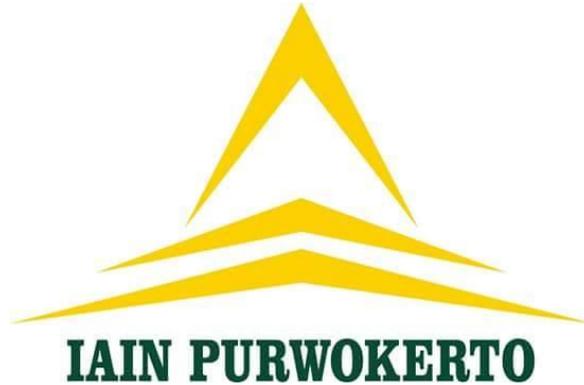


**PENGARUH FAKTOR INDIVIDU, KEPEMIMPINAN,
DAN TIM KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA
DALAM PROGRAM PENGEMBANGAN USAHA AGRIBISNIS
PERDESAAN (PUAP)
(Studi Kasus Pada Gapoktan “Sri Tani Jaya” Desa Pandak)**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

**Oleh:
INTAN NUSTIKA SARI
NIM. 1323203079**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO
2017**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	9
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Faktor Individu	14
B. Kepemimpinan	17

1. Sifat Kepemimpinan.....	18
2. Gaya Kepemimpinan.....	20
3. Fungsi Kepemimpinan.....	23
C. Tim Kerja.....	25
D. Kinerja Anggota.....	28
E. Gabungan Kelompok Tani.....	32
F. PUAP.....	35
G. Penelitian Terdahulu.....	38
H. Kerangka Pemikiran.....	41
I. Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Subjek dan Objek Penelitian.....	44
C. Sumber Data.....	45
D. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	46
F. Variabel Penelitian dan Indikator.....	47
G. Metode Pengumpulan Data.....	49
H. Analisis Data Penelitian.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Gapoktan “Sri Tani Jaya”.....	57
1. Sejarah Singkat Gapoktan “Sri Tani Jaya”.....	57
2. Usaha/Kegiatan Gapoktan “Sri Tani Jaya”.....	58

3. Visi dan Misi Gapoktan “Sri Tani Jaya” ..	58
4. Struktur Organisasi Gapoktan “Sri Tani Jaya” ..	59
B. Gambaran Umum Responden ..	61
C. Analisis Data Penelitian.....	63
1. Uji Validitas..	63
2. Uji Reliabilitas..	63
3. Analisis Regresi Linier Berganda.	64
4. Pengujian Hipotesis.....	66
a. Uji F.	66
b. Uji t.....	68
c. Koefisien Determinasi (R^2).....	71
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan ..	76
B. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehadiran negara menjadi salah satu kunci yang bisa mengangkat derajat petani untuk bisa hidup sejahtera. Saat ini sektor pertanian masih jalan di tempat dan belum mampu memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat. Kemiskinan merupakan masalah pembangunan yang telah ada sejak dulu. Ketika krisis ekonomi menimbulkan pengangguran besar dan limpahan tenaga kerja dari sektor perkotaan tidak mampu tertampung di sektor pedesaan, pertanian pun harus menanggung beban ekonomi-politik yang tidak ringan. Oleh karena itu, Indonesia harus lebih serius dalam membangun sektor pertanian dan investasi yang dapat menciptakan pengganda pendapatan (*income multiplier*) bagi segenap lapisan masyarakat.

Pembangunan ekonomi nasional berbasis pertanian dan pedesaan secara langsung akan berdampak pada pengurangan penduduk miskin. Permasalahan mendasar yang dihadapi petani adalah kurangnya akses pada sumber permodalan, pasar, dan teknologi, serta organisasi petani yang masih lemah. Untuk mengatasi hal tersebut pemerintah menetapkan program Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP) yang mulai dilaksanakan pada tahun 2008 dimana tujuan dari program ini adalah untuk mempercepat tumbuh dan berkembangnya usaha agribisnis dengan sasaran mengurangi kemiskinan dan pengangguran di pedesaan.¹

¹ Kementerian Pertanian, *Modul Pembekalan Penyuluh Pendamping dan Pengurus Gapoktan*, (Jakarta: Kementerian Pertanian RI, 2008), hlm. 44.

Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP) merupakan salah satu program yang dikembangkan oleh Departemen pertanian yang dilaksanakan secara terintegrasi dengan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri (PNPM-M). PUAP merupakan bentuk fasilitas modal usaha untuk petani, baik petani pemilik, petani penggarap, buruh tani, maupun rumah tangga tani di perdesaan yang terkoordinasi oleh gabungan kelompok tani (Gapoktan). Gapoktan merupakan kelembagaan tani pelaksana PUAP untuk menyalurkan bantuan modal usaha bagi anggotanya.²

Untuk membangun gapoktan yang baik sesuai dengan tuntutan organisasi masa depan, diperlukan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pembinaan yang berkelanjutan. Proses penumbuhan dan pengembangan gapoktan yang kuat dan mandiri diharapkan secara langsung dapat menyelesaikan permasalahan petani dalam pembiayaan dan pemasaran.

Pelaksanaan PUAP mengacu kepada pola dasar yang ditetapkan dalam PERMENTAN Nomor 16/permentan/OT. 140/2/2008 yaitu pendidikan dan latihan untuk pengembangan usaha, pendampingan dan pemberian fasilitas bantuan modal usaha petani yang dikoordinasikan oleh Gapoktan. Melalui penerapan sistem demokrasi pada tingkat Gapoktan yaitu keputusan Rapat Anggota (RA) merupakan forum tertinggi Gapoktan, diharapkan dana stimulasi bantuan modal usaha untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran di perdesaan dapat tercapai.³

²Kementrian Pertanian, *Pedoman Umum Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP)*, hlm. 8.

³Kementrian Pertanian, *Modul Pembekalan Penyuluh Pendamping dan Pengurus...*, hlm. 43.

Menurut Amstrong dan Baron kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.⁴ Seorang anggota dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki seorang anggota, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi tidak dapat tercapai bila seorang anggota bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Pada buku Mahmudi yang berjudul "*Manajemen Kinerja Sektor Publik*" kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu 1) Faktor personal/individu, yang meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, komunikasi, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu; 2) Kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*; 3) Tim Kerja meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim; 4) Sistem meliputi sistem kerja, sistem kompensasi, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi; 5) Kontekstual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.⁵ Adapun

⁴Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 271.

⁵Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2015), hlm. 18.

dalam penelitian ini hanya berfokus pada faktor individu, kepemimpinan, dan tim kerja.

Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, untuk mencapai kebahagiaan hidup baik di dunia maupun di akhirat, harus disertai dengan usaha yang sungguh-sungguh, karena kebahagiaan tidak muncul dengan sendirinya. Suatu usaha yang seharusnya dilakukan oleh seorang muslim adalah menyeimbangkan kepentingan duniawi dan kepentingan ukhrawi. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Jumu'ah: 10, yaitu:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: *“Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”*

Hal ini diungkapkan oleh Teungku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy apabila seseorang telah menunaikan sholat, maka dianjurkan untuk mengerjakan kemaslahatan-kemaslahatan dunia. Serta dianjurkan untuk mencari keutamaan Allah, menyebut Allah dan mengingat bahwa semua gerak-gerik manusia diperhatikan oleh Allah. Tidak ada satupun yang luput dari perhatiannya.⁶ Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk berusaha mencari rezeki sesudah selesai mengerjakan kewajibannya yaitu beribadah kepada Allah SWT.

Kinerja anggota yang optimal diperlukan pemahaman terhadap perilaku personal (individu) yang akan berdampak pada kualitas kinerja anggota, oleh

⁶Teungku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nuur* 5, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2000), hlm. 4224.

karena itu diperlukan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan anggotanya dan memahami perilaku serta memotivasi kerja anggota dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Menurut Robert L. Mathis dan John. H Jackson dalam bukunya *Human Resource Manajemen (Manajemen Sumber Daya Manusia)* bahwa disebagian besar organisasi faktor individu merupakan faktor pertama yang menentukan keberhasilan organisasi.⁷ Dari pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada masing-masing individu atau anggotanya.

Faktor individu merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Ia akan ikut menentukan sukses tidaknya seseorang. Faktor individu atau kepribadian seseorang dapat dilihat pada tingkah laku dan sikap hidup seseorang. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Slamet Santosa menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka bersedia menyumbangkan kemampuan lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok yang telah disepakati.⁸ Jadi, Kepemimpinan merupakan hubungan yang saling mempengaruhi yang terjadi antara pemimpin dan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan anggotanya.

Selain faktor individu dan kepemimpinan, tim kerja juga merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab seseorang harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan tidak asal-asalan.

⁷Robert L. Mathis-John H. Jackson. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 113.

⁸Veithzal Rivai dkk., *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: Pelindo Persada, 2015), hlm. 4.

Oleh karena itu dibutuhkan tim kerja untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Seperti yang dikatakan Irham Fahmi dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* bahwa pembentukan tim kerja berpengaruh pada penguatan hasil kerja, artinya semakin berkompotensinya tim kerja semakin mampu membuat suasana kerja menjadi semakin baik termasuk bisa membawa pada dampak peningkatan *value added* (nilai tambah) pada organisasi.⁹ Dari pernyataan tersebut memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja individu dalam suatu organisasi. Tim kerja ibarat sebuah bangunan yang kokoh, yang harus bersatu. Karena semuanya merupakan satu bangunan yang apabila satu tidak ada atau hilang bisa mengakibatkan robohnya bangunan tersebut.

Gapoktan “Sri Tani Jaya” merupakan salah satu gabungan kelompok tani yang memiliki perkembangan dana cukup baik di Kecamatan Sumpiuh. Hal ini disebabkan oleh kinerja anggota yang cukup aktif dalam berperan sebagai anggota. Dibuktikan dengan hadirnya anggota Gapoktan ketika adanya rapat, sosialisasi, terjalinnya komunikasi yang baik antar anggota, serta mengelola dana PUAP dengan baik. Sehingga perkembangan dana PUAP pada Gapoktan “Sri Tani Jaya” pada tahun 2009 sampai dengan tahun 2012 meningkat.¹⁰ Dengan didistribusikannya dana PUAP kepada masyarakat dan digunakan untuk usaha produktif maka dana tersebut akan terus meningkat dan keberhasilan program PUAP akan mudah tercapai.

⁹Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 298-299.

¹⁰Wawancara dengan anggota Gapoktan, dilaksanakan pada tanggal 30 Juni- 5 Juli 2017.

Ditengah kesibukan masing-masing individu seperti panen atau kepentingan lainnya beberapa anggota berhalangan hadir saat rapat, sehingga berdampak pada masalah yang tidak diketahui dengan jelas dan tidak ada musyawarah seluruh anggota. Selain itu, pada tahun 2013 dana PUAP yang disalurkan kepada anggota tidak dikembalikan tepat waktu, sehingga mengakibatkan pembengkakan dana yang berdampak pada perkembangan dana PUAP dan mengalami penurunan sebesar Rp.10.640.500.00,-.¹¹

Kepemimpinan pada Gapoktan “Sri Tani Jaya” berjalan dengan sosialisasi kepada anggota, memberikan contoh dan arahan bagaimana menanam padi yang baik agar menghasilkan hasil yang baik pula, bertanggung jawab atas dana hibah PUAP dengan mengontrol perkembangannya, serta hubungan antar pemimpin dan anggota terjalin baik dengan adanya komunikasi dua arah antar atasan kepada bawahan dan bawahan kepada atasan.¹²

Selain itu, tim kerja anggota pada Gapoktan “Sri Tani Jaya” saling memotivasi dan memberi dukungan antar anggota untuk melakukan pekerjaan, seperti mengolah sawah, menanam padi, maupun mengembangkan usaha lainnya. Tingkat kepercayaan yang tinggi antar anggota Gapoktan dapat mempermudah bekerja sama dengan sesama anggota dan pemimpin dapat memberikan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh anggota Gapoktan dengan baik.

Gapoktan “Sri Tani Jaya” pada tahun 2009 menerima dana PUAP dari pemerintah sebesar Rp.100 juta. Kemudian dana tersebut disalurkan kepada

¹¹Wawancara dengan Mbak Tati Pengurus Gapoktan (PUAP), dilaksanakan pada 22 Mei 2017, pukul 17. 03 WIB.

¹²Wawancara dengan Ibu Sangadah anggota Gapoktan, dilaksanakan pada 4 Juli 2017, pukul 19:46 WIB.

petani, buruh tani, dan rumah tangga tani miskin untuk melakukan usaha produktif pertanian dan dikelola oleh para anggota yang meminjam dana PUAP sehingga dapat berkembang dari tahun ke tahun. Adapun perkembangannya pada tahun 2009 dari dana sebesar Rp.100 juta mengalami peningkatan sebesar Rp.3.172.345,- sehingga dana PUAP menjadi sebesar Rp.103.172.345,-, kemudian pada tahun 2010 perkembangan dana PUAP meningkat sebesar Rp.13.692.439,- menjadi Rp.116.864.784,-, pada tahun 2011 dana PUAP tersebut mengalami peningkatan yang semakin baik hingga sebesar Rp.32.758.051,- sehingga dana PUAP menjadi sebesar Rp.149.622.835,- sedang pada tahun 2012 hanya mengalami peningkatan sebesar Rp.2.229.044,- sehingga menjadi Rp.151.851.881,-, kemudian pada tahun 2013 mengalami penurunan yang cukup banyak yaitu sebesar Rp.10.640.500,- sehingga jumlah dana tersebut menjadi Rp.141.211.381,-, pada tahun 2014 dana PUAP meningkat kembali sebesar Rp.908.716,- pada tahun 2015 mengalami penurunan kembali sebesar Rp.386.746,- menjadi sebesar Rp.141.598.127,- dan pada tahun 2016 dana PUAP meningkat sebesar Rp.1.811.802 menjadi Rp.143.409.929,-.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui perkembangan dana PUAP di setiap tahunnya sangat beragam. Hal ini dipengaruhi oleh ketidakhadiran anggota serta keterlambatan pengembalian dana menyebabkan dana PUAP menurun. Dan jika rapat anggota tidak dilaksanakan maka tugas yang dibebankan terbengkalai serta masalah yang terjadi tidak terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat tema kajian yang berjudul **“Pengaruh Faktor Individu, Kepemimpinan, Dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Anggota Dalam Program Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP)” (Studi Kasus Pada Gapoktan “Sri Tani Jaya” Desa Pandak).**

B. Definisi Operasional

1. Faktor Individu

Faktor individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja.¹³ Jadi faktor individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan pada diri seseorang dengan seseorang yang lain baik sikap maupun perilaku.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Slamet Santosa diartikan sebagai usaha untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka bersedia menyumbangkan kemampuannya lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok yang telah disepakati.¹⁴

3. Tim Kerja

Tim kerja adalah kelompok yang cukup matang dengan derajat ketergantungan tertentu diantara anggotanya dan diwarnai dengan adanya

¹³Suwarto, *Manajemen Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010), hlm. 44.

¹⁴Veithzal Rivai dkk., *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi...*, hlm. 5.

motivasi untuk mencapai sebuah sasaran bersama.¹⁵ Jadi tim kerja merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang bergabung dalam satu organisasi.

4. Kinerja Anggota

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan (*job requirement*). Kinerja anggota yaitu hasil pekerjaan yang dicapai anggota dan bagaimana cara mengerjakannya.

5. PUAP

Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP) adalah bantuan modal usaha untuk petani anggota, baik petani pemilik, petani penggarap, buruh tani maupun rumah tangga tani.

6. Gapoktan

Gapoktan merupakan kelembagaan tani pelaksana PUAP untuk menyalurkan bantuan modal usaha bagi anggotanya.¹⁶ Jadi Gapoktan yaitu gabungan kelompok tani yang menyalurkan dana PUAP untuk modal usaha bagi anggotanya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, untuk itu penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor individu berpengaruh terhadap kinerja anggota dalam program Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP) di Gapoktan “Sri Tani Jaya” Desa Pandak?

¹⁵Suwatno dan Doni juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 3.

¹⁶Kementrian Pertanian, *Pedoman Umum Pengembangan Usaha Agribisnis...*, hlm. 8.

2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja anggota dalam program Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP) di Gapoktan “Sri Tani Jaya” Desa Pandak?
3. Apakah tim kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota dalam program Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP) di Gapoktan “Sri Tani Jaya” Desa Pandak?
4. Apakah faktor individu, kepemimpinan, dan tim kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota dalam program Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP) di Gapoktan “Sri Tani Jaya” Desa Pandak?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh faktor individu terhadap kinerja anggota dalam program Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP) di Gapoktan “Sri Tani Jaya” Desa Pandak.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota dalam program Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP) di Gapoktan “Sri Tani jaya” Desa Pandak.
- c. Untuk mengetahui pengaruh tim kerja terhadap kinerja anggota dalam program Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP) di Gapoktan “Sri Tani Jaya” Desa Pandak.

- d. Untuk mengetahui pengaruh faktor individu, kepemimpinan, dan tim kerja terhadap kinerja anggota dalam program Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP) di Gapoktan “Sri Tani Jaya” Desa Pandak.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi semua pihak yang membutuhkan terutama peneliti berikutnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber informasi di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu memberikan informasi dan saran bagi pemerintah atau pihak yang terkait dengan program PUAP di dalam pengambilan keputusan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan skripsi ini, maka pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi:

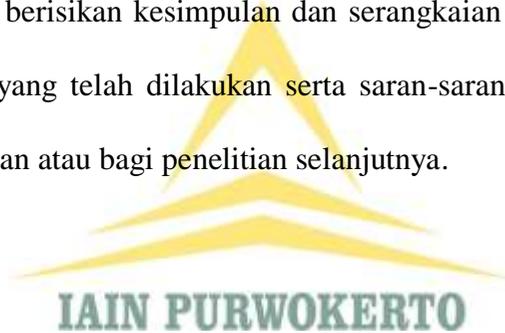
Bab I berisi Pendahuluan, bab ini berisi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Landasan Teori, bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian, hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian, bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, metode pengumpulan data, dan analisis data penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini menguraikan penjelasan hasil penelitian mengenai pengaruh faktor individu, kepemimpinan dan tim kerja terhadap kinerja anggota dalam program Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP).

Bab V Penutup, berisikan kesimpulan dan serangkaian pembahasan skripsi berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta saran-saran untuk disampaikan kepada obyek penelitian atau bagi penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor individu, kepemimpinan dan tim kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja anggota. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor individu terhadap kinerja anggota. Dilihat dari uji t bahwa pengaruh variabel faktor individu adalah sebesar 1,514 dan $\text{sig} = t\ 0,135$, nilai $t_{\text{hitung}} (1,514) < t_{\text{tabel}}(1,99547)$ dengan tingkat signifikansi 0,135. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 (5%) nilai signifikansi $>$ dari 0,05 dengan kata lain dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hal ini karena adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh Gapoktan “Sri Tani Jaya” kepada anggotanya seperti dana, mesin traktor, pendistribusian hasil panen, dan penyediaan beras untuk mengantisipasi pangan saat gagal panen menjadikan kinerja anggota semakin optimal.

2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja anggota. Dapat diketahui dari uji t bahwa pengaruh variabel kepemimpinan adalah sebesar 1,252 dan $\text{sig} = t\ 0,215$, nilai $t_{\text{hitung}} (1,252) < t_{\text{tabel}}(1,99547)$

dengan tingkat signifikansi 0,215. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 (5%) nilai signifikansi > dari 0,05 dengan kata lain dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pada Gapoktan “Sri Tani Jaya” adanya tanggungjawab pribadi yang tinggi untuk mengelola dan bertanggungjawab atas dana PUAP dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja anggota Gapoktan “Sri Tani Jaya”.

3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari tim kerja terhadap kinerja anggota. Dapat dilihat dari uji t bahwa pengaruh variabel tim kerja adalah sebesar 1,797 dan sig = t 0,077, nilai $t_{hitung} (1,797) < t_{tabel}(1,99547)$ dengan tingkat signifikansi 0,077. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 (5%) nilai signifikansi > dari 0,05 dengan kata lain dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Karena terdapat faktor lain pada anggota Gapoktan “Sri Tani Jaya” yang mempengaruhi kinerja selain tim kerja, yakni adanya pendidikan dan pelatihan pada anggota Gapoktan “Sri Tani Jaya” untuk mencapai peningkatan kualitas SDM untuk kemajuan Gapoktan.

4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel faktor individu, kepemimpinan dan tim kerja secara simultan terhadap kinerja anggota. Dibuktikan melalui uji F, dimana hasil uji F memperlihatkan bahwa $F_{hitung} (8,206) > F_{tabel} (2,74)$, yang berarti variabel faktor individu, kepemimpinan dan tim kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota, artinya semakin tinggi nilai ketiga variabel bebas

tersebut maka semakin tinggi pula kinerja anggota pada Gapoktan “Sri Tani Jaya” Desa Pandak.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Variabel faktor individu, kepemimpinan dan tim kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota, untuk itu faktor individu, kepemimpinan dan tim kerja pada Gapoktan “Sri Tani Jaya” harus lebih ditingkatkan lagi agar mampu memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota. Adapun secara bersama-sama variabel faktor individu, kepemimpinan dan tim kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota pada Gapoktan “Sri Tani Jaya” Desa Pandak.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam terhadap permasalahan yang dihadapi, misalnya dengan menambahkan variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja anggota. Karena masih banyak variabel di luar penelitian ini yang mungkin mempengaruhi kinerja anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi : Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga AD/ART Gapoktan Sri Tani Jaya Desa Pandak Kecamatan Sumpiuh*.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Ash-Shiddiqiey, Teungku Muhammad Hasbi. 2000. *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nuur 5*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra.
- Aziz, Fathul Aminudin. 2012. *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Dewi, Putu Ayu Rupiyanitini, dkk. 2017. "Pengaruh Faktor Individu, Kepemimpinan, Tim Kerja, dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Keberhasilan Program Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP)", Jurnal. Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- <https://kelembagaandas.wordpress.com/kelembagaan-petani/peraturan-menteri-pertanian/>
- Indriantoro, Nur&Supomo, Bambang. 2002. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, John M. dkk.. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jogiyanto HM. 2014. *Pedoman Survei Kuisisioner: Membangun Kuisisioner Mengatasi Bias dan Meningkatkan Respon*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Koentjaraningrat. 1994. *Metode-metode Penelitian Masyarakat Edisi Ketiga*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Kreitner, Robert & Kinichi, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- , Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L.-Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Modul Pembekalan Penyuluh Pendamping Dan Pengurus Gapoktan*. 2008. Jakarta: Departemen Pertanian RI.
- Moedjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jakarta: UII Pres.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Owen, Jo. 2011. *Management Rules*. West Sussex: A Willey Company.
- Paung, Marudut. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawandi Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. STIE Dharma Bumiputra Jakarta.
- Pedoman Umum Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP)*. 2008. Jakarta: Departemen Pertanian RI.
- Primayanti, Atika. 2013. "Pengaruh Faktor Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian kuntansi dan Keuangan Bank BPR di Tanjungpinang". Jurnal.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Pelindo Persada
- Rohmad dan Supriyanto. 2015. *Pengantar Statistika*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. BPFE Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. 2009. *Metode Bisnis Riset*. Yogyakarta: Andi.

Suwatno dan Priansa, Doni juni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suwarto. 1999. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

2010. *Manajemen Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

Tampubolon, Manahan P. 2012. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Thompson, Leigh L. 2008. *Organizational Behavior Today*. Amerika: Pearson Prentice Hall.

Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wungu & Brotoharsojo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.

