PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KELOMPOK TANI DI DESA GROGOL

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

M.HANDIK IMANUDIN
NPM: 18.1.2.02.0299

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022

Skripsi oleh:

M.HANDIK IMANUDIN
18.1.02.02.0299

Judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KELOMPOK TANI DI DESA GROGOL

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UN PGRI Kediri

Tanggal : 5 Januari 2023

Pembimbing I	Pembimbing II
Restin Meilina, M.M	Rino Sardanto, M.Pd
NIDN. 0721058605	NIDN. 0730127043

Skripsi oleh:

M.HANDIK IMANUDIN
18.1.02.02.0299

Judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KELOMPOK TANI DI DESA GROGOL

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UN PGRI Kediri
Pada Tanggal : 10 Januari 2023

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Restin Meilina, M.M.
2. Penguji I : Rony Kurniawan, M.M
3. Penguji II : Rino Sardanto, M.Pd.

Mengetahui
Dekan FEB

Dr.Subagyo, M.M
NIDN.0717066601

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya,

Nama	: M.Handik Imanudin
JenisKelamin	: Laki-Laki
Tempat/tgl. lahir	: Kediri/ 28 November 1999
NPM	: 18.1.02.02.0299
Fak/Prodi.	: FEB/ Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 3 Januari 2023

Yang Menyatakan

M.HANDIK IMANUDIN
NPM: 18.1.02.02.0299

MOTTO

“Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar”

(QS, Al-Baqarah:153)

“ Kita bisa megubah hidup kita. Kita bisa melakukan, memiliki, dan menjadi apa yang kita inginkan”

“Kesempatan tidak mengetuk pintu, ia memperlihatkan dirinya ketika Anda menjatuhkan pintunya”

Persembahan :

“untuk ayah dan ibu yang selalu menjaga saya dalam doa-doa serta selalu memberikan semangat serta kepercayaan yang diberikan. Tanpa inspirasi, dorongan, dan dukungan yang telah kalian berikan kepada saya, saya mungkin bukan apa-apa saat ini. Dan juga untuk teman – teman, sahabat dan untuk orang terdekatku sekarang, terima kasih karena selalu membantu, mendukung dan menyemangatiku”.

”.

Abstrak

M.Handik Imanudin : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kelompok Tani Di Desa Grogol." Skripsi, Manajemen, FEB UN PGRI Kediri, 2023

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen, Kinerja

Bidang pertanian dalam dunia industri baik pangan maupun tekstil sangatlah menjadi hal penting bagi penunjang kemajuan dan penyokong kebutuhan pangan maupun bahan pokok tekstil bagi negara. Dimana hal ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ekonomi, melalui pengadaan lapangan kerja, penyedia bahan baku industri baik pangan dan tekstsil negara lain maupun negara sendiri.Permasalahan penelitian ini adalah masalah di atas Apakah Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Kelompok Tani di Desa Grogol.Pada penelitian ini dalam menentukan populasi dalam penelitian ini Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua anggota Kelompok Tani di desa grogol yang berjumlah 40 orang anggota. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja kelompok tani di Desa Grogol. Saran dalam penelitian ini sebaiknya pemimpin lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya dan anggota juga lebih bertanggung jawab lagi dalam berorganisasi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenaan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Pada kesempatan ini di ucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Zaenal Afandi,M.Pd Selaku Rektor UN PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen dan dosen Pembimbing I yang selalu membimbing penulis selama melakukan penyusunan Skripsi sampai selesai.
4. Rino Sardanto, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang selalu membimbing penulis selama melakukan penyusunan Skripsi sampai selesai
5. Kedua Orang Tua yang telah memberi semangat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Teman-Teman kelas C yang selalu memberi motivas dan semangat.
7. Ucapan terima kasih kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka tegur sapa kritik dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat peneliti harapkan.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan jasa-jasa yang tiada terkira besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan pada penulis. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu segala saran dan kritik yang berguna bagi kesempurnaan skripsi ini diharapkan. Semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bemanfaat bagi mereka yang memerlukan.

Kediri, 3 Januari 2023

M. HANDIK IMANUDIN
NPM: 18.1.02.02.0299

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
HALAMAN PERNYATAAN iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN v
ABSTRAK vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 7
C. Pembatasan Masalah 8
D. Rumusan Masalah 8
E. Tujuan Penelitian 9
F. Manfaat Penelitian 9

BAB II: KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori 11
   1. Kinerja 11
   2. Kepemimpinan 15
   3. Motivasi 18
   4. Komitmen Organisasi 21
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu 25
C. Kerangka Berfikir 28
D. Kerangka Konseptual Penelitian 30
E. Hipotesis 31

BAB III : METODE PENELITIAN
A. Variabel Penelitian 33
1. Identifikasi Variabel Penelitian 33
2. Definisi Operasional Variabel 33
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian 36
1. Pendekatan Penelitian 36
2. Teknik Penelitian..... 36
C. Tempat dan Waktu Penelitian 36
D. Populasi dan Sampel 37
E. Instrumen Penelitian..... 37
F. Teknik Pengumpulan Data 41
1. Sumber Data..... 41
2. Langkah-Langkah Pengumpulan Data..... 42
G. Teknik Analisis Data 45
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 53
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian 53
B. Deskripsi Data Variabel 55
C. Analisis Data..... 62
1. Uji Asumsi Klasik 62
2. Analisis Uji Regresi Linier Berganda 66
3. Analisis Koefisien Deteriminasi (R^2)..... 67
4. Uji Hipotesis..... 68
D. Pembahasan 72
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 76
A. Simpulan 76
C. Saran 77
Daftar Pustaka 78
Lampiran 71

DAFTAR TABEL

Tabel		halaman
2.1	: Penelitian Terdahulu	26
3.1	: Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian	39
3.2	: Hasil Uji Validitas	40
3.3	: Hasil Uji Reliabilitas	41
3.4	: Skala Instrumen	42
4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
4.3	: Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan (X1)	55
4.4	: Deskripsi Data Variabel Motivasi (X2)	57
4.5	: Deskripsi Data Variabel Komitmen Organisasi (X3)	59
4.6	: Deskripsi Data Variabel Kinerja (Y)	60
4.7	: Hasil Uji Normalitas	62
4.8	: Hasil Uji Multikolinieritas	62
4.9	: Hasil Uji Autokorelasi	63
4.10	: Hasil Uji Regresi Linier Berganda	66
4.11	: Hasil Uji Koefisien Determinasi	67
4.12	: Hasil Uji t	68
4.13	: Hasil Uji F	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar		halaman
2.1	: Kerangka Kinerja	12
2.2	: Kerangka Konseptual	31
4.1	: Diagram Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2	: Diagram Karakteristik Berdasarkan Usia	55
4.3	: Hasil Uji Heteroskedasitas	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		halaman
1	: Kuesioner Penelitian	80
2	: Hasil Rekapan Data Penelitian.....	84
3	: Hasil Perhitungan SPSS	89
4	: Surat Pengantar Penelitian	103
5	: Surat Telah Melakukan Penelitian	104
6	: Surat Bimbingan Skripsi	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bidang pertanian dalam dunia industri baik pangan maupun tekstil sangatlah menjadi hal penting bagi penunjang kemajuan dan penyokong kebutuhan pangan maupun bahan pokok tekstil bagi negara. Dimana hal ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ekonomi, melalui pengadaan lapangan kerja, penyedia bahan baku industri baik pangan dan tekstsil negara lain maupun negara sendiri. Namun untuk menunjang hal tersebut agar terealisasikan dengan baik diperlukan adanya peningkatan SDM, teknologi pertanian, serta lembaga pengurus pertanian seperti kelompok tani yang baik dalam mengurus pengolahan pertanian dari awal hingga barang siap dipasarkan (Marbun,dkk : 2019).

Hasil pertanian tanaman pangan merupakan komoditi yang sangat potensial untuk pemenuhan kebutuhan pangan dan gizi masyarakat. Padi sawah termasuk tanaman pangan yang tergolong tanaman semusim atau tanaman mudah yaitu tanaman yang biasanya berumur pendek, kurang dari satu tahun dan hanya satu kali produksi (Suryana & Ningsih : 2018).

Banyak faktor yang dapat meningkatkan hasil produksi padi. Menurut Uphoff (2003 : 162) bahwa pembangunan pertanian pada dasarnya meliputi pengembangan dan peningkatan pada faktor-faktor

seperti, sumber daya alam, dan kelembangaan. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka usaha tani sawah juga dapat ditingkatkan melalui upaya pengembangan teknologi, sumber daya manusia, dan kelembagaan.

Menurut Syahyuti (2015 : 65) bahwa kelembagaan di dunia pertanian terdiri atas lima kelompok, yakni kelembagaan sarana input produksi, kelembagaan produksi, kelembagaan pengelolah hasil, kelembagaan pemasaran, dan kelembagaan pendukung. Choliq dan Ambarsari (2015 : 52) 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 menumbuh kembangkan kerjasama antara petani dengan pihak lain yang terkait untuk pengembangan usaha tani.

Pembinaan kelompok tani diharapkan dapat membantu menggali potensi, memecahkan masalah usahatani anggotanya secara lebih efektif,

dan memudahkan anggota dalam mengakses informasi, pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya. (Nuryanti dan Swastika, 2016 : 4)

Menurut pernyataan dari Wahyuni (2016 : 56), adapun permasalahan sosial dalam pengembangan pertanian akhir-akhir ini disadari sebagai faktor yang menentukan keberhasilan adopsi teknologi ditingkat pertanian. Di antara berbagai permasalahan sosial yang ada, kelembagaan merupakan salah satu faktor yang harus dicermati.

Selain dari kelembagaan, kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. (Moeheriono, 2016:95)

Sedangkan menurut Rivai (2016: 77), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau

aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Sumber daya manusia dirasakan sangat penting perananya dalam kinerja suatu organisasi, arti penting manajemen sumber daya manusia bagi organisasi adalah upaya menghindarkan organisasi dari rendahnya kinerja agar manajemen SDM berhasil mendapatkan kinerja yang optimal, perlu peran kepemipinan seseorang dalam melaksanakan pekerjaanya, agar nanti SDM berhasil mendapatkan kinerja yang optimal, perlu peran kepimimpinan.

Menurut Robbins (2016 : 43) bahwa “Pemimpin *(leader)* adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan *(leadership)* merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Menurut Siswanto & Hamid, (2017 : 41) kepemimpinan adalah seseorang yang memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Taryaman,2016 : 7). Hal ini dapat dilihat dari

peneitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmat Taufiq D J (2019) bahwa hasil penelitian menujukkan kepemimpinan ketua kelompok motivasi terhadap kinerja kelompok tani di tegallega kecamatan warungkondngan positif terhadap kinerja

Selain kepemimpinan, kinerja juga memerlukan motivasi yang kuat dari karyawan. Menurut Slameto (2017 :81) bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai". Menurut Irviani & Fauzi, (2018 : 97) Motivasi sebagai proses yang menyebabkan *(intensity)*, arahan (instruction), dan usaha terus menerus *(persistence)* individu menuju pencapaian tujuan". (Irviani & Fauzi, 2018) mendefinisikan "Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapaian suatu tujuan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuni Siswanti & Istiana R (2017) bahwa hasil penelitian ini menujukkan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Selain melalui kepemimpinan dan motivasi, untuk mengoptimalkan kinerja juga perlu adanya komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan isu penting yang ramai dibicarakan saat ini.Menurut Shuck dan Wollard (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kognitif personal karyawan, emosionalitas, dan perilaku yang mengarah pada tujuan organisasi.

Hal ini dapat dilihat dari peneitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanggardewa (2018) ”Pengaruh Kohesivitas Dan Komitmen Organisasi Pada Anggota Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya ” bahwa hasil penelitian memperlihatkan secara langsung komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja anggota organisasi mahasiswa Surabaya.

Berdasarkan dari observasi dan wawancara Kelompok Tani Desa Grogol merupakan suatu organisasi yang terdiri dari 40 anggota, kelompok tani dibentuk dengan tujuan untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan kemampuan anggota dan keluarganya. Ketua Kelompok Tani di Desa Grogol memiliki tujuan untuk meningkatan mutu pertanian, meningkatkan kesejahteraan anggota dan memberi contoh̊ kepada masyarakat di̊sekitarnya. Kelompok tani biasanya dalam kegiatan – kegiatan pertanian membutuhkan adanya pemimpin, sehingga dalam permasalahan yang dihadapi, kelompok tani biasanya selalu meminta persetujuan atau pendapat dari pemimpin/ketua dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Dalam pemilihan pemimpin biasanya di kelompok tani ini dipilih melalui suara terbanyak nantinya, karena berdasarkan dari suara terbanyak maka pemimpin yang dipilih terkadang tidak sesuai dengan harapan, dan hasilnya akan membuat anggota kelompok tani dalam kinerja menurun.

Anggota Kelompok Tani Desa Grogol sering merasa pemimpin tidak mempunyai jiwa tegas dalam mengatur anggota saat kegiatan

organisasi, selain itu Kelompok Tani Desa Grogol banyak adanya pengurangan anggota dikarenakan banyak yang tidak cocok dengan pemimpin maupun anggota lainnya. Akhirnya bisa melemahkan motivasi anggota yang lain yang membuat kekurangan anggota dalam kegiatan organisasi, hal itu sangat tidak menguntungkan bagi organisasi, dikarenakan kalau anggota sedikit dalam organisasi saaat membuat kegiatan akan kurang optimal, selain itu anggota kelompok tani dalam berorganisasi kurang mempunyai komitmen yang mengakibatkan kegiatan organisasi susah untuk jalan dan berkurangnya anggota kurangnya komitmen juga membuat terlalu banyak waktu yang terbuang dalam kegiatan kelompok tani. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian di Kelompok Tani Desa Grogol karena peniliti merasa bahwa Kelompok Tani di Desa Grogol untuk saat ini perlu untuk memperbaiki Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Kelompok Tani yang berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi kelompok tani.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Kelompok Tani di Desa Grogol , Kecamatan Grogol , Kabupaten Kediri Jawa Timur".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat diidentifikasi permasalahan pada penelitian sebagai berikut :

1. Pemimpin kurang optimal karena dipilih melalui suara terbanyak.
2. Adanya pengurangan anggota kelompok tani disetiap perkumpulan anggota bulanan karena kurang motivasi dari setiap anggota dan pemimpin
3. Kurangnya komitmen anggota dalam membuat organisasi sehingga waktu terlalu banyak terbuang .

C. Pembatasan Masalah

Peneliti hanya mengambil beberapa faktor yang yang berhubungan dengan keputusan pembelian diantarannya :

1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.
2. Penelitian ini dilakukan di Kelompok Tani Di Desa Grogol Kabupaten Kediri pada tahun 2022.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis akan merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Kelompok Tani di Desa Grogol ?

2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Kelompok Tani di Desa Grogol ?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja kinerja Kelompok Tani di Desa Grogol ?
4. Apakah Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Kelompok Tani di Desa Grogol secara bersama-sama ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan mempengaruhi kinerja Kelompok Tani di Desa Grogol.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi mempengaruhi kinerja Kelompok Tani di Desa Grogol.
3. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi mempengaruhi kinerja Kelompok Tani di Desa Grogol.
4. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi mempengaruhi kinerja Kelompok Tani di Desa Grogol secara bersama-sama.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penulis ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka membantu meningkatkan kinerja kelompok tani dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada pada organisasi tersebut, yaitu diantaranya Kepemimpinan, motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja anggota kelompok tani di desa grogol .

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia pertanian dan perkebunan.

b. Bagi Kelompok Tani

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif untuk mengevaluasi kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi sehingga kinerja kelompok tani desa grogol dapat meningkat

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah. (2016). Evaluation of Allen and Meyer's Organizational Commitment Scale : A Cross – Culture Application in Paskistan. *Journal of Education and Vocational Research*, *1*, 80–86.

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

Alomary, A., & Woollard, J. (2015). How is Technology Accepted By Users? A Review of Technology Acceptance Models and Theories. *Proceeding of The IRES International Conference*.

Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.

Choliq, A., & Ambarsari, I. (2009). Prospek Usahatani Tanaman Sayuran di Kabupaten Brebes. *Jurnal Pengkajian Dan Pengembangan Teknologi Pertanian*, *12*(2), 135–145.

Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosdakarya.

Dwivedi, Y. K., Ismagilova, E., Hughes, D. L., Carlson, J., Filieri, R., J., J., Jain, V., Karjaluoto, H., Kefi, H., Krishen, A. S., Kumar, V., Rahman, M., M., Raman, R., Rauschnabel, P. A., Rowley, J., Salo, J., Tran, G. A., &, & Wang, Y. (2020). Setting the future of digital and social media marketing research: Perspectives and research propositions. *International Journal of Information Management*, *59*. https://doi.org///doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102168

Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Alfabeta.

Gitosudarmo, I. (2015). *Manajemen Pemasaran Edisi Pertama*. BPFE.

Hamalik. (2002). *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Bumi Aksara.

Hanggardewa. (2018). Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Periode 2017. *Jurusan Psikologi FIP Universitas Negeri Surabaya.*, *5*(3).

Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Bumi Aksara.

Imanni, R. N., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *3*, 1080–1094.

Irviani, & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. CV ANDI OFSET.

Kartono. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajawali Grafindo Persada.

Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Satu*. PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Marbun, Satmoko, D. N. V. D. S., & Gayatri, S. (2019). Peran Penyuluh Pertanian Dalam Pengembangan Kelompok Tani Tanaman Hortikultura Di Kecamatan Siborongborong, Kabupaten Tapanuli. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, *3*(5), 128–132.

Mathis, R. ., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Salemba Empat.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.

Mulyadi. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta.

Nuryanti, & Swastika. (2011). *Peran Kelompok Tani Dalam Penerapan Teknologi Pertanian*.

Rivai, V. (2016). *Manajemen Kinerja Untuk Perusahaan dan Organisasi (Cara Tepat dan Mudah Menilai Kinerja dari Teori ke Praktik)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.

Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima. Refika*. Aditama.

Siswanti, Y., & Rahatmawati, I. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Ukm Paguyuban Batik Giriloyo di Kabupaten Bantul Yogykarta). *Journal Ekonomi UPN Veteran"*, 784.

Siswanto, Rendyka, D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *42*(1), 189–198.

Slameto. (2017). *Belqjar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Rineka Cipta.

Sujarweni, V., & Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.

Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma*, *12*(1).

Suryana, Kurniasih, N., & Ningsih, D. S. (2018). Peran Penyuluh Pertanian Dalam Pemberdayaan Kelompok Tani (Studi Kasus Kelompok Tani Subur

Di Desa Karang Agung Kabupaten Bulungan). *Jurnal Borneo Humaniora*, 1–6.

Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Syahyuti. (2007). *Kebijakan Pengembangan Gabungan Kelompok Tani (GAPOKTAN) Sebagai Kelembagaan Ekonomi di Perdesaan*. Pusat Analisis Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian.

Taryaman. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.

Uphoff. (2003). *Initial Report on China National SRI Workshop*.

Wahyuni, T., & Monika. (2016). Pengaruh Pendidikan Terhadap Ketimpangan Pendapatan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, *11*(1), 15–28.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Rajawali Press.

Widodo, E., & Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.

Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.

Zubaidah, A., & Risnawati. (2016). *Psikologi Pembelajaran Matematika.* Aswaja Pressindo.