

**HUBUNGAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI KETUA KELOMPOK TANI TERHADAP
PENDAPATAN USAHATANI TEBU PROGRAM MITRA MANDIRI GUNUNG MADU
PLANTATIONS DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

(The Correlation of Competencies and Motivation of Farmer Group Leaders on Income of Sugar Cane Farming Gunung Madu Plantations Independent Program in Central Lampung Regency)

Ernas Nurcahyo, Sudarma Widjaya, Eka Kasymir

Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung, Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 1
Bandar Lampung 35145, Telp. 082280582643, e-mail: ernasresmi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: the level of competence, and motivation of leaders of farmer groups which make partnership with Gunung Madu Plantations on Independent Program; the correlation of the competence and the motivation on farming income. This research is a case study and uses a census method. Respondents are all farmer group leaders joining independent program in Gunung Madu Plantations in Central Lampung regency. The research variables consist of a number of dimensions and indicators were measured by using Likert scale. The methods of data analysis are using quantitative descriptive and categorization as well as Rank Spearman test. The results showed that the level of competence and motivation of farmer group leaders are in the high category and sugar cane farming income is in high category; the competence and motivation of farmer group leaders have a close ties to the sugar cane farming income.

Key words: competence, motivation, sugar cane farming, income

PENDAHULUAN

Sektor pertanian penting bagi pembangunan ekonomi Indonesia karena masyarakat Indonesia banyak yang terlibat pada kegiatan budidaya, hingga pengolahan dan pemasaran hasil-hasil pertanian. Sektor pertanian tersebut mampu menyerap 45 persen penduduk Indonesia, tetapi kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto hanya sebesar 15 persen (Krisnamurthi 2012). Hal tersebut menunjukkan bahwa sektor pertanian perlu diupayakan peningkatannya melalui pembangunan pertanian.

Pembangunan pertanian dapat direalisasikan melalui program kemitraan yang melibatkan secara sinergis peran petani plasma, perusahaan inti, dan kelompok tani (Hasyim 2005). Salah satu program kemitraan tersebut adalah Program Mitra Mandiri Gunung Madu Plantations. Salah satu syarat menjadi anggota mitra mandiri yaitu memiliki lahan seluas 15 hektar dalam satu kawasan. Apabila calon petani mitra tidak memiliki lahan seluas 15 hektar maka calon petani mitra tersebut harus bergabung dengan petani lainnya membentuk kelompok tani. Setiap kelompok tani akan diketuai oleh seorang ketua kelompok tani yang bertugas mengelola lahan yang dimitrakan

dan menjadi penghubung antara petani mitra dengan PT. GMP.

Pelaksanaan kegiatan kemitraan, pasti memiliki masalah mendasar yang menyangkut tentang produktivitas dan kualitas (Krisnamurthi 2012). Produktivitas menyangkut tanaman tebu yang dihasilkan, sedangkan kualitas menyangkut tingkat rendemen tanaman tebu yang dihasilkan. Permasalahan tersebut dapat dilihat berdasarkan data perkembangan luas lahan, produksi, produktivitas, maupun rendemen tebu seperti pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1, terlihat Program Mitra Mandiri mengalami fluktuasi dilihat dari perkembangan luas lahan, produksi, produktivitas, maupun tingkat rendemen tanaman tebunya. Pencapaian yang berfluktuasi tersebut merupakan kinerja ketua kelompok tani dalam mengelola lahan yang dimitrakan. Simamora (1995), menyatakan kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang dengan melihat hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja ketua kelompok tani dapat diukur melalui hasil kerja berupa pendapatan usahatani tebu.

Tabel 1. Perkembangan luas lahan, produksi, produktivitas, dan tingkat rendemen tanaman tebu Mitra Mandiri

No Tahun	Luas Lahan (Ha)	Produksi (Ton)	Produktivitas (Ton)	Tingkat Rendemen
1 2012	1.571,86	100.970,68	64,24	7,37
2 2013	1.283,75	73.653,93	57,37	7,96
3 2014	1.337,03	92.250,50	70,00	6,71

Mangkunegara (2001), menyatakan bahwa suatu kinerja sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi. Kompetensi adalah karakteristik yang berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi kinerja setiap individu dalam pekerjaannya. Darma (2004) menjelaskan, terdapat lima karakteristik pembentuk kompetensi yaitu watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Motivasi terdiri dari sikap dan situasi. Kinerja ketua kelompok tani menjadi menarik untuk dilakukan penelitian karena tidak hanya menjadi penentu keberhasilan program mitra mandiri, tetapi juga kinerja ketua kelompok tani bukanlah suatu yang final dan tidak dapat diperbaiki, karena sebagai manusia, ketua kelompok tani dapat selalu tumbuh dalam pengetahuan dan keterampilannya.

Tujuan dari penelitian ini yaitu: Mengetahui gambaran tingkat kompetensi, dan motivasi ketua kelompok tani Program Mitra Mandiri Gunung Madu Plantations dan mengetahui hubungan kompetensi dan motivasi ketua kelompok tani dengan pendapatan usahatani tebu Program Mitra Mandiri Gunung Madu Plantations.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Lampung Tengah. Metode pengambilan responden menggunakan metode sensus dengan jumlah responden 26 orang ketua kelompok tani. Waktu pengumpulan data dilaksanakan pada Bulan Februari - Agustus 2015.

Data terdiri dari data primer, yang diperoleh dengan metode wawancara dengan menggunakan instrumen kuesioner dan data sekunder berasal dari PT. GMP berupa jumlah ketua kelompok tani dan pendapatan usahatani tebu yang dipublikasikan. Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menggambarkan tingkat kompetensi dan motivasi ketua kelompok tani. Analisis deskriptif kuantitatif yang digunakan yaitu kategorisasi. Pembuatan kategorisasi tersebut dilakukan dengan penghitungan jumlah skor setiap pernyataan dari setiap indikator, lalu diberikan kategori.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Rizaldi (2015) yang menyatakan bahwa untuk menggambarkan tingkat suatu variabel dapat digunakan kategorisasi dengan menggunakan skala Likert. Firdaus (2009) menyatakan kompetensi dinilai berdasarkan 5 dimensi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan, dengan menggunakan 22 indikator. Motivasi dinilai berdasarkan 3 dimensi yaitu motif, harapan, dan insentif dengan menggunakan 20 indikator.

Analisis statistik menggunakan analisis *Rank Spearman* yaitu untuk menguji pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui hubungan seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro dan Ridwan, 2008). Pengujian menggunakan Rank Spearman tersebut sesuai dengan penelitian Sari (2014) yang menyatakan bahwa untuk mengukur suatu hubungan antar variabel dapat menggunakan analisis Rank Spearman. Uji Validitas menggunakan analisis Product Moment. Uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach (Sugiyono, 2004). Hal tersebut sesuai dengan penelitian Mazdayani (2014) yang menyatakan data yang diambil melalui instrument kuesioner harus diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keadaan Umum Ketua Kelompok Tani Di Kabupaten Lampung Tengah

Pada penelitian ini umur ketua kelompok tani antara 46-64 tahun sehingga ketua kelompok tani dapat dikategorikan berada pada usia produktif. Tingkat pendidikan terakhir sebagian besar ketua kelompok tani adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP). Lama berusahatani tanaman tebu antara 5-6 tahun. Luas lahan yang dikelola oleh ketua kelompok tani sebagian besar berada pada kisaran 15-34,01 ha.

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi kinerja setiap individu dalam pekerjaannya. Kompetensi diukur dengan lima dimensi. Dimensi yang digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu : dimensi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan.

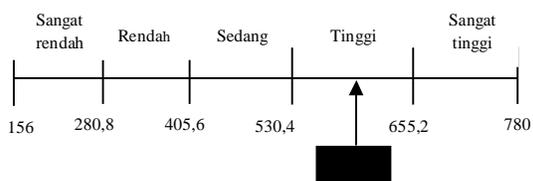
Dimensi pertama variabel kompetensi adalah perencanaan. Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan kegiatan kemitraan berdasarkan berbagai alternatif pilihan yang dirumuskan dalam bentuk keputusan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya perencanaan akan memberikan pandangan yang menyeluruh terhadap pekerjaan yang harus dilakukan dan dapat menjadi tuntutan bagi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi perencanaan dalam penelitian ini menggunakan enam indikator dan berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian, distribusi jawaban ketua kelompok tani pada dimensi perencanaan dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa dimensi perencanaan termasuk dalam kategori tinggi dengan tingkat pencapaian sebesar 70,6 persen. Pencapaian ini dilihat dengan membandingkan skor yang didapat yaitu 551 dengan skor maksimum yang dapat dicapai yaitu 780. Tingkat pencapaian tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.

Hal ini menunjukkan bahwa ketua kelompok tani memiliki perencanaan yang tinggi. Melalui penyusunan perencanaan yang baik, diharapkan hasilnya akan mendekati tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi kedua variabel kompetensi adalah pengorganisasian. Pengorganisasian adalah proses menciptakan hubungan antara fungsi buruh tani dengan sumber daya yang dimiliki agar kegiatan yang dilaksanakan dapat diarahkan pada

Tabel 2. Distribusi jawaban ketua kelompok tani pada dimensi perencanaan

No	Pernyataan	Jwb ketua poktan					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1.	Sasaran / tujuan	0	3	10	9	4	92
2.	Strategi	0	10	7	5	1	81
3.	Kebijakan	0	0	4	13	9	109
4.	Prosedur	0	4	6	12	4	94
5.	Aturan	0	0	10	12	4	98
6.	Program	4	6	7	5	4	77
Total						551	



Gambar 1. Garis kategorisasi dimensi perencanaan pencapaian tujuan kemitraan

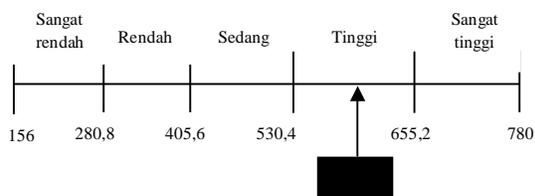
Pengorganisasian bukanlah suatu tujuan, tetapi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Dimensi pengorganisasian dalam penelitian ini menggunakan lima indikator dan berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian, distribusi jawaban ketua kelompok tani dapat dilihat pada Tabel 3.

Pada Tabel 3, dimensi pengorganisasian termasuk dalam kategori tinggi dengan tingkat pencapaian 71,85 persen. Pencapaian ini dilihat dengan membandingkan skor yang didapat yaitu 467 dengan skor maksimum yaitu 780. Tingkat pencapaian tersebut dapat dilihat pada Gambar 2. Hal tersebut menunjukkan ketua kelompok tani memiliki pengorganisasian yang tinggi. Melalui pengorganisasian yang baik, kegiatan yang akan dilakukan akan menjadi lebih terarah.

Dimensi ketiga variabel kompetensi adalah pengarahan. Pengarahan merupakan usaha yang dilakukan ketua kelompok tani untuk memimpin, mengawasi, memotivasi, mendelegasikan, dan menilai pekerjaan yang dilakukan oleh buruh tani. Pengarahan dapat diartikan sebagai aspek manusiawi dalam kepemimpinan yang mengikat bawahan untuk bersedia mengerti dan menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk suatu tujuan. Dimensi pengarahan dalam penelitian ini menggunakan lima indikator dan berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian, distribusi jawaban ketua kelompok tani dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 3. Distribusi jawaban ketua kelompok tani pada dimensi pengorganisasian

No	Pernyataan	Jwb ketua poktan					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1.	Menentukan struktur	0	4	13	5	4	87
2.	Menentukan pekerjaan	0	3	10	9	4	92
3.	Memilih, menempatkan, dan melatih buruh	0	0	10	12	4	98
4.	Merumuskan garis kegiatan	0	0	4	13	9	109
5.	Pembentukan hubungan organisasi	0	10	7	5	4	81
Total						467	



Gambar 2. Garis kategorisasi dimensi pengorganisasian

Pada Tabel 4, dimensi pengarahannya termasuk dalam kategori tinggi dengan tingkat pencapaian sebesar 75,2 persen. Pencapaian ini dilihat dengan membandingkan skor yang didapat yaitu 489 dengan skor maksimum yaitu 650. Tingkat pencapaian tersebut dapat dilihat pada Gambar 3. Hal ini menunjukkan bahwa ketua kelompok tani memiliki pengarahannya yang tinggi. Melalui pengarahannya yang baik, diharapkan dapat menciptakan kondisi yang menumbuhkan minat kerja dalam mencapai tujuan.

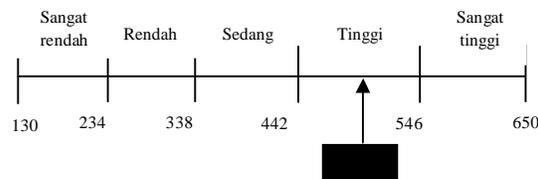
Dimensi keempat variabel kompetensi adalah pengkoordinasian. Pengkoordinasian adalah upaya yang dilakukan oleh ketua kelompok tani untuk menyatukan tindakan dari para pelaku kegiatan kemitraan menuju ke suatu tujuan.

Tabel 4. Distribusi jawaban ketua kelompok tani pada dimensi pengarahannya

No	Pernyataan	Jwb ketua poktan					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Menentukan tanggung jawab dan kewajiban	0	0	4	13	9	109
2	Menetapkan hasil yang harus dicapai	0	3	10	9	4	92
3	Mendelegasikan wewenang	0	0	10	12	4	98
4	Menciptakan hasrat untuk berhasil	0	10	7	5	4	81
5	Mengawasi pekerjaan agar dapat dilaksanakan semestinya	0	0	4	13	9	109
Total						489	

Pengkoordinasian dapat diartikan sebagai otak dalam batang tubuh manajemen. Jika menemukan kesulitan dalam pengkoordinasian, maka perlu dilihat kembali mengenai perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahannya. Dimensi pengkoordinasian dalam penelitian ini menggunakan tiga buah indikator. Indikator tersebut yaitu pengadaan arus informasi yang

bebas, pengupayaan iklim untuk berhasil dan pembinaan hubungan antar buruh tani. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian, distribusi jawaban ketua kelompok tani dapat dilihat pada Tabel 5.



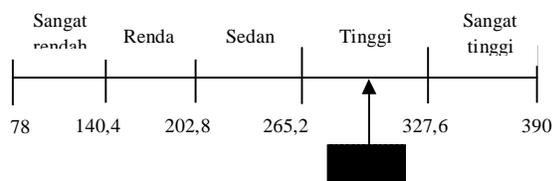
Gambar 3. Garis kategorisasi dimensi pengarahannya program kemitraan

Pada Tabel 5, dimensi pengkoordinasian termasuk dalam kategori tinggi dengan tingkat pencapaian sebesar 70 persen. Pencapaian ini dilihat dengan membandingkan skor yang didapat yaitu 271 dengan skor maksimum yaitu 390. Tingkat pencapaian tersebut dapat dilihat pada Gambar 4. Hal ini berarti ketua kelompok tani memiliki pengkoordinasian yang tinggi. Melalui pengkoordinasian yang baik, diharapkan tindakan para pelaku kegiatan kemitraan menuju ke suatu tujuan kemitraan.

Dimensi kelima variabel kompetensi adalah pengawasan. Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh ketua kelompok tani untuk mengidentifikasi dan membandingkan tentang apa saja yang telah dilakukan oleh pelaku kegiatan kemitraan dengan perencanaan yang telah dibuat. Pengawasan perlu dilakukan pada tiap tahapan kegiatan agar mudah diadakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan.

Tabel 5. Distribusi jawaban ketua kelompok tani pada dimensi pengkoordinasian

No	Pernyataan	Jwb ketua poktan					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Pengadaan arus informasi yang bebas	0	0	10	12	4	98
2	Pengupayaan iklim untuk berhasil	0	3	10	9	4	92
3	Pembinaan hubungan antar buruh tani	0	10	7	5	4	81
Total						271	



Gambar 4. Garis kategorisasi dimensi pengkoordinasian

Dalam melakukan perbaikan, perlu mempelajari terlebih dahulu rencana-rencana yang lampau agar dapat diketahui kelemahan-kelemahannya. Dimensi pengawasan dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian, distribusi jawaban ketua kelompok tani dapat dilihat pada Tabel 6.

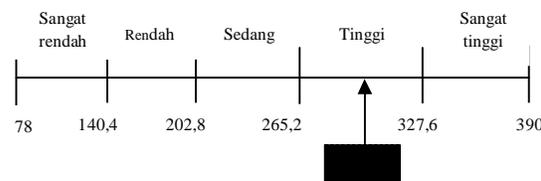
Pada Tabel 6, dimensi pengawasan termasuk dalam kategori tinggi dengan tingkat pencapaian sebesar 76,67 persen. Pencapaian ini dilihat dengan membandingkan skor yang didapat yaitu 299 dengan skor maksimum yaitu 390. Tingkat pencapaian tersebut dapat dilihat pada Gambar 5. Hal ini berarti ketua kelompok tani memiliki pengawasan yang tinggi. Melalui pengawasan yang baik, diharapkan hambatan dan penyimpangan akan dapat segera diperbaiki untuk memperlancar kegiatan kemitraan.

Motivasi

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada ketua kelompok tani untuk menjalankan tugas dan tanggung-jawabnya sebagai ketua kelompok tani

Tabel 6. Distribusi jawaban ketua kelompok tani pada dimensi pengawasan

No	Pernyataan	Jwb ketua poktan					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1.	Penentuan standar	0	0	10	12	4	98
2.	Pengukuran hasil kerja	0	3	10	9	4	92
3.	Memperbaiki penyimpangan	0	0	4	13	9	109
Total							299

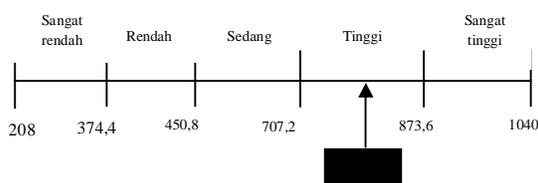


Gambar 5. Garis kategorisasi dimensi pengawasan serta keahlian dalam memberdayakan seluruh sumberdaya yang dimiliki sesuai dengan apa yang telah direncanakan sehingga tujuan dari program kemitraan dapat terlaksana dengan baik. Dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi yaitu: dimensi motif, harapan, dan insentif.

Motif yaitu suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja ketua kelompok tani sesuai dengan tugas dan tanggung-jawabnya agar keinginan atau tujuannya dapat tercapai. Motif dapat berupa materi dan non- materi. Ketua kelompok tani yang memiliki motif dalam menjalankan kegiatannya, maka motivasi dalam diri ketua kelompok tani dapat terbentuk dengan sendirinya. Dalam penelitian ini dimensi motif menggunakan delapan indikator dan berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian, distribusi jawaban ketua kelompok tani dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Distribusi jawaban ketua kelompok tani pada dimensi motif

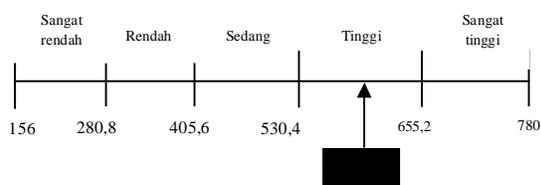
No	Pernyataan	Jwb ketua poktan					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1.	Upah yang adil dan layak	0	0	4	13	9	109
2.	Kesempatan untuk maju atau promosi	0	4	6	12	4	94
3.	Pengakuan sebagai individu	0	10	7	5	4	81
4.	Keamanan bekerja	0	3	10	9	4	92
5.	Tempat kerja yang baik	0	4	13	9	0	83
6.	Penerimaan oleh kelompok	0	3	10	9	4	92
7.	Perlakuan yang wajar	0	0	4	13	9	109
8.	Pengakuan atas prestasi	0	0	10	12	4	98
Total							758



Gambar 6. Garis kategorisasi dimensi motif

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa dimensi motif termasuk dalam kategori tinggi dengan tingkat pencapaian sebesar 72,89 persen. Pencapaian ini dilihat dengan membandingkan skor yang didapat yaitu 758 dengan skor maksimum yaitu 1040. Tingkat pencapaian tersebut dilihat pada Gambar 6. Hal ini menunjukkan bahwa ketua kelompok tani memiliki motif yang tinggi. Motif yang tinggi, mendorong ketua kelompok tani untuk berbuat, menentukan arah perbuatan, dan menyeleksi perbuatan dalam menjalankan setiap kegiatan kemitraan.

Harapan merupakan keadaan yang diinginkan ketua kelompok tani akibat melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya untuk tercapainya tujuan. Dimensi harapan dalam penelitian ini menggunakan enam indikator. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian, distribusi jawaban ketua kelompok tani dapat dilihat pada Tabel 8.



Gambar 7. Garis kategorisasi dimensi harapan

Pada Tabel 8, dimensi harapan termasuk kategori tinggi dengan tingkat pencapaian sebesar 74,49 persen. Pencapaian ini dilihat dengan membandingkan skor yang didapat yaitu 581 dengan skor maksimum yang dapat dicapai yaitu 780. Tingkat pencapaian tersebut dapat dilihat pada Gambar 7. Hal ini menunjukkan bahwa ketua kelompok tani memiliki harapan yang tinggi. Harapan yang tinggi dapat mendorong ketua kelompok tani bekerja dengan baik.

Insentif adalah motivasi yang diharapkan oleh ketua kelompok tani berupa imbalan yang diberikan atas pencapaian prestasi mereka. Dimensi insentif dalam penelitian ini menggunakan enam indikator. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian, distribusi jawaban ketua kelompok tani dapat dilihat pada Tabel 9.

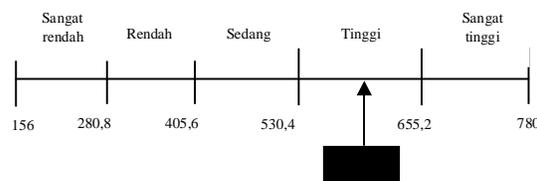
Pada Tabel 9, dimensi insentif termasuk kategori tinggi dengan pencapaian sebesar 74,49 persen. Pencapaian ini dilihat dengan membandingkan skor yang didapat yaitu 581 dengan skor maksimum yang dapat dicapai yaitu 780.

Tabel 8. Distribusi jawaban ketua kelompok tani pada dimensi harapan

No	Pernyataan	Jwb ketua kelompok					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1.	Kondisi kerja yang baik	0	3	10	9	4	92
2.	Perasaan ikut "terlibat"	0	0	4	13	9	109
3.	Pendisiplinan yang bijaksana	0	0	4	13	9	109
4.	Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan	0	3	10	9	4	92
5.	Loyalitas pemilik lahan terhadap ketua kelompok	0	0	10	12	4	98
6.	Pemahaman yang simpatik atas persoalan pribadi	0	10	7	5	4	81
Total						581	

Tabel 9. Distribusi jawaban ketua kelompok tani pada dimensi insentif

No	Pernyataan	Jwb ketua kelompok tani					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Penyelesaian	0	3	10	9	4	92
2	Pencapaian prestasi	0	0	10	12	4	98
3	Gaji dan upah	0	0	4	13	9	109
4	Tunjangan	0	10	7	5	4	81
5	Antar pribadi	0	3	10	9	4	92
6	Promosi	0	0	4	13	9	109
Total						581	



Gambar 8. Garis kategorisasi dimensi insentif

Tingkat pencapaian tersebut dapat dilihat pada Gambar 8. Hal ini menunjukkan bahwa ketua

kelompok tani memiliki insentif yang tinggi. Insentif yang tinggi berarti keinginan ketua kelompok tani mendapatkan tambahan hadiah maupun imbalan dari hasil kerjanya dapat terpenuhi dengan baik.

Hubungan antara Kompetensi dan Pendapatan Usahatani Tebu

Kompetensi merupakan variabel X yang diduga berhubungan dengan pendapatan usahatani tebu dalam Program Mitra Mandiri. Hasil uji statistik menggunakan korelasi Rank Spearman melalui SPSS, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,986. Artinya kompetensi memiliki hubungan yang sangat erat dengan pendapatan usahatani tebu.

Dilihat dari nilai signifikasinya, maka hubungan kompetensi dengan pendapatan usahatani tebu memiliki hubungan dengan nilai signifikansi sebesar 99 persen. Arah korelasi dilihat dari angka korelasi bernilai positif. Artinya jika variabel kompetensi meningkat maka pendapatan usahatani akan ikut meningkat. Berdasarkan analisis verifikatif menggunakan *path analysis* diperoleh nilai R^2 sebesar 0,956, artinya pendapatan usahatani tebu mampu dijelaskan sebesar 95,6 persen oleh kompetensi dan motivasi.

Hubungan antara Kompetensi dan Pendapatan Usahatani Tebu

Motivasi merupakan variabel X yang diduga berhubungan dengan pendapatan usahatani tebu dalam Program Mitra Mandiri. Hasil uji statistik menggunakan korelasi Rank Spearman melalui SPSS, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,986. Artinya Motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan pendapatan usahatani tebu.

Dilihat dari nilai signifikasinya, maka hubungan Motivasi dengan pendapatan usahatani tebu memiliki hubungan dengan nilai signifikansi sebesar 99 persen. Arah korelasi dilihat dari angka korelasi bernilai positif. Artinya jika variabel motivasi meningkat maka pendapatan usahatani akan ikut meningkat.

KESIMPULAN

Tingkat kompetensi, dan motivasi ketua kelompok tani termasuk kategori tinggi. Kompetensi dan

motivasi ketua kelompok tani memiliki hubungan yang erat dengan pendapatan usahatani tebu Program Mitra Mandiri Gunung Madu Plantations.

DAFTAR PUSTAKA

- Darma A. 2004. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Firdaus M. 2009. *Manajemen Agribisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim H. 2005. *Pengembangan Kemitraan Agribisnis: Konsep, Teori & Realita Dalam Ekonomi Biaya Transaksi*. Bandar Lampung: Pusat Penerbitan Lembaga Penerbitan Universitas Lampung.
- Krisnamurthi B (Ed.). 2012. *Ekonomi Gula*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Kuncoro E. Achmad dan Riduwan. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara AP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mazdayani, Sayekti WD, dan Nugraha A. 2014. Pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja mandor sadap di PT. Perkebunan Nusantara VII. *JIIA*, 2 (3): 295-300. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/813/743>. [29 Agustus 2016].
- Rizaldi MY, Sayekti WD, dan Indriani Y. 2015. Kedisiplinan dan kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah, Site Komerling Sumatera Selatan. *JIIA*, 3 (3): 294-300. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/1054/959>. [29 Agustus 2016].
- Sari UK, Viantimala B, dan Nurmayasari I. 2014. Analisis hubungan dinamika kelompok dengan tingkat penerapan pengelolaan tanaman terpadu dan produktivitas usahatani padi sawah di Desa Palas Aji Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan. *JIIA*, 2 (1): 86-94. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/565/527>. [29 Agustus 2016].
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suwati Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis* 1: (1): 13-14.