

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MANAJERIAL SKILL KETUA KELOMPOK TERHADAP KEBERDAYAAN KELOMPOK TANI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEBERHASILAN USAHA TANI PETANI ANGGOTA

Dede Asep Supriadi^{1*}, Dety Sukmawati², Nendah Siti Permana²

¹ Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Perkebunan Dan Ketahanan Pangan Kab. Cianjur

² Program Magister Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Winaya Mukti

*email: dedeasep0302@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of Leadership and Managerial skills of Farmer Group leaders on Farmer Empowerment and their impact on productivity and income of rice farming. This study used a survey method of lowland rice farmers in Warungkondang District, Cianjur Regency. Respondents were assigned randomly stratified proportions using the Slovin formula and a total of 70 farmers were selected. The form of research is verification and the analysis technique used is path analysis and Chi Square. Based on the research results obtained. Performance Farmer group leadership consists of dimensions: Smart; Responsibility; Honest; trusted; Consistent; Initiative; and Firmly obtained an achievement level of 76.89% good criterion. Performance of Managerial Skills Head of farmer groups consisting of dimensions: production managerial; financial managerial; Managerial Human Resources; Marketing managerial achievement level obtained 79.32% good criterion. Performance of the empowerment of group members consisting of dimensions: Accessibility, Independence, Protection, Participation and Fulfillment of Needs to obtain an achievement level of 75.81% good criteria. There is a positive correlation between the leadership of group leaders and the managerial skills of group leaders as shown by the correlation coefficient $r = 0.78$. It is interpreted that the higher the leadership, the higher the managerial skills of the farmer group leaders. There is a positive influence of the Leadership and Managerial Skill of the Chair of the farmer group on the empowerment of group members. The magnitude of the respective influence is 56.46% and 22.80%. The empowerment of farmer group members influences the productivity of lowland rice farming. The higher the level of farmer empowerment, the higher the productivity of the farming business. The empowerment of farmer group members influences the achievement of lowland rice farming income. The higher the level of empowerment of farmers, the higher the income of farming

Keywords: Leadership, Managerial Skills, Empowerment.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan yang kuat adalah kualitas penting bagi seorang pemimpin. Dengan pengaruh yang kuat, pemimpin dapat membentuk kesadaran dan menarik individu berkualitas untuk mencapai tujuan bersama.

Pengaruh pemimpin berasal dari berbagai faktor seperti kompetensi, sumber daya, sikap positif, kekuasaan, integritas, dan dukungan dari para pemangku kepentingan. Pemimpin yang berpengaruh dapat meminta bantuan, menuntut tanggung jawab, menunjukkan kerendahan hati, mendorong disiplin, dan mencari orang yang tepat untuk sukses.

Kepemimpinan yang kuat dan unggul menciptakan pengaruh positif. Pengaruh ini menarik orang-orang berkualitas dan dapat dipercaya. Pemimpin memiliki otoritas dan kekuasaan yang berdasarkan pengaruhnya. Semakin tinggi posisi kepemimpinan, semakin luas pengaruhnya. Sebaliknya, semakin rendah posisi kepemimpinan, semakin terbatas pengaruhnya.

Seorang pemimpin perlu hidup dengan disiplin, ketekunan, dan kerja keras untuk sukses. Pemimpin memiliki kemampuan untuk memberdayakan orang lain dan memiliki kualitas unik yang membantu mencapai tujuan. Motivasi diri adalah kunci bagi pemimpin untuk memperkuat pengaruhnya. Mereka berusaha meningkatkan keterampilan dan menjadi pemimpin yang efektif. Pemimpin juga mengendalikan sifat, sikap, dan kebiasaan untuk memiliki pengaruh positif.

Pengaruh pemimpin semakin kuat saat mereka memiliki rencana cadangan untuk mengendalikan pekerjaan dan memulihkan kesalahan. Mereka menggunakan pengaruh mereka untuk mendapatkan ahli terbaik dan solusi yang tepat. Pengaruh yang kuat membangun kekuasaan yang disukai dan dihormati oleh semua orang. Pemimpin yang memiliki pengaruh positif memimpin dengan ketulusan, bukan karena jabatan atau kekuasaan. Orang-orang mengikuti pemimpin yang memiliki pengaruh positif dan siap berjuang untuk kesuksesan bersama. Pengaruh adalah kualitas penting yang harus dimiliki seorang pemimpin.

Wahjosumidjo, (1987) kepemimpinan adalah kualitas yang melekat pada seorang pemimpin yang meliputi kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan.

Kepemimpinan juga mencakup aktivitas pemimpin yang terkait dengan posisi dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan melibatkan interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.

Moejiono, (2002) kepemimpinan dapat dipandang sebagai hasil dari pengaruh satu arah, di mana pemimpin memiliki kualitas yang membedakan dirinya dari pengikutnya. Teori induksi kepatuhan cenderung melihat kepemimpinan sebagai bentuk pengaruh tidak langsung yang digunakan oleh pemimpin untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginannya.

Teori Sifat Kepribadian menyatakan bahwa orang dengan sifat-sifat tertentu seperti keberanian, kecerdasan, dan kreativitas cenderung menjadi pemimpin yang baik. Teori Kontingensi berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tergantung pada situasi dan kondisi yang ada.

Teori Gaya dan Perilaku kepemimpinan menyatakan bahwa pemimpin tidak dilahirkan, tetapi dibuat. Teori ini menekankan bahwa seseorang dapat belajar menjadi pemimpin yang efektif melalui pengalaman dan pelatihan. Terdapat tiga keterampilan utama yang penting dalam kepemimpinan, yaitu keterampilan teknis, interpersonal, dan konseptual.

Teori perilaku dalam kepemimpinan berfokus pada tindakan dan perilaku pemimpin. Menurut teori ini, kepemimpinan dapat dipelajari dan diperoleh melalui pengalaman serta pembelajaran. Teori ini menekankan pentingnya perilaku dalam menentukan keberhasilan seorang pemimpin, dan bahwa perilaku kepemimpinan yang efektif dapat dikembangkan melalui latihan dan pengajaran.

Teori kepemimpinan servant menyatakan bahwa pemimpin yang baik adalah mereka yang melayani dan peduli terhadap kesejahteraan pengikutnya. Mereka fokus pada memenuhi kebutuhan dan membantu pengikut menjadi mandiri. Pemimpin servant memiliki empati dan mampu meredakan kecemasan pengikutnya. Tugas utama pemimpin dalam teori ini adalah memberikan kontribusi pada kesejahteraan orang lain sebagai tanggung jawab sosial.

Teori kepemimpinan transaksional berpusat pada kesepakatan antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin memberikan tugas kepada pengikut, dan jika tugas tersebut berhasil diselesaikan, pemimpin memberikan penghargaan seperti insentif atau kenaikan gaji. Pemimpin dianggap berwenang dan diakui oleh pengikut sebagai orang yang dapat memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan melibatkan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memotivasi anggota kelompoknya agar bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. (Kontz, dkk 1982 dalam Mardikanto, 1993) Organisasi adalah sebuah entitas sosial yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama secara terkoordinasi dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap kegiatan dalam organisasi diprakarsai dan diarahkan oleh anggota manusia yang menjadi bagian integral dari organisasi tersebut. Dalam organisasi, individu-individu tersebut melakukan berbagai aktivitas yang saling terkait untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pentingnya peran manusia sebagai penggerak utama dalam setiap bentuk organisasi tidak dapat dipungkiri. (Hidayah, L. dkk. 2022).

Menurut Gibson, (1995) performa suatu organisasi tergantung pada performa individu-individu di dalamnya, khususnya performa pegawai. Performa yang baik adalah pencapaian yang optimal dan sesuai standar, sedangkan performa buruk tidak mencapai standar atau tidak mendukung tujuan organisasi.

Penilaian kinerja pegawai adalah evaluasi hasil kerja individu atau kelompok di suatu organisasi, dengan mengacu pada standar kinerja yang telah ditetapkan. Namun, proses ini tidaklah mudah karena melibatkan persyaratan, indikator, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi proses penilaian tersebut. Variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi gaya kepemimpinan serta motivasi kerja (Suranta, 2002)

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, yang biasanya terdapat dalam visi dan misi organisasi. (Suranta, 2002). Kepemimpinan melibatkan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menjabat sebagai pemimpin dalam suatu unit kerja. Tugas seorang pemimpin adalah mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, agar mereka dapat berperilaku dan bertindak sesuai dengan yang diinginkan. Tujuan utamanya adalah untuk mencapai hasil yang positif dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. (Siagian, 2009)

Kemudian Basuki dan Susilowati dalam (Sikyatma et al., 2021), pemimpin memegang peran sentral dalam manajemen, sementara manajemen menjadi pusat dari sebuah organisasi.. Mulyadi dan Rivai dalam (Erya et al., 2013) Dikemukakan bahwa pimpinan harus mempertimbangkan gaya dalam kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan memiliki efek yang signifikan terhadap kesuksesan kinerja para karyawan (Suranta, 2002). Secara sederhana, gaya kepemimpinan atasan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan organisasi.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga memiliki peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja dapat memberikan kepuasan dan peningkatan kinerja pegawai (Umar, 1999) Menurut Handoko, (2003) motivasi kerja merupakan dorongan internal untuk melaksanakan tugasnya sehingga mencapai tujuan. Dengan demikian, organisasi perlu memberikan perhatian yang besar pada motivasi kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai

Beberapa studi sebelumnya telah menginvestigasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, namun temuan-temuan yang diperoleh cenderung bervariasi. Seperti penelitian yang dilakukan (Suranta, 2002) bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Guritno & Waridin., 2005), dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (Dyanto, R., dkk. 2022).

Dalam perkembangannya, penting bagi organisasi, baik swasta maupun pemerintah, untuk memperhatikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Mulyadi & Rivai, (2009) menjelaskan beberapa teori kepemimpinan, salah satunya adalah Teori Sifat. Teori ini memandang kepemimpinan sebagai kombinasi dari sifat-sifat yang terlihat pada seorang pemimpin. Dalam konteks organisasi pemerintah, kepemimpinan menjadi faktor penting dalam membangkitkan semangat pegawai dan menjaga keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. (Marina, I. dkk.)

METODE PENELITIAN

Teknik Penelitian

Untuk menganalisis data kuisioner dengan skala pengukuran ordinal, diperlukan teknik pengubahan skala menjadi interval agar dapat digunakan dalam analisis jalur. Salah satu teknik yang digunakan adalah Methode Successive Interval (MSI). Dengan menggunakan metode ini, dilakukan transformasi data agar memenuhi persyaratan skala pengukuran interval yang diperlukan dalam analisis jalur. Hal ini penting untuk memastikan data yang digunakan sesuai dengan analisis yang akan dilakukan.

Metode Successive Interval (MSI) digunakan untuk mengubah data dengan skala pengukuran ordinal menjadi skala interval. Langkah-langkah dalam transformasi data menggunakan metode ini melibatkan analisis setiap item pertanyaan, perhitungan frekuensi dan proporsi jawaban, penghitungan proporsi kumulatif, perhitungan nilai Z menggunakan tabel normal, penentuan nilai terkecil sebagai 1, dan transformasi nilai skala. Dengan melakukan proses ini, data yang awalnya memiliki skala pengukuran yang terbatas dapat diubah menjadi skala interval yang lebih informatif dan sesuai untuk digunakan dalam analisis jalur dan metode statistik lainnya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas

Validitas merupakan ukuran untuk menilai sejauh mana instrumen pengukuran yang digunakan dapat dianggap sah (Hasan, 2002). Untuk menguji validitas, digunakan metode construct validity yang bertujuan untuk memastikan apakah instrumen pengukuran benar-benar mengukur konstruk yang diinginkan. Dalam pengujian, nilai setiap item pernyataan dikaitkan dengan nilai total variabel yang diukur untuk menganalisis hubungan antara keduanya. Skor item pernyataan dijumlahkan untuk mendapatkan nilai total variabel yang digunakan dalam analisis. Hal ini membantu dalam menguji hubungan antara variabel-variabel dan menguji hipotesis yang terkait.

Untuk memenuhi kriteria validitas, nilai korelasi antara item pernyataan dan variabel total harus lebih besar atau sama dengan 0,30, sesuai dengan standar yang ditetapkan (Gomez & Gomez, 1995). Dengan demikian, dalam konteks kuesioner penelitian ini, item pernyataan dapat dianggap valid untuk mengukur variabel Kemitraan Usaha dan Keberdayaan manajemen. Dalam penelitian ini, validitas alat ukur diuji menggunakan metode Product Moment Pearson. Metode ini digunakan untuk mengukur hubungan linier antara variabel-variabel yang diukur.

Dalam penelitian ini, dilakukan perhitungan korelasi untuk menilai validitas alat ukur. Hasil korelasi kemudian dibandingkan dengan nilai kritis dari tabel korelasi. Jika korelasi yang dihitung lebih besar dari nilai kritis, data dianggap valid dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis. Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur keandalan alat ukur tersebut..

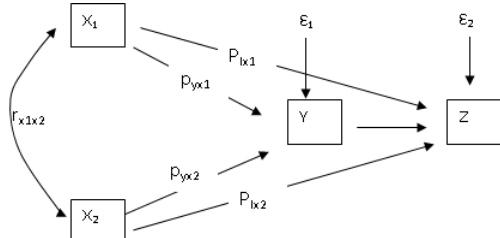
Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat ketepatan instrumen pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode belah dua, di mana instrumen dibagi menjadi dua bagian yang sama. Skor total dari masing-masing bagian dikorelasikan menggunakan korelasi Spearman untuk menentukan reliabilitas.

Teknik Analisis Dan Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, menggunakan metode analisis jalur dua arah untuk menguji hipotesis. Berdasarkan diagram jalur, terdapat hubungan kausal antara variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y. Demikian pula, terdapat hubungan kausal antara variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Z. Sementara itu, hubungan antara variabel X2 dan variabel X1 adalah hubungan korelasional..

Dalam analisis jalur, langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk menentukan hubungan kausal antara variabel Kepemimpinan Ketua Kelompok (X1), Managerial skill Ketua Kelompok (X2), Keberdayaan Petani Anggota Kelompok (Y), dan Keberhasilan Usahatani Padi (Z). Adapun pola yang digunakan yaitu:



Gambar 1 Alisis Jalur

Keterangan

Y: Keberdayaan Petani Anggota Kelompok Tani (skor)

Z: Keberhasilan Usahatani padi (skor)

X1 : Kepemimpinan Ketua Kelompok (skor)

X2 : Managerial Skill (skor)

Є : Pengaruh faktor lain

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 : Kepemimpinan Ketua Kelompok berkorelasi positif dengan Managerial Skill Ketua Kelompok

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2.a dan Hipotesis 2.b.

Pengujian hipotesis 2: Kepemimpinan Ketua Kelompok dan Managerial Skill Ketua Kelompok berpengaruh positif terhadap Keberdayaan Petani anggota Kelompok tani maka digunakan metode analisis jalur.

Uji Parsial

Jika hasil pengujian secara keseluruhan terbukti signifikan, langkah berikutnya adalah mengevaluasi sejauh mana pengaruh dari masing-masing variabel tersebut.

Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 : Kepemimpinan Ketua Kelompok, Managerial Skill Ketua Kelompok dan Keberdayaan Petani anggota Kelompok tani berpengaruh positif terhadap keberhasilan usahatani padi

Uji Parsial

Kemudian, dilakukan analisis parsial untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh dari setiap variabel, yaitu Kepemimpinan Ketua Kelompok (X1), Managerial Skill Ketua Kelompok (X2), dan Keberdayaan Petani anggota Kelompok (Y), terhadap parameter p_{yx1} , p_{yx2} , dan p_{zy} .

Pengujian terhadap variabel Managerial Skill Ketua Kelompok dan Keberdayaan Petani anggota Kelompok dilakukan dengan metode yang serupa. Dalam analisis jalur, akan ditemukan koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh total, termasuk pengaruh langsung dan tidak langsung.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian ini akan fokus pada petani padi yang tergabung dalam Kelompok Tani di Kecamatan Sukaresmi, Kabupaten Cianjur.

Waktu Penelitian

Penelitian ini akan membutuhkan waktu sekitar 3 bulan, dimulai dari bulan Desember 2022 hingga Februari 2023, yang mencakup tahap persiapan hingga penyusunan laporan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tingkat capaian Kepemimpinan Ketua Kelompok Tani

Kepemimpinan ketua kelompok tani terdiri atas 8 (delapan) indikator : Cerdas; Tanggungjawab; Jujur; Dipercaya; Konsisten; Inisiatif; dan Tegas diperoleh Tingkat capaian keseluruhannya 76,89 % kriteria Baik.

Tabel 1. Ketercapaian Kepemimpinan Ketua Kelompok Tani

Dimensi Keberdayaan Petani	Frekuensi petani pada skor				Skor Capaian	Skor Harapan	Tingkat capaian (%)	Kriteria
	4	3	1	0				
Cerdas	22	41	7	0	225	280	80,36	Baik
Tanggungjawab	16	50	4	0	222	280	79,29	Baik
Jujur	11	44	15	0	206	280	73,57	Baik
Dipercaya	7	55	8	0	209	280	74,64	Baik
Konsisten	6	63	1	0	215	280	76,79	Baik
Inisiatif	11	44	15	0	206	280	73,57	Baik
Tegas	21	42	7	0	224	280	80,00	Baik
Jumlah	94	339	57	0	1507	1960	76,89	Baik

Dalam kepemimpinan ketua kelompok tani, perlu ditingkatkan kejujuran dan inisiatif, yang mencapai 73,57%. Namun, cerdas dan tegas telah mencapai capaian yang baik, yaitu 80,36% dan 80,00%. Kepemimpinan ketua kelompok sangat penting dalam fungsi kelompok tani sebagai tempat belajar, unit produksi, dan kerjasama. Dengan melaksanakan fungsi tersebut dengan baik, petani anggota kelompok akan semakin diberdayakan.

Rekapitulasi Capaian Manajerial Bisnis

Tingkat capaian Manajerial Skill Ketua Kelompok tani diperoleh 79,32 %, kriteria Baik. Dari keempat dimensi/aspek Manajerial skill tersebut, maka yang memperlihatkan capaian yang tertinggi adalah dalam hal aspek SDM 89,29 % kriteria Sangat Baik.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Managerial Skill ketua kelompok tani sangat penting dalam mendukung kelembagaan kelompok tani dan proses pemberdayaan petani anggota. Rekapitulasi Managerial Skill disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Ketercapaian Manajerial Skill Ketua Kelompok Tani (X2)

Dimensi Managerial Skill	Frekuensi petani pada skor				Skor Capaian	Skor Harapan	Tingkat capaian (%)	Kriteria
	4	3	1	0				
Aspek Manaj Produksi	38	149	23	0	645	840	76,79	Baik
Aspek finansial	24	162	24	0	630	840	75,00	Baik
Apek SDM	94	32	14	0	500	560	89,29	Sangat Baik
Aspek Pemasaran	37	92	11	0	446	560	79,64	Baik
Jumlah	193	435	72	0	2221	2800	79,32	Baik

Tingkat Capaian Keberdayaan Petani (Y).

Keberdayaan Petani Anggota Kelompok Tani adalah Kemampuan diri petani sebagai akibat dari proses pemampuan adanya Kinerja Kepemimpinan dan Managerial Skill untuk memanfaatkan potensi diri dan lingkungan sekitarnya sehingga kehidupannya lebih baik. Dimensi : Aksesibilitas; Kemandiran; Partisipasi; Perlindungan ; Terpenuhi Kebutuhan. Diperoleh tingkat capaian 75, 81 % kriteria baik.

Tabel 3. Ketercapaian Keberdayaan Petani Anggota Kelompok Tani (Y)

Dimensi Keberdayaan Petani	Frekuensi petani pada skor				Skor Capaian	Skor Harapan	Tingkat capaian (%)	Kriteria
	4	3	1	0				
Aksesibilitas	35	150	25	0	640	840	76,19	Baik
Kemandiran	51	128	31	0	650	840	77,38	Baik
Perlindungan	40	143	27	0	643	840	76,55	Baik
Partisipasi	33	136	41	0	622	840	74,05	Baik

Terpenuhi Kebutuhan	44	121	45	0	629	840	74,88	Baik
Jumlah	203	678	169	0	3184	4200	75,81	Baik

Tingkat Capaian Produktivitas (Q) Besarnya produktivitas usahatani padi berkisar antara 5.517 kg/ha sampai dengan 8.800 kg/ha dengan rata-rata 6.459 kg/ha. Capaian produktivitas yang semakin tinggi memperlihatkan usahatani tersebut semakin berhasil.

Tingkat Capaian Pendapatan Usahatani (I)

Besarnya pendapatan usahatani padi berkisar antara Rp 10.616.333 /ha sampai dengan Rp 25.252.333 /ha dengan rata-rata Rp 16.989.373 /ha. Rata rata R/C = 1,93. Capaian pendapatan yang semakin tinggi memperlihatkan usahatani tersebut semakin berhasil.

Analisis Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 : Kepemimpinan berkorelasi positif dengan Managerial Skill ketua kelompok tani diuji dengan analisis korelasi pearson. Selanjutnya dari hipotesis penelitian tersebut ditransformasi ke dalam hipotesis statistiknya sebagai berikut:

H0 : $r_{kx} = 0$: Kepemimpinan berkorelasi positif tidak nyata dengan Managerial Skill ketua kelompok tani

H1 : $r_{kx} \neq 0$: Kepemimpinan berkorelasi positif tidak nyata dengan Managerial Skill ketua kelompok tani

Statistika uji yang digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xp} = \frac{n\sum xp - (\sum x)(\sum p)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum p^2 - (\sum p)^2]}}$$

Statistik uji: $t_{hitung} = \frac{r_{xp}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xp}^2}}$ dibandingkan dengan t_{tabel} .

Jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$: Tolak Ho, terima H1, maka : Kepemimpinan berkorelasi positif nyata dengan Managerial Skill ketua kelompok tani

Jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: Terima Ho, tolak H1, maka : Kepemimpinan berkorelasi positif tidak nyata dengan Managerial Skill ketua kelompok tani

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Lampiran 12 menggunakan computer diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Pearson Menggunakan Komputer

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.780**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
X2	Pearson Correlation	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

Berdasarkan hasil analisis, nilai t_{hitung} sebesar 8,58 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,00 atau nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, kita menolak H0 dan menerima H1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang tidak signifikan antara kepemimpinan dan managerial skill ketua kelompok tani.

Pengujian Hipotesis 2.

Hipotesis 2: Kepemimpinan dan Managerial Skill ketua kelompok tani berpengaruh positif terhadap keberdayaan petani anggota kelompok tani

a. Uji Bersama-sama

Tabel 5 Pengaruh Simultan Variabel Bebas

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1142,960	2	571,480	128,098	.000 ^a
	Residual	298,905	67	4,461		
	Total	1441,865	69			

Dalam analisis ini, nilai Fhitung sebesar 128,098 lebih besar dari F tabel sebesar 3,15, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa koefisien jalur sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Dengan kata lain, kepemimpinan dan managerial skill ketua kelompok tani memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keberdayaan petani anggota kelompok tani..

b. Uji Parsial

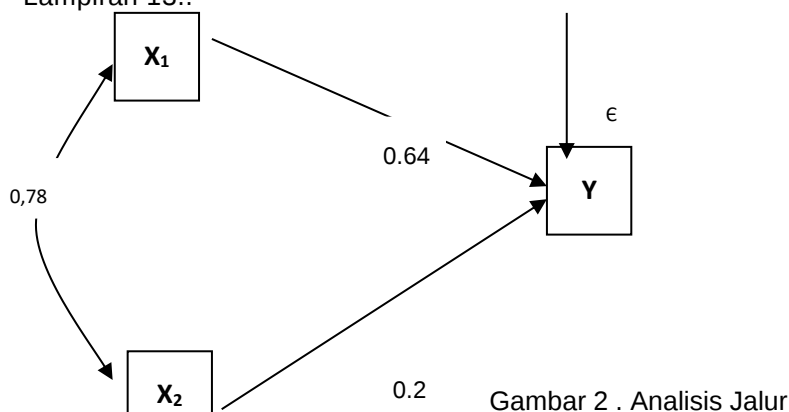
Pengujian secara terpisah (parsial) untuk menilai pengaruh masing-masing variabel, yaitu Kepemimpinan (X1) dan Managerial Skill (X2), terhadap keberdayaan petani anggota kelompok tani (Y).

Tabel 6 Pengaruh Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,328	2,388		-1,812	,074
	Kepemimpinan	,677	,093	,648	7,281	,000
	Managerial Skill	,145	,045	,288	3,234	,002

Dalam analisis ini, kedua variabel Kepemimpinan (X1) dan Manajerial Skill (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan, karena nilai signifikansi keduanya sama atau lebih kecil dari $\alpha = 5\%$.

Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Manajerial Skill (X2) sebesar 0,858, yang dapat ditemukan dalam matriks korelasi di Lampiran 13..



Gambar 2 . Analisis Jalur

Berdasarkan gambar di atas maka dapat disusun :

$$Y = 0,648 * X1 + 0,288 * X2 + \epsilon$$

Std error (0,093) (0,045)

thitung 7,281 3,234

Dalam analisis ini, kita dapat melihat pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Keberdayaan Petani (Y) dengan nilai korelasi $r_{yx} = 0,648$ dan thitung = 7,281, yang lebih besar dari ttabel = 1,299. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, yang berarti koefisien jalur $\beta_{yx} = 0,648$ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Artinya, semakin tinggi Kepemimpinan Ketua Kelompok, maka Keberdayaan petani (Y) akan lebih baik.

Selanjutnya, pengaruh Managerial Skill (X2) terhadap Keberdayaan Petani (Y) diperoleh nilai $r_{yx} = 0,288$ dengan thitung = 3,234 yang juga lebih besar dari ttabel = 1,299. Dari perhitungan tersebut, H0 ditolak, yang berarti koefisien jalur $\beta_{yx2} = 0,288$ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan manajerial Ketua Kelompok, maka Keberdayaan petani (Y) akan semakin baik.

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Managerial Skill) memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap Y. Pengaruh terbesar terdapat pada variabel Kepemimpinan Ketua Kelompok, dengan pengaruh total sebesar 56,46%, sedangkan pengaruh total dari variabel Managerial Skill adalah 22,80%.

Tabel 7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kepemimpinan (X1) dan Managerial Skill (X2) Terhadap Keberdayaan Petani (Y)

Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui		Total
		X ₁	X ₂	

ρ_{yx1}	41,93%		14,53%	56,46%
ρ_{yx2}	8,27%	14,53%		22,80%
R^2	Pengaruh X_1 dan X_2			79,26%
$1-R^2$	Dipengaruhi Faktor Lainnya			20,74%
Total				100,00 %

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3: Keberdayaan petani anggota kelompok tani berpengaruh positif terhadap Produktivitas usahatani

Tabel kontingensi menunjukkan hasil analisis perhitungan manual untuk frekuensi keberdayaan petani dan frekuensi capaian produktivitas usahatani..

Tabel 8 Hasil Analisis χ^2 Pengaruh Keberdayaan Petani Terhadap Produktivitas Usahatani

Produktivitas Lahan	Frekuensi Keberdayaan Petani (orang)								Jumlah
	Sangat Baik (52-60)		Baik (40-51)		Cukup (27-39)		Rendah (15-26)		
	fo	fe	fo	fe	fo	fe	fo	fe	
>8 ton/ha	0	0,51	4	2,06	0	1,14	0	0,29	4
7-8 ton/ha	1	1,41	4	5,66	6	3,14	0	0,79	11
6- 6,9 ton/ha	8	6,69	28	26,74	13	14,86	3	3,71	52
:< 6 ton/ha	0	0,39	0	1,54	1	0,86	2	0,21	3
Jumlah	9		36		20		5		70

Hasil analisis perhitungan pada Lampiran 12 menunjukkan nilai χ^2 hitung sebesar 27,05, yang lebih besar dari χ^2 tabel sebesar 9,49 pada tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keberdayaan petani memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap capaian produktivitas lahan usahatani. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberdayaan petani berperan penting dalam meningkatkan produktivitas lahan usahatani.

Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis 4: Keberdayaan petani anggota kelompok tani berpengaruh positif terhadap Pendapatan usahatani

Hasil analisis perhitungan secara manual frekuensi keberdayaan petani dan frekuensi capaian pendapatan produktivitas usahatani disajikan pada tabel kontingensi sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Analisis χ^2 Pengaruh Keberdayaan Petani Terhadap Pendapatan Usahatani

			Frekuensi Petani dengan Tingkat Keberdayaan (orang)								
Frekuensi Usahatani	petani	Pendapatan	SangatBai		Baik		Cukup		Rendah		Jumla h
			k								
			(52-60)		(40-51)		(27-39)		(15-26)		
			Fo	fe	fo	fe	fo	fe	fo	fe	
Lebih dari	Rp 20 jt/ha		0	0,26	6	4,29	0	1,29	0	0,17	6
Antara	Rp 16-20 jt/ha		2	1,67	31	27,8	6	8,36	0	1,1	39
Antara	Rp 12-15,9 jt/ha		1	1,03	13	17,1	8	5,14	2	0,6	24
:kurang dari	Rp 12 jt/ha		0	0,04	0	0,71	1	0,21	0	0,0	1
Jumlah			3		50		15	2	2		70

Berdasarkan analisis menggunakan tabel kontingensi pada Lampiran 12, ditemukan bahwa nilai χ^2 hitung sebesar 14,34, yang melebihi nilai χ^2 tabel sebesar $\chi^2_{0,05; (4-1)(4-1)} = 9,49$. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, terbukti bahwa keberdayaan petani memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap capaian pendapatan usahatani. Artinya, keberdayaan petani berperan penting dalam meningkatkan pendapatan usahatani secara signifikan..

Pembahasan

Dalam model struktural ini, Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh total sebesar 36,01% terhadap Keberdayaan Petani (Y), sementara Managerial Skill (X2) memiliki pengaruh total sebesar 30,33%. Hal ini menjelaskan bahwa Keberdayaan petani dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Managerial Skill ketua Kelompoknya. Implikasi hasil penelitian ini memberikan pesan bahwa adalah penting bagi seorang ketua kelompok memiliki jiwa kepemimpinan dan managerial skillnya dalam membawa kelompok taninya supaya berdaya. Selanjutnya dengan semakin berdayanya petani anggota kelompok maka akan berdampak terhadap produktivitas dan pendapatan usahataniannya.

Apabila memperhatikan capaian keragaan Keberdayaan petani anggota kelompok yang terdiri atas dimensi : Aksesibilitas, Kemandirian, Perlindungan, Partisipasi dan terpenuhinya Kebutuhan diperoleh 74,11% kriteria baik. Namun demikian kinerja tersebut masih perlu ditingkatkan lagi. Alasannya adalah agar capaian produktivitas maupun pendapatan usahataniannya masih dapat ditingkatkan lagi.

SIMPULAN

1. Kualitas kepemimpinan dalam kelompok tani menunjukkan hasil yang baik, dengan capaian 76,89% pada dimensi cerdas, tanggung jawab, jujur, dipercaya, konsisten, inisiatif, dan tegas.
2. Keterampilan manajerial ketua kelompok tani juga menunjukkan hasil yang baik, dengan capaian 79,32% pada dimensi manajemen produksi, keuangan, sumber daya manusia, dan pemasaran.
3. Keberdayaan petani anggota kelompok juga mencapai tingkat yang baik, dengan capaian 75,81% pada dimensi aksesibilitas, kemandirian, perlindungan, partisipasi, dan pemenuhan kebutuhan.
4. Terdapat korelasi positif antara kepemimpinan ketua kelompok dan keterampilan manajerial ketua kelompok, dengan koefisien korelasi sebesar 0,78. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan, semakin tinggi pula keterampilan manajerial ketua kelompok.
5. Kepemimpinan dan keterampilan manajerial ketua kelompok tani memiliki pengaruh positif terhadap keberdayaan petani anggota kelompok. Kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 56,46%, sedangkan keterampilan manajerial memiliki pengaruh sebesar 22,80%.
6. Keberdayaan petani anggota kelompok berpengaruh terhadap produktivitas usahatani padi sawah. Semakin tinggi tingkat keberdayaan petani, maka produktivitas usahataniannya akan meningkat.
7. Keberdayaan petani anggota kelompok juga berpengaruh terhadap pendapatan usahatani padi sawah. Semakin tinggi tingkat keberdayaan petani, maka pendapatan usahataniannya juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dyanto, R., Sukmawati, D., & Apandi, N. (2022). Pengaruh Faktor Sosial Ekonomi Dan Partisipasi Petani Anggota Kelompok Tani Terhadap Keberhasilan Usahatani Tomat (*Solanum Lycopersicum L.*). *Agrivet: Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian Dan Peternakan (Journal Of Agricultural Sciences And Veteriner)*, 10(1), 25-32.
- Erya, R., Syahrani, & Arifin, M. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai. *EJournal Administrasi Negara*, 6(3), 7979–7992.
<http://kpm.ipb.ac.id/karyailmiah/index.php/studipustaka/article/view/2816>
- Gibson, et al. (1995). *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat. Erlangga.
- Gomez, K. A., & Gomez, A. A. (1995). *Prosedur Statistika untuk Penelitian Pertanian Edisi Kedua (Endang Sjamsuddin & Justika S. Bahrsjah. Terjemahan)*. UII Pres.
- Guritno, S., & Waridin. (2005). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 8(5).
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen*. BPFE.
- Hasan, I. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya*. Ghalia Indonesia.
- Hidayah, L. N., Marina, I., & Sumantri, K. (2022). Pengaruh Market Place Terhadap Peningkatan Pendapatan Petani Cabai di Sentra Majalengka. *Journal of Innovation and Research in Agriculture*, 1(1), 20-27.
- Mardikanto, T. (1993). *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. UNS Press.
- Marina, I., Harti, A. O. R., Umyati, S., Nugraha, D. R., Sukmasari, M. D., & Dinar, D. S. N. *Pembinaan Administrasi Kelompok Tani Lumbung Pangan Masyarakat Sukahaji Mandiri Dalam Mendukung Tertib Administrasi*.
- Moejiono. (2002). *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. UII Pres.
- Mulyadi, & Rivai. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2009). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta.

- Sikyatma, M. M. P., Handoko, T., & Sulistiyo, M. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Pada Desa Kebang Kecamatan Gladagsari Kabupaten Boyolali). *Jurnal Ganeshwara*, 1 Nomor 2, 0–12.
- Suranta, S. (2002). Dampak motivasi karyawan pada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan perusahaan bisnis. *Jurnal Empirika*, 15(2), 116–138.
- Umar, H. (1999). *Motivasi dan kepuasan kerja*. RajaGrafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia