnya;
- 8) Menumbuhkan jejaring kerjasama antara poktan dengan pihak lain dalam bentuk kemitraan;
- 9) Mengembangkan pemupukan modal usaha baik iuran dari anggota atau penyisihan hasil usaha kegiatan kelompok;
- 10) Melakukan penilaian klasifikasi kemampuan kelompok tani yang terdiri dari Kelas Pemula, Kelas Lanjut, Kelas Madya, dan Kelas Utama. Pedoman penilaian klasifikasi kemampuan kelompok tani diatur lebih lanjut melalui Petunjuk Pelaksanaan Penilaian Kemampuan Kelompok tani.

4. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu mengenai Motivasi petani dalam peningkatan fungsi kelompok tani disajikan pada Tabel 1

Tabel 1. Hasil Pengkajian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel yang Dikaji	Hasil Kajian
----	------------------	----------------------	--------------

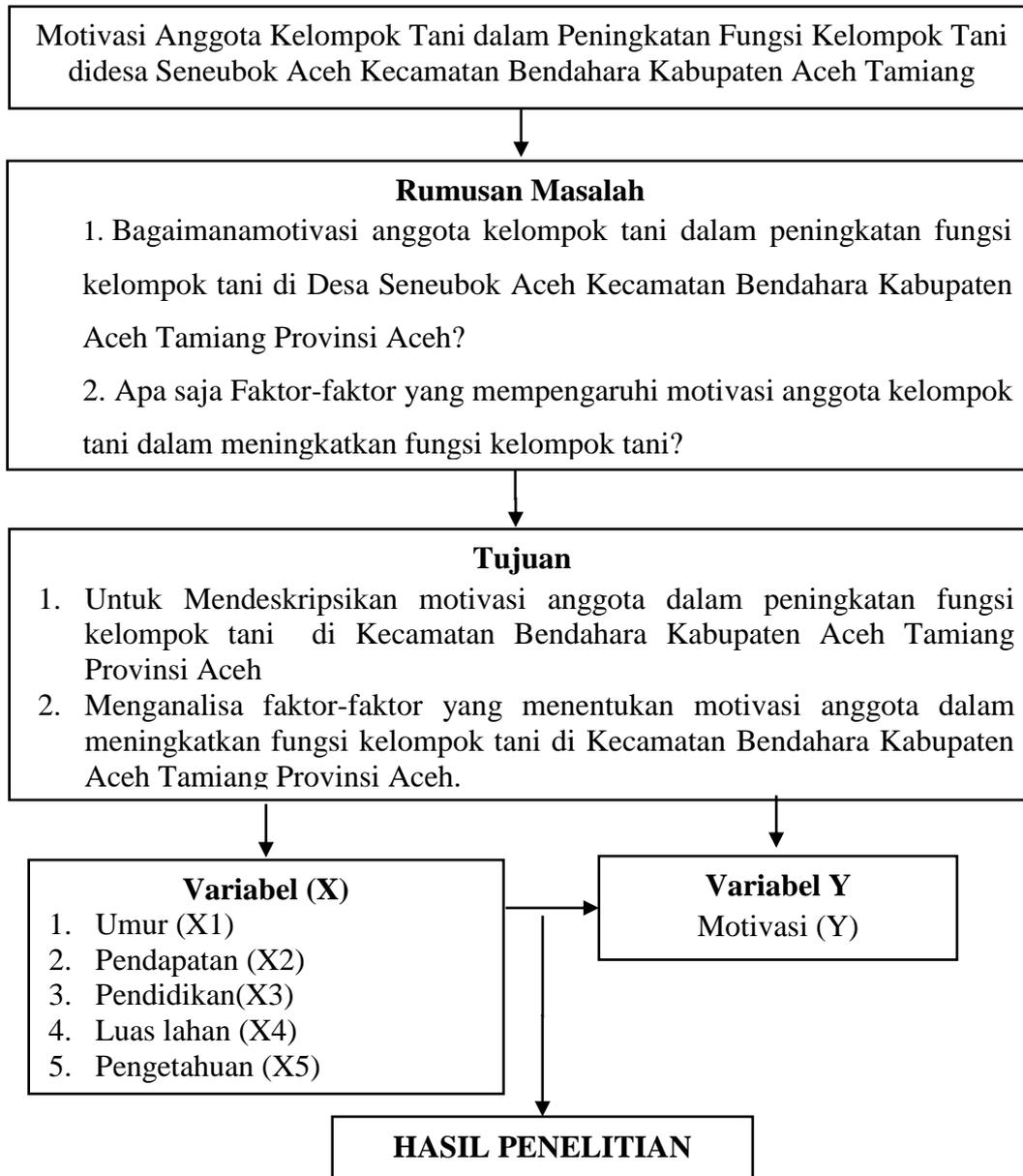
1	Pengaruh Fungsi Kelompok Terhadap Anggota Kemandirian Pada Kelompok Tani Padi Organik Di Paguyuban Al-Barokah Desa Ketapang, Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang, Jawa Tengah (oleh Elsiana , Sriroso Satmoko, Siwi GayatriTahun 2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Kemandirian anggota kelompoktani - Fungsi kelompoktani 	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel fungsi kelompok dengan variabel kemandiran anggota kelompok tani padi organik Al-Barokah. Upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kemandirian anggota dalam berusahatani melalui peningkatan fungsi kelompok adalah dengan mengembangkan kelompok tani sebagai wadah kerjasama, meningkatkan peran kelompok tani sebagai wahana belajar mengajar, unit produksi usahatani dan wahana bisnis.
2	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kelompok Tani Padi Pandanwangi (Studi Kasus Di Desa Tegalega Kecamatan Warungkondang Kabupaten Cianjur) (oleh Suratini dan Jamhari Hadipurwanta, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan - pengetahuan - Pendapatan 	Faktor yang mempengaruhi tingkat efektivitas fungsi kelembagaan kelompok tani adalah penghasilan petani dimana semakin tinggi penghasilan petani, maka efektivitas fungsi kelembagaan kelompok tani akan semakin baik.
3	Hubungan Karakteristik Dan Motivasi Petani Dengan Kinerja Kelompok Tani (Studi Kasus Desa Cisaat Kecamatan Dukupuntang) (9le hi Ketut Sukanata, Dukat Dan Angie Yuniati, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> - Karakteristik petani - Motivasi - Kinerja kelompok tani 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat hubungan yang nyata antara karakteristik petani dengan kinerja kelompok tani Tidak terdapat hubungan yang nyata antara luas lahan dengan kinerja kelompok tani

C. Kerangka pikir

Untuk mencapai tujuan dalam penyusunan rancangan penyuluhan dilapangan nantinya maka perlu adanya kerangka pikir yang dimana sebagai perumusan masalah yang dihadapi

oleh sasaran. Sugiyono (2016), kerangka pikir merupakan sebuah sintesa mengenai hubungan antara variabel yang telah dideskripsikan berdasarkan berbagai teori. Kerangka pikir bertujuan sebagai pondasi pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan kegiatan penelitian atau pengkajian yang akan dilakukan.

Adapun kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka diberikan hipotesis:

1. Diduga tingkat motivasi anggota kelompok tani dalam peningkatan fungsi kelompok tani di Kecamatan Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang Provinsi Aceh masih rendah.

2. Diduga adanya Faktor-faktor yang mempengaruhi kurangnya motivasi anggota kelompok tani dalam peningkatan fungsi kelompok tani di Kecamatan Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang Provinsi Aceh masih rendah.