

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Efektivitas

Mendefinisikan menurut pendapat Mahmudi efektivitas sebagai berikut. “Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besarkontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan”.<sup>1</sup> Efektivitas berfokus pada outcome (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan *spending wisely*. Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa efektivitas mempunyai hubungan timbal balik antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output, maka semakin efektif suatu program atau kegiatan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar mengenai hubungan arti efektivitas di bawah ini.

Hubungan Efektivitas

$$\text{Efektivitas} = \frac{\text{Outcome}}{\text{Output}}$$

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran

---

<sup>1</sup>Mahmudi. *Akuntansi Sektor Publik*. (Cetakan Pertama. UUI Press, 2011).hal 12

berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki.

Efektivitas kelompok yaitu keberhasilan kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang dapat dilihat pada tercapainya keadaan atau perubahan yang memuaskan anggotanya. Efektivitas kelompok tani dapat dilihat atau diukur dari beberapa unsur : kekompakan kelompok, komunikasi dalam kelompok, kepuasan anggota dalam kelompok, dan dukungan dari kelompok.<sup>2</sup>

1. Kekompakan dari Kelompok Menurut Huraerah kekompakan adalah dimana adanya kerja sama antar manusia. kekompakan itu yang membuat hidup menjadi lebih ringan, karena terjalinnya sosialisasi antara manusia. Kekompakan kelompok menunjukkan tingkat rasa untuk tetap tinggal dalam kelompok, hal ini dapat berupa : rasa memiliki, rasa keterlibatan, dan keterikatan<sup>3</sup>.
2. Komunikasi dari Kelompok Menurut Kamal proses komunikasi atau memberi informasi sangat penting dalam berkelompok karena dengan adanya komunikasi dengan baik maka kemajuan kelompok akan dapat tercapai utamanya informasi tentang kegiatan dalam berkelompok. Proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain.

---

<sup>2</sup> Soedijanto. *Administrasi pertanian pusat pemerintah universitas terbuka* ( jakarta : 2011 ) hal 225

<sup>3</sup>Huraerah. 2008. *Kekompakan dalam Kelompok Tahun 2010*. <http://www.bps.go.id/releases/files/kelompok-02-maret10.pdf>. Diakses 23 Maret 2022.

Dari pengertian itu jelas bahwa komunikasi melibatkan sejumlah orang, dimana seseorang menyatakan sesuatu kepada orang lain.<sup>4</sup>

3. Kepuasan anggota dalam Kelompok Menurut Genius bahwa di dalam berkelompok fungsi dalam memuaskan anggota sangat penting utamanya menyediakan segala kebutuhan anggota kelompok agar anggota kelompok tetap merasa puas dalam berkelompok karena segala keperluannya dapat terpenuhi.<sup>5</sup>
4. Dukungan dari Kelompok Menurut Bakri Rizal di dalam berkelompok sangat perlu dengan adanya dukungan dari kelompok utamanya dari dukungan dari luar kelompok seperti dukungan pimpinan formal dan non formal, serta kondisi lokasi kelompok yang dapat mendukung kegiatan kelompok.<sup>6</sup>

## 2.2 Konsep Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Kelompok Tani dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan

---

<sup>4</sup> Kamal. 2008. *Proses Komunikasi dalam Kelompok*. [Http://upkkamal.wordpress.com](http://upkkamal.wordpress.com)

<sup>5</sup> Genius. 2013. *Fungsi Memuaskan Kelompok*. Jurnal Genius-080565201058-IP-2013. [Http://www.pnpm-bulungan.co.cc](http://www.pnpm-bulungan.co.cc)

<sup>6</sup> Rizal Bakri. 2008. *DukungandalamKelompok*. [Http://pnpmperdesaan.or.id/download/penjelasan\\_pt09.pdf](http://pnpmperdesaan.or.id/download/penjelasan_pt09.pdf).

perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja berasal dari pengertian performance ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.<sup>7</sup> Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, variabel psikologi dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Sedangkan variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

---

<sup>7</sup>Wibowo.*Manajemen Kinerja*. (Jakarta : Murai Kencana.2007). Hal. 15.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. **Faktor personal/individu**, meliputi : pengetahuan, keterampilan (skill) , kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. **Faktor kepemimpinan**, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. **Faktor tim**, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.<sup>8</sup>

Selain itu menurut Mahmudi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor personal Yakni meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki semua individu.

2. Faktor kepemimpinan Yakni meliputi kualitas pemimpin dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan.

3. Faktor tim Yakni meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap semua anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup>[Http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/11066](http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/11066) .Diakses Pada Minggu 25 Maret 2022 Pukul 09.00 WIB.

<sup>9</sup>Mahmudi. *Kinerja sektor publik*. (Yogyakarta: PT BPFEE. 2015). Hal. 20.

Sedangkan menurut Pasolong mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

### **1. Kemampuan**

Pada dasarnya kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi: (1) kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, dan (2) kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan dalam suatu bidang hanya dapat dimiliki oleh seseorang yang memiliki bakat dan intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi.

### **2. Kemauan**

Kemauan adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Kemauan atau motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor : (a) pengaruh lingkungan fisik, yaitu setiap pegawai menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja, lampu yang terang, ventilasi udara yang nyaman, sejuk, bebas dari gangguan suara berisik dan sebaiknya ada musik. (b) pengaruh lingkungan sosial yaitu sebagai makhluk sosial dalam melaksanakan pekerjaan tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan oleh orang lain, pegawai lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain.

### **3. Energi**

Energi adalah pemercik api yang menyalahkan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan kreatif kinerja akan terhambat.

Pentingnya energi sebagai unsur terpenting keberhasilan intelektual dan kreatif. Lewatnya yang mendalam menunjukkan bahwa orang-orang menjadi sukses dalam melakukan tugas jika mampu mencapai suatu keadaan yang di sebutnya Flow, atau mengalir.

### **4. Teknologi**

Teknologi adalah tindakan sisik dan mental oleh seseorang untuk mengubah bentuk atau isi dari objek atau ide. Jadi Teknologi dapat dikatakan sebagai “tindakan yang dikerjakan oleh individu atau suatu objek dengan atau tanpa bantuan alat mekanikal, untuk membuat beberapa perubahan terhadap objek tersebut.

### **5. Kompensansi**

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika pegawai mendapat kompensasi setimpal dengan hasil kerjanya, maka pegawai berfikir mendua, yaitu berusaha mencari penghasilan tambahan diluar.

### **6. Kejelasan Tujuan**

Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai kinerja. Karena seseorang yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang tercapai tidak efisiensidan

atau kurang efektif. Hal ini sejalan dengan seorang pemimpin birokrasi harus menentukan apa yang menjadi tujuan dari organisasi pemerintah dan kelompok Tani menentukan pula kriterianya.

## **7. Keamanan**

Keamanan pekerjaan adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya orang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan dari pada gaji atau kenaikan pangkat. Oleh karena itu, tidak cukup bagi seseorang dengan hanya terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik mereka dari hari ke hari, tetapi mereka ingin memastikan bahwa kebutuhan mereka harus terpenuhi di masa yang akan datang. Seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerjanya.<sup>10</sup>

Dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi didalam kelompok tani baik faktor internal maupun faktor eksternal. Adapun faktor internal seperti faktor personal, kepemimpinan, kerja tim, sistem, struktur organisasi, strategi pilihan, kultur organisasi, dukungan teknologi. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja keompok tani yaitu faktor situasional/ lingkungan (ekonomi, sosial, politik, keamanan dan hukum). Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kelompok tani tergantung pada jenis, karakteristik dan tujuan pembentukan kelompok tani itu sendiri.

---

<sup>10</sup>Pasolong. *Teori administrasi publik.*( Bandung :Alfabeta., 2016), Hal. 50.

## Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja secara individu ada lima indikator, yaitu:

- 1) **Kualitas**, Kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.
- 2) **Kuantitas**, Merupakan jumlah prestasi yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) **Ketepatan waktu**, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) **Keterlibatan**, Merupakan keterlibatan diri untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok agar kinerjanya dihargai penting.
- 5) **Komitmen kerja**, merupakan suatu tingkat dimana seorang yang memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap tugasnya.<sup>11</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan dengan kinerja

---

<sup>11</sup> Stephen P,dkk. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empa, 2017). Hal 46.

lembaga atau kinerja perusahaan terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja baik maka kemungkinan besar kinerja dalam bertanggung jawab juga baik.<sup>12</sup>

Terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif; dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi. Sedangkan dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri, Siagian menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis.

---

<sup>12</sup>[https://digilib\\_admin.unismuh.ac.id/upload/11003-Full\\_Text.pdf](https://digilib_admin.unismuh.ac.id/upload/11003-Full_Text.pdf). Diakses Pada jum'at Maret 2022 Pukul 19.15 WIB.

### 2.3 Kelompok tani

Kelompok tani adalah kelembagaan pertanian atau peternak yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan, kesamaan kondisi lingkungan (sosial, ekonomi dan sumberdaya) dan keakraban untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha anggotanya serta ditumbuhkembangkan diri oleh untuk petani yang saling mengenal, akrab, saling percaya, mempunyai kepentingan dalam berusahatani, kesamaan baik dalam hal tradisi, pemukiman, maupun hamparan lahan usahatani.<sup>13</sup>

Menurut Syahyuti Kelompok tani merupakan sebuah lembaga yang menyatukan para petani secara horizontal dan dapat dibentuk beberapa unit dalam satu desa, bisa berdasarkan komoditas, areal tanam pertanian dan gender. Dengan demikian, menurut seorang ahli Hariadi untuk mengetahui gerak pembangunan pertanian perlu perhatian terhadap kelompok tani yang ada di desa. Kelompok tani didefinisikan sebagai sebuah kelembagaan di tingkat petani yang dibentuk untuk mengorganisasikan para petani dalam menjalankan usahatannya).<sup>14</sup>

Kelompok tani memiliki tiga fungsi utama yaitu sebagai unit belajar, unit kerjasama, dan unit produksi. Apabila ketiga unit tersebut sudah berjalan, maka diarahkan untuk menjadi unit kelompok usaha. Keberhasilan kelompok tani menjalani fungsi – fungsi tersebut tidak lepas dari pengaruh kerja keras anggota dalam kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama Dinas Pertanian.

---

<sup>13</sup> Suhardiyono , L. *Penyuluhan Pusat Usaha pertanian.2012.* hal 30

<sup>14</sup>Syahyuti Hariadi. *Kebijakan Pengembangan Gabungan Kelompok Tani ( Gapoktan) Sebagai Kelembagaan Ekonomi di Perdesaan.* Jurnal Analisis Kebijakan Pertanian.2007.Vol 5 No. 1.

Di wilayah Kecamatan Panang Enim Kabupaten Muara Enim Khususnya di Pemerintahan Desa Lubuk Nipis juga terbentuk beberapa kelompok tani yang berfungsi sebagai tempat partisipasi masyarakat dalam setiap proses dan usaha meningkatkan olahan bubuk kopi. Sedangkan untuk masyarakat disekitar kelompok tani dapat dijadikan sebagai sumber informasi dalam usaha pengelolaan lahan usaha tani kopi, serta sebagai basis pembelajaran masyarakat dalam usaha peningkatan produksi dan pendapatan dengan tetap memperhatikan kelestarian sumberdaya lahan usaha tani. Dengan demikian usaha tani kopi akan menjadi meningkat yang pada akhirnya akan memberikan peningkatan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat petani, khususnya petani kopi.

Di Desa Lubuk Nipis, kebanyakan para petani kopi Robusta menjual hasil usaha taninya dalam bentuk gelondongan merah (*Cherry Red*) dan dalam bentuk kopi biji. Hal ini menyebabkan kelompok tani lubuk nipis yang bernama kelompok tani kopi Turunan membuat industri hilir dari kopi biji menjadi kopi bubuk. Home industry ini dimulai sejak tahun 2016 sampai saat ini. Kopi bubuk ini diberi merk dagang "*Cap Umak*". Kelompok Tani beranggotakan kaum ibu – ibu. Kelompok tani ini mengolah dari kopi biji menjadi kopi beras kemudian menjadi biji kopi sangrai (*roasted bean*) yang kemudian diolah menjadi kopi bubuk, dan melakukan pengemasan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan nilai tambah bubuk kopi yang diperoleh dari Anggota kelompok Tani yang bertujuan untuk mensejahterakan anggota kelompok taninya.

## 2.4 Kerangka fikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.<sup>15</sup> Penelitian ini berjudul Efektivitas Kinerja Kelompok Tani di Desa Lubuk Nipis Kecamatan Panang Enim. Kelompok tani akan efektif apabila hal-hal yang berhubungan dengan efektivitas kelompok tani saling mendukung antara satu dengan yang lain. Yang berhubungan dengan efektivitas kelompok tani yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yang meliputi : kekompakan kelompok yang dilihat dari hubungan baik dari kelompok dan diluar kelompok serta peran aktif dari kelompok, kemudian komunikasi dari kelompok dilihat dari sejauhmana kelompok saling berkomunikasi dan apakah selalu menerima dan memahami informasi yang diberikan serta menyebarkan informasi tersebut, kemudian kepuasan anggota dilihat dari sarana dan prasarana yang disediakan anggota, dan dukungan dari kelompok dilihat dari sejauh mana kelompok tani mendapatkan dukungan baik dari pemerintah maupun masyarakat dan motivasi serta kondisi fisik lokasi untuk mengetahui informasi teknologi budaya. Serta kurangnya kesejahteraan petani kopi yang bertujuan untuk Untuk mengetahui Efektivitas Kinerja Kelompok Tani di Desa Lubuk Nipis. Adapun gambar kerangka pikir di bawah ini :

---

<sup>15</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2019). Hal. 60.



**Sumber :** Administrasi penyuluhan pertanian pusat pemerintah

**Gambar Bagan Kerangka Fikir**