II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Telaah Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini terdapat beberapa hal yang terkait dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan peneliti lainnya, namun penelitian yang sama persis belum pernah ditemukan. Hasil-hasil penelitian terdahulu tentu sangat relevan sebagai referensi ataupun pembanding karena terdapat beberapa kesamaan prinsip, walaupun dalam beberapa hal terdapat perbedaan. Penggunaan hasil-hasil penelitian sebelumnya dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dalam kerangka dan kajian penelitian ini.

Kriswanti (2014), yang berjudul "Hubungan Antara Motivasi Dengan Partisipasi Petani Dalam Agrowisata Petik Apel (Studi Kasus di Desa Madiredo, Kecamatan Pujon, Kabupaten Malang)" diketahui bahwa penelitian tersebut bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat motivasi petani dalam program agrowisata petik apel, mendeskripsikan tingkat partisipasi petani apel terhadap program agrowisata petik apel serta menganalisis hubungan antara tingkat motivasi dan partisipasi petani di Desa Madiredo, Kecamatan Pujon, Kabupaten Malang. Penelitian tersebut merupakan jenis Explanatory Research (penelitian penjelasan) dengan menggunakan metode analisis kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan analisis korelasi Rank Spearman. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut diantaranya: 1) Tingkat motivasi petani terhadap agrowisata petik apel termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 83,33% dibuktikan dengan tingginya keinginan petani untuk menjadi lebih sukses, keinginan petani untuk mengembangkan usaha taninya dan untuk meningktakan hubungan antar petani. 2) Tingkat keseluruhan partisipasi petani menurut hasil analisis data yaitu 70,95%. Persentase tersebut termasuk dalam kategori sedang, karena banyak petani yang berpartisipasi pasif. Hal ini dibuktikan pada tahap perencanaan dan pelaksanaan termasuk kategori sedang karena tidak semua petani selalu hadir dan terlibat aktif pada setiap kegiatan. Sedangkan pada tahap evaluasi, termasuk kategori tinggi karena hampir semua petani ikut hadir dan terlibat aktif, karena petani dapat semakin meningkatkan kualitas kinerjanya pada lahan usahanya sendiri dan pada keberlangsungan

program. 3) Terdapat hubungan antara motivasi dengan partisipasi dalam program agrowisata petik apel. Berdasarkan hasil analisis perhitungan korelasi Rank Spearman diperoleh 0,595. Hal ini menyatakan bahwa kedua variabel memiliki keeratan hubungan yang positif (dua arah) yang tergolong agak rendah. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tinkat motivasi petani maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi petani untuk terlibat aktif pada kegiatan-kegiatan program agrowisata petik apel di Desa Madiredo.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Kriswanti (2014) terletak pada variabel dependennya, dimana pada penelitian ini variabel dependnya adalah Efektivitas kelompok tani. Teori motivasi yang digunakan pada penelitian ini juga berbeda dengan teori motivasi pada penelitian terdahulu dimana pada penelitian ini menggunakan teori duo faktor Herzberg. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada alat analisis yang sama-sama mengunakan uji korelasi rank spearman untuk mengetahui besar hubungan antar variabel yang diteliti.

Fahmi (2013) dalam penelitiannya yang berjudul "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Efektivitas Kelompok (Studi Kasus Pada Kelompok Tani Gawe Rejo Dusun Rejoso, Desa Junrejo, Kecamatan Junrejo, Kota Batu" menjelaskan mengenai peran ketua kelompok tani dalam mencapai suatu efektivitas kelompok tersebut. Penelitian tersebut bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua pada kelompok tani Gawe Rejo, mengidentifikasi faktor apa saja yang mengarahkan gaya kepemimpinan dalam kelompok tani Gawe Rejo, menganalisis efektivitas kelompok tani Gawe Rejo, dan menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan ketua dengan efektivitas kelompok tani Gawe Rejo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode penelitian kuantitatif yang didukung oleh pendekatan kualitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan desain survei yang bersifat deskriptif korelasional, sedangkan pendekatan kualitatif untuk proses pencarian data dalam memahami masalah sosial yang ada disana. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisis statistik deskripstif yang digunakan untuk menggambarkan masing- masing peubah adalah tabel distribusi frekuensi dan persentase. Analisis

statistik inferensia dilakukan dengan uji korelasi rank spearman yang diolah menggunakan komputer dengan program spss for windows versi 20.0. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara faktor individu pemimpin dengan gaya kepemimpinan. Faktor individu pemimpin lebih berhubungan dengan penerapan gaya kepemimpinan suportif dan partisipatif pada ketua kelompok tani gawe rejo. Selain itu juga diketahui terdapat hubungan antara faktor kelompok dengan gaya kepemimpinan dari ketua kelompok. Jenis kelompok memiliki hubungan yang sangat nyata dengan gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif. Selain struktur kelompok, tujuan kelompok memiliki hubungan yang nyata dengan gaya kepemimpinan partisipatif. Sedangkan umur dari anggota kelompok tani berhubungan nyata dengan gaya kepemimpinan suportif dan partisipatif. Pada penelitian tersebut juga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan ketua kelompok dengan tercapainya efektivitas kelompok. Gaya kepemimpinan suportif berhubungan nyata dengan wawasan keanggotaan, keberhasilan anggota, dan moral kelompok. Hubungan gaya kepemimpinan partisipatif hampir sama dengan gaya kepemimpinan suportif, tetapi gaya kepemimpinan partisipatif memiliki hubungan yang sangat nyata dengan wawasan anggota. Gaya kepemimpinan direktif berhubungan nyata dengan keberhasilan anggota serta gaya kepemimpinan *achievement-oriented* juga berhubungan nyata dengan wawasan anggota dan tingkat keberhasilan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fahmi (2013) terletak pada perbedaan variabel independennya, dimana pada penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan alat analisis rank spearman untuk mengetahui besar hubungan antar kedua variabel.

Mustari (2012) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Keaktifan Anggota Kelompok Tani Sapi Perah di Kabupaten Enrekang" bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh motivasi terhadap keaktifan anggota kelompok tani sapi perah di Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanasi, analisa data yaitu dengan menggunakan

rumus regresi linear sederhana yang bentuk persamaan matematikanya Y = a + bX (y = keaktifan, x= motivasi a = nilai intercept (konstanta) b = koefisien arah). Sampel penelitian tersebut di ambil 3 kelompok tani ternak yaitu Sipatuo, Mesa Bija, dan Talaga Biru yang di anggap dapat mewakili kelompok tani ternak yang anggotanya tidak terlalu aktif di Kabupaten Enrekang. Pemilihan sampel dilakukan dengan tehnik acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (simple random sampling) terhadap 45 orang dari populasi sebanyak 80 orang peternak. Variabel penelitian tersebut adalah keaktifan kelompok tani dan motivasi, subvariabel keaktifan adalah pertemuan dan musyawarah kelompok tani ternak, pelaksanaan kegiatan kelompok tani, rencana kerja/program kelompok tani, identifikasi dan rumusan masalah, kelembagaan kelompok tani dan informasi dan inovasi, subvariabel motivasi adalah motif, harapan dan insentif. Untuk membantu analisa data digunakan skala likert dengan pengukuran diberikan bobot skor untuk setiap indikator pengukuran dimana skor 4 untuk sangat baik, skor 3 untuk baik, skor 2 untuk cukup dan skor 1 untuk kurang. Hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa variabel keaktifan anggota kelompok tani sapi perah di Kabupaten Enrekang berada pada kategori cukup sedangkan variabel motivasi anggota kelompok tani sapi perah di Kabupaten Enrekang berada pada kategori sangat baik. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap keaktifan anggota kelompok tani sapi perah di Kabupaten Enrekang.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustari (2012) terletak pada variabel dependen yang digunakan dimana pada penelitian ini menggunakan efektivitas kelompok sebagai variabel dependennya sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan variabel keaktifan anggota. Sub variabel yang digunakan juga berbeda karena pada penelitian ini mengacu pada teori motivasi Frederic Herzberg. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode scoring yang menggunakan skala likert dan juga analisis rank spearman untuk mengetahui besar hubungan antar variabel yang diteliti.

2.2 Tinjauan Tentang Kelompok Sosial

2.2.1 Pengertian Kelompok

Banyak pendapat para ahli yang mendefinisikan kelompok dari sudut pandangnya. Adapun sudut pandang dari beberapa ahli antara lain meliputi pandangan yang mendasarkan pada persepsi, motivasi, tujuan kelompok, organisasi

kelompok, interdependensi dan interaksi. Menurut Johnson dan Johnson (2012) mendefinisikan kelompok sebagai dua individu atau lebih yang berinteraksi melalui tatap muka (*face to face interaction*), dan masing-masing menyadari keanggotaannya dalam kelompok, masing-masing menyadari keberadaan anggota kelompok lainnya, masing-masing menyadari saling ketergantungan secara positif dalam mencapai tujuan bersama.

Soetarno (2004) dalam buku Psikologi Sosial mengutip hasil penelitian para ahli sosiologi dan ahli psikologi sosial yang menyatakan bahwa kelompok sosial mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1) Adanya Motif yang Sama

Kelompok sosial terbentuk karena anggota-anggotanya mempunyai motif yang sama. Motif yang sama tersebut merupakan pengikat sehingga setiap anggota kelompok tidak bekerja sendiri-sendiri tetapi bekerja bersama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sesudah kelompok sosial terbentuk biasanya muncul motif baru yang memperkokoh kehidupan kelompok sehingga timbul *sense of belonging* (rasa menyatu di dalam kelompok pada tiap-tiap anggota). Rasa tersebut berpengaruh besar terhadap individu dalam kelompok itu karena memberikan tenaga moral yang tidak akan diperolehnya apabila seseorang hidup sendiri. Selain itu, seseorang yang bergabung dalam kelompok sosial maka kebutuhannya sebagai makhluk sosial dan makhluk individu akan terpenuhi.

2) Adanya Sikap *In-Group* dan *Out-Group*

Sekelompok manusia yang mempunyai tugas yang sama sulitnya atau mengalami kepahitan hidup bersama pada umumnya menunjukkan tingkah laku yang khusus. Apabila orang lain di luar kelompok itu bertingkah laku seperti mereka, mereka akan menyingkirkan diri. Sikap menolak yang ditunjukkan oleh kelompok itu disebut sikap *out-group* atau sikap terhadap "orang luar". Kelompok

manusia yang dianggap sebagai *Community Development* tersebut menunjukkan pada orang luar tentang kesediaannya berkorban bersama dan kesetiakawanannya, Selanjutnya mereka menerima orang itu dalam segala kegiatan kelompok. Sikap menerima itu disebut sikap *in-group* atau terhadap "orang dalam".

3) Adanya Solidaritas

Solidaritas adalah sikap kesetiakawanan antar anggota kelompok sosial. Sikap solidaritas yang tinggi dalam kelompok tergantung pada kepercayaan setiap anggota terhadap kemampuan anggota lain untuk melaksanakan tugas dengan baik. Pembagian tugas dalam kelompok sesuai dengan kecakapan masing-masing anggota dan keadaan tertentu akan memberikan hasil kerja yang baik. Dengan demikian, semakin tinggi sikap solidaritas antar anggota kelompok maka semakin tinggi pula *sense of belonging.*

4) Adanya Struktur Kelompok Sosial

Struktur kelompok merupakan suatu sistem relasi antar anggota-anggota kelompok berdasarkan peranan status mereka serta sumbangan masing-masing dalam interaksi terhadap kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Syani (2007), bahwa kelompok merupakan suatu unit yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang saling berinteraksi atau saling berkomunikasi. Secara lebih rinci menjelaskan beberapa ciri dasar suatu kelompok sebagai berikut:

a. Kelompok terdiri dari paling sedikit dua orang dan dapat terus bertambah menjadi lebih dari dua.
b. Kelompok-kelompok yang sebenarnya tidak dianggap terbentuk karena memenuhi persyaratan jumlah.
c. Komunikasi dan interaksi yang merupakan unsur pokok suatu kelompok harus bersifat timbal balik.
d. Kelompok-kelompok bisa bertahan sepanjang hidup atau dalam jangka panjang tetapi juga bisa hanya dapat bertahan sementara atau jangka pendek.
e. Minat dan kepentingan bersama merupakan dasar utama pembentukan kelompok. Pembentukan kelompok dapat berdasarkan situasi yang

beraneka ragam yang dalam situasi tertentu manusia dituntut untuk bersatu.

2.2.2 Jenis-Jenis Kelompok Sosial

Menurut pendapat Syani (2007) kelompok memiliki banyak jenis dan dibedakan berdasarkan ada tidaknya organisasi, hubungan sosial antar kelompok, dan kesadaran jenisnya:

1) Kelompok statis, adalah kelompok bukan organisasi yang tidak memiliki hubungan sosial dan kesadaran jenis di antaranya. Contohnya, kelompok penduduk usia 10-15 tahun di sebuah kecamatan.
2) Kelompok kemasyarkatan, adalah kelompok yang memiliki persamaan, tetapi tidak mempunyai organisasi dan hubungan sosial di antara para anggotanya
3) Kelompok sosial, adalah kelompok yang anggotanya memiliki kesadaran jenis dan hubungan satu dengan yang lainnya tetapi tidak terikat dalam ikatan organisasi. Contohnya, kelompok pertemuan atau kerabat.
4) Kelompok asosiasi, adalah kelompok yang memiliki kesadaran akan jenis dan mempunyai persamaan mengenai kepentingan pribadi maupun juga kepentingan bersama. Contohnya, negara, sekolah, pramuka dan osis.

Macam-Macam kelompok sosial menurut Syani (2007), berdasarkan keteraturan terdapat bermacam-macam jenis kelompok, antara lain sebagai berikut:

1) Kelompok Sosial yang Teratur

a. *In-Group dan Out-Group*

In-group adalah kelompok sosial yang individunya mengidentifikasinya dirinya dalam kelompok tersebut. Sifat in-group didasarkan pada faktor simpat dan kedekatan dengan anggotak kelompok. Seperti, dian adalah siswa kelas X-A SMA Harapan Pertiwi, maka yang menjadi in-group Dian adalah kelas X-A.

Out-group adalah kelompok yang diartikan oleh individu sebagai lawan in-groupnya atau kelompok yang ada diluar kelompok dirinya. Seperti, out- qroup bagi Dian adalah kelas selain kelas X-A, seperti kelas X-B atau X-C.

b. Kelompok Primer dan Kelompok Sekunder

Kelompok primer adalah kelompok kecil yang anggotanya memiliki hubungan dekat, personal dan langgeng. Misalnya keluarga. Kelompok sekunder adalah kelompok yang lebih besar, bersifat sementara, dibentuk untuk tujuan tertentu, dan hubungan antaranggotanya tidak bersifat pribadi sehingga biasanya tidak langgeng. Misalnya kesebalasan sepak bola.

c. Paguyuban (Gemeinschaft) dan Patembayan (Gesselschaft)

Paguyuban adalah bentuk dari hubungan bersama yang anggota-anggotanya terikat oleh hubungan batin murni yang sifatnya alamiah dan juga kekal. Ciri-ciri paguyuban adalah hubungan akrab, eksklusif (hanya orang tertentu), dan bersifat pribadi. Patembayan adalah ikatan lahir yang bersifat pokok dalam jangka waktu yang pendek.

d. Grup Formal dan Grup Informal

Grup formal adalah kelompok yang mempunyai peraturan tegas dan sengaja diciptakan oleh anggota-anggotanya untuk mengatur antar sesama. Contohnya: perusahaan, birokrasi, dan negara. Grup informal adalah kelompok yang tidak mempunyai sturktur yang pasti, terbentuk karena pertemuan yang berulang-ulang sehingga terjadi pertemuan kepentingan dan pengalaman. Contohnya, klik (ikatan kelompok teman terdekat atau perkawanan).

e. *Membership Group dan Reference Group*

Membership group adalah suatu kelompok yang didalanya setiap orang secara fisik menjadi anggotanya. Reference group adalah kelompok sosial yang menjadi acuan bagi seseorang untuk membetuk kepribadian dan perilakunya.

2) Kelompok Sosial Yang Tidak Teratur

a. Kerumunan *(Crowd)*

Kerumunan identik dengan semangat dan keinginan yang menyala-nyala yang cenderung merusak (destruktif). Namun, tidak semua kerumunan menciptakan kerusuhandan kekacauan.

b. Publik

Publik adalah orang-orang yang berkumpul secara alamiah yang memiliki kesamaan kepentingan. Orang-orang yang berkumpul dalam suatu pasar tradisional (pengunjung) memiliki banyak kesamaan, namun masing-masing tidak bertanggung jawab satu sama lainnya.

2.2.3 Kelompok Tani

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian No.273/Kpts/OT.160/4/2007, kelompok tani adalah kumpulan petani, peternak, atau pekebun yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan, kesamaan kondisi, lingkungan (sosial, ekonomi, sumber daya) dan keakraban untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha anggota. Kelompok tani adalah petani yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan kesamaan kondisi lingkungan (sosial, ekonomi, sumberdaya) keakraban dan keserasian yang dipimpin oleh seorang ketua (Trimo, 2006).

Menurut Purwanto (2007), kelompok tani adalah kumpulan petani-nelayan yang didasarkan atas kesamaan, keserasian satu lingkungan sosial budaya untuk mencapai tujuan yang sama, dengan demikian kelompoktani mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1) Ciri Kelompok Tani

a. Saling mengenal, akrab dan saling percaya diantara sesama anggota.
b. Mempunyai pandangan dan kepentingan yang sama dalam usahatani.
c. Memiliki kesamaan dalam tradisi dan atau pemukiman, hamparan usaha, jenis usaha, status ekonomi maupun sosial, bahasa, pendidikan dan ekologi.
d. Ada pembagian tugas dan tanggung jawab sesama anggota berdasarkan kesepakatan bersama.

Adapun unsur pengikat kelompok tani adalah sebagai berikut:

a. Adanya kepentingan yang sama diantara para anggotanya.
b. Adanya kawasan usaha tani yang menjadi tanggung jawab bersama diantara para anggotanya.
c. Adanya kader tani yang berdedikasi untuk menggerakkan para petani dan kepemimpinannya diterima oleh sesama petani lainnya.

d. Adanya kegiatan yang dapat dirasakan manfaatnya oleh sekurang-kurangnya sebagian besar anggotanya.
e. Adanya dorongan atau motivasi dari tokoh masyarakat setempat untuk menunjang program yang telah ditentukan.

2) Fungsi Kelompok Tani

Pembinaan kelompoktani-nelayan diarahkan untuk memberdayakan petani nelayan agar memiliki kekuatan mandiri, yang mampu menerapkan inovasi (teknis, sosial dan ekonomi), mampu memanfaatkan azas skala ekonomi dan mampu menghadapi resiko usaha, sehingga memperoleh tingkat pendapatan dan kesejahteraan yang layak, untuk itu pembinaan diarahkan agar kelompok tani dapat berfungsi sebagai kelas belajar, sebagai unit produksi, serta sebagai wahana kerjasama menuju kelompok tani sebagai kelompok usaha.

a. Kelas belajar: Kelompok tani merupakan wadah belajar mengajar bagi anggotanya guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (PKS) serta tumbuh dan berkembangnya kemandirian dalam berusaha tani sehingga produktivitasnya meningkat, pendapatannya bertambah serta kehidupan yang lebih sejahtera.
b. Wahana kerjasama: Kelompok tani merupakan tempat untuk memperkuat kerjasama diantara sesama petani dalam kelompok tani dan antar kelompok tani serta dengan pihak lain. Melalui kerjasama ini diharapkan usaha lainnya akan lebih efisien serta lebih mampu menghadapi ancaman, tantangan, hambatan dan gangguan.
c. Unit produksi: Usahatani yang dilakukan oleh masing-masing anggota kelompok tani, secara keseluruhan harus dipandang sebagai suatu kesatuan usaha yang dapat dikembangkan untuk mencapai skala ekonomi, baik dipandang dari segi kuantitas, kualitas maupun kontinuitas.

3) Klasifikasi Kelompok Tani

Kelas kemampuan kelompoktani-nelayan ditetapkan berdasarkan nilai yang dicapai oleh masing-masing kelompok untuk lima tolak ukur/jurus kemampuan kelompok, yakni dengan kriteria nilai 0 sampai dengan 1000. Berdasarkan nilai tingkat kemampuan tersebut, masing-masing kelompoktani-nelayan ditetapkan kelasnya dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Kelas Pemula, merupakan kelas terbawah dan terendah dengan mempunyai nilai 0 sampai dengan 250.
b. Kelas Lanjut, merupakan kelas yang lebih tinggi dari kelas pemula dimana kelompok tani-nelayan sudah melakukan kegiatan perencanaan meskipun masih terbatas, dengan mempunyai nilai 251 sampai dengan 500.
c. Kelas Madya, merupakan kelas berikutnya setelah kelas lanjut dimana kemampuan kelompoktani-nelayan lebih tingggi dari kelas lanjut yaitu dengan nilai 501 sampai dengan 750.
d. Kelas Utama, merupakan kelas kemampuan kelompok yang tertinggi, dimana kelompoktani-nelayan sudah berjalan dengan sendirinya atas dasar prakarsa dan swadaya sendiri. Nilai kemampuan diatas 750.

2.3 Tinjauan Tentang Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Pendapat para ahli mengenai pengertian motivasi sangat beragam, motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan dari masing-masing orang tersebut. Pandangan para penulis tentang motivasi sangat bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Hasibuan (2004) menyatakan bahwa, "Motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Handoko (2009) menyatakan bahwa, "Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Hal ini termasuk faktor - faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, disini kita merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja (Syani, 2007). Oleh sebagian besar ahli, proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan.

Tujuan atau hasil yang dicari karyawan dipandang sebagai kekuatan yang bisa menarik orang. Menurut bentuknya motivasi terdiri atas :

1) Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang datang dari dalam diri individu.
2) Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datang dari luar diri individu.
3) Motivasi terdesak, yaitu motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan munculnya serentak serta menghentak dan cepat sekali.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi itu sendiri muncul sebagai akibat dari interaksi yang terjadi di dalam individu. Danim (2004) menyatakan bahwa, "Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1) Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
2) Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.
3) Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

Parrek (2005) mengemukakan enam indikator yang lazim digunakan untuk mengukur motivasi kerja, yaitu:

1) Prestasi Kerja

Sesuatu yang ingin dicapai oleh seorang manajer dibawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu *(deadline)* yang ketat yang harus dipenuhi, seseorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.

2) Pengaruh

Upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ingin ditanamkan kepada orang lain. Saran – saran atau gagasan yang diterima sebagai bentuk partisipasi dari seseorang pekerja akan menumbuhkan motivasi, apalagi jika gagasan atau pemikiran tersebut dapat diikuti oleh orang lain yang dapat dipakai sebagai metode kerja baru dan ternyata hasilnya positif dan dirasakan lebih baik.

3) Pengendalian

Tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang besar dari bawahan, seorang atasan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.

4) Ketergantungan

Kebutuhan dari bawahan terhadap orang – orang yang berada dilingkungan kerjaannya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan. Adanya saran, gagasan ataupun ide dari atasan kepada bawahan yang dapat membantunya memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif.

5) Pengembangan

Upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan ataupun pelatihan. Pengembangan ini dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan. Disamping pengembangan yang menyangkut kepastian karir pekerja. Pengertian pengembangan yang dimaksudkan disini juga menyangkut metode kerja yang dipakai. Adanya perubahan metode kerja yang dirasakan lebih baik karena membantu penyelesaian tugas juga menjadi motivasi bagi pekerja.

6) Afiliasi

Dorongan untuk berhubungan dengan orang – orang atas dasar sosial. Keterbukaan orang – orang yang berada dilingkungan kerja yang memungkinkan

hubungan antara pribadi dapat berjalan dengan baik, saling membantu masalah pribadi akan menjadi motivasi yang positif dari pekerja.

Sedangkan Porter & Miles (dalam Danim, 2004) mengemukakan bahwa terdapat tiga variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu:

1) Sifat-Sifat Individual

Ini meliputi kepentingan setiap individu, sikap, kebutuhan atau harapan yang berbeda pada setiap individu. Perbedaan-perbedaan tersebut membuat derajat motivasi di dalam diri pekerja menjadi bervariasi satu dengan lainnya. Seorang pekerja yang menginginkan prestasi kerja yang tinggi, misalnya cenderung akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan taraf hidupnya. Sebaliknya, seseorang yang dimotivasi oleh uang akan cenderung memilih pekerjaan yang imbalannya besar.

2) Sifat-Sifat Pekerjaan

Ini meliputi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, termasuk tanggung jawab yang harus diemban dan kepuasan yang muncul kemudian. Pekerjaan yang banyak membutuhkan tanggungjawab, misalnya akan mendatangkan kepuasan tertentu dan dapat meningkatkan derajat motivasi.

3) Lingkungan Kerja dan Situasi Kerja

Seorang individu betah pada lingkungan kerjannya akan senantiasa berinteraksi baik sesama rekan sekerja maupun atasan. Disini, seorang karyawan dapat dimotivasi oleh rekan sekerjanya atau oleh atasannya. Penghargaan yang diberikan oleh atasan baik dalam bentuk materi maupun non materi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2.3.3 Teori Motivasi

1) Teori Kebutuhan Maslow

Teori Maslow ini sering disebut dengan teori hirarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar dia termotivasi untuk bekerja. Adapun hirarki kebutuhan Maslow (dalam Robbins, 2002) yang dimaksud adalah:

a. Kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, perumahan dan sebagainya.
b. Kebutuhan keamanan, adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman, merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
c. Kebutuhan sosial, kebutuhan akan teman, dicintai, dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya.
d. Kebutuhan harga diri, adalah kebutuhan akan penghargaan diri, dari karyawan dan masyarakat sekitarnya.
e. Kebutuhan aktualisasi diri, adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

2) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

a. *Maintenance Factors*

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Kebutuhan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi.

b. *Motivation factors*

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Adapun faktor-faktor tersebut dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Pekerjaan yang dimaksud adalah profesi yang dimiliki seseorang berupa kegiatan yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan dapat menjadi memotivasi seseorang untuk aktif dalam melakukan kegiatan. Faktor yang

kedua yaitu prestasi yang diraih (*achievement*), prestasi merupakan kemampuan nyata yang dicapai individu dalam suatu usaha atau kegiatan, prestasi yang diraih oleh petani anggota kelompok tani dapat berupa produktivitas kerja yang tinggi dan hasil produksi yang optimal. Faktor yang ketiga yaitu peluang untuk maju (*advancement*), peluang untuk maju dapat diartikan sebagai kesempatan yang dimiliki seseorang dan dapat dimanfaatkan untuk mencapai keinginan atau suatu tujuan. Keinginannya untuk mencapai keinginan tersebut yang dapat menimbulkan motivasi dalam diri seorang individu. Faktor yang keempat yaitu pengakuan orang lain (*recognition*), pengakuan orang lain merupakan pernyataan seseorang yang menerangkan sesuatu mengenai individu tersebut, adanya pengakuan positif dari orang lain dapat membuat seseorang merasa senang. Faktor yang kelima yaitu tanggung jawab (*responsibility*), tanggung jawab menjadi salah satu faktor motivasi karena tanggung jawab merupakan kesadaran individu akan tingkah laku atau perbuatannya yang di sengaja maupun yang tidak di sengaja, tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban individu tersebut.

Menurut teori dua faktor Herzberg ada tiga hal yang harus diperhatikan dalam memotivasi, yaitu:

a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah "Pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu".
b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, upah, dan lain-lainnya.
c. Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan. (Hasibuan, 2004)

3) Teori Prestasi dari McClelland

Robbins (2002) mengemukakan bahwa teori kebutuhan McClelland berfokus pada tiga hal yaitu prestasi, kekuasaan dan afiliasi. Menurut McClelland, orang mempunyai dorongan kuat untuk berhasil meraih prestasi pribadi. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya, dorongan ini adalah kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan afiliasi merupakan hasrat untuk disukai orang lain atau diterima baik oleh orang lain. Sedangkan kebutuhan kekuasaan merupakan hasrat untuk dapat menguasai orang lain.

4.) Teori ERG (Existance, Relatedness, and Growth)

Menurut teori ERG dalam Hasibuan (2004), menyatakan ada tiga kelompok

kebutuhan yang utama dalam memotivasi seseorang, yaitu:

a. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*)

   Yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan dari Maslow.

b. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*)

   Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Kebutuhan ini berhubungn dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status dari Maslow.

c. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*)

   Yaitu keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

5) Teori Harapan

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Teori harapan ini mengandung tiga variabel, antara lain:

a. Daya tarik, yaitu sampai sejauhmana seseorang merasa penting atas hasil atau imbalan yang diperolehnya sebagai akibat dari tugas yang diselesaikan.
b. Hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan, yaitu tingkat keyakinan seseorang tentang hubungan antara tingkat prestasi kerjanya dengan imbalan yang diterima.
c. Hubungan antara usaha dan prestasi kerja, yaitu persepsi seseorang tentang kemungkinan bahwa usaha tertentu yang dilakukannya akan menghasilkan prestasi kerja (Siagian, 2004).

2.4 Tinjauan Tentang Efektivitas

2.4.1 Pengertian Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas sebagai hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan (Mahmudi, 2005).

Menurut Bungkaes (2013), efektifitas adalah hubungan antara output dan tujuan. Dalam artian efektifitas merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam pengertian teoritis atau praktis, tidak ada persetujuan yang universal mengenai apa yang dimaksud dengan "Efektifitas". Bagaimanapun definisi efektifitas berkaitan dengan pendekatan umum. Bila ditelusuri efektifitas berasal dari kata dasar efektif yang artinya ada efeknya (pengaruhnya, akibatnya, kesannya) seperti manjur, mujarab, mempan, dan penggunaan metode atau cara, sarana atau alat dalam melaksanakan aktivitas sehingga berhasil guna mencapai hasil yang optimal.

Menurut Gibson et.al dalam Bungkaes (2013) pengertian efektifitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka makin lebih efektif dalam menilai mereka. Dari pengertian tersebut di atas dari sudut pandang bidang perilaku keorganisasian maka dapat

diidentifikasikan tiga tingkatan analisis yaitu individu, kelompok, dan organisasi. Ketiga tingkatan analisis tersebut sejalan dengan ketiga tingkatan tanggung jawab manajerial yaitu bahwa para manajer bertanggung jawab atas efektifitas individu, kelompok dan organisasi.

Memperhatikan pendapat para ahli di atas, bahwa konsep efektivitas merupakan suatu konsep yang bersifat multidimensional, artinya dalam mendefinisikan efektivitas berbeda-beda sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki walaupun tujuan akhir dari efektivitas adalah pencapaian tujuan. Kata efektif sering dicampuradukkan dengan kata efisien walaupun artinya tidak sama, sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif.

2.4.2 Ukuran Efektivitas

Mengukur efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Menurut Richard Steer , efektifitas harus dinilai atas dasar tujuan yang bisa dilaksanakan, bukan atas dasar konsep tujuan yang maksimum. Efektifitas diukur dengan menggunakan standar sesuai dengan acuan Litbang Depdagri dalam Budiani (2009) seperti pada tabel dibawah:

Tabel 1. Ukuran Efektivitas

Rasio Efektivitas	Tingkat Capaian
Dibawah 40	Sangat tidak efektif
40 – 59,99	Tidak efektif
60 – 79,99	Cukup efektif
Diatas 80	Sangat efektif

Sumber : Litbang Depdagri, 1991 dalam Budiani 2009

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2004), yaitu:

1) Kejelasan Tujuan yang Hendak dicapai

Hal ini dimaksdukan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.

2) Kejelasan Strategi Pencapaian Tujuan

Telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.

3) Proses Analisis dan Perumusan Kebijakan yang Mantap

Berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.

4) Perencanaan yang Matang

Pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.

5) Penyusunan Program yang Tepat

Suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.

6) Tersedianya Sarana dan Prasarana Kerja

Salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemamapuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.

7) Pelaksanaan yang Efektif dan Efisien

Bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.

8) Sistem Pengawasan dan Pengendalian yang Bersifat Mendidik

Mengingat sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

Selanjutnya Tangkilisan (2005) mengemukakan lima kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

1) Produktivitas
2) Kemampuan adaptasi kerja
3) Kepuasan kerja
4) Kemampuan berlaba
5) Pencarian sumber daya

2.4.3 Efektivitas Kelompok

Mardikanto (2001) mendefinisikan keefektifan kelompok sebagai keberhasilan kelompok untuk mencapai tujuannya yang ditunjukkan dengan

tercapainya keadaan atau perubahan perubahan fisik maupun non fisik. Efektivitas kelompok menurut Prawirosentono (2009) adalah tercapainya tujuan kelompok sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

Efektifitas kelompok dibagi menjadi dua pendekatan yaitu pendekatan sistem dan pendekatan tujuan. Teori pendekatan sistem menekankan pentingnya adaptasi terhadap tuntutan ekstern sebagai kriteria penilaian keefektifan kelompok. Teori sistem menerangkan pembahasan pengembangan kelompok secara intern dan ekstern. Secara intern melihat bagaimana dan mengapa orang di dalam organisasi melaksanakan tugas individual dan kelompok, sedangkan ekstern menghubungkan transaksi organisasi tersebut dengan organisasi atau lembaga lain. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya dari lingkungan luar dimana organisasi tersebut menjadi bagiannya dan pada gilirannya menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan lingkungan yang lebih luas.

Dalam penelitian ini ukuran efektivitas yang akan dikaji dibatasi pada tingkat partisipasi anggota, tingkat produktivitas, dan tingkat kepuasan kerja anggota berdasarkan teori efektivitas Gibson et. Al:

1) Tingkat Partisipasi Anggota

Menurut Sastropoetra partisipasi masyarakat dalam bentuk swadaya gotong-royong merupakan modal utama dalam potensi yang esensial dalam pelaksanaan pembangunan desa yang selanjutnya telah tumbuh dan berkembang menjadi dasar bagi kelangsungan pembangunan nasional. Partisipasi dapat diartikan sebagai kumpulan berbagai orang pada tingkat individu dan kolektif dalam pengambilan keputusan atas hal-hal yang berpengaruh dalam kehidupan mereka. Partisipasi masyarakat yang semakin meningkat baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan salah satu perwujudan dari perubahan sikap dan perilaku tersebut.

2) Tingkat Produktivitas

Produktivitas dapat diartikan sebagai efektivitas dari efisiensi dalam kinerja individu dan organisasi. Efektivitas adalah pencapaian sasaran atau tujuan. Efisiensi adalah pencapaian hasil dari jumlah minimal dari sumber daya yang digunakan. Faktor-faktor lain yang sebagian besar dapat dikendalikan oleh manajemen dan dapat mempengaruhi produktivitas dalam organisasi adalah tugas.

Pelaksanaan tugas yang relevan dengan karakteristik kerja bisa mencakup tugas-tugas yang bervariasi dilihat dari segi kepentingannya. Begitupun pelaksanaan tugas yang berkaitan denganprofesi keteknikan, sangat relevan dengan karakteristik kerja, terutama yang menyangkut masalah keterbatasan waktu, tatanan kerja, intensitas perubahan dalam penguasaan teknik.

3) Tingkat Kepuasan Kerja Anggota

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Faktor penting yang dapat menciptakan kepuasan kerja bagi seorang individu adalah pekerjaan yang memiliki tantangan tersendiri, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung.

2.4.4 Faktor-Faktor Efektivitas Kelompok

Rakhmat (2004) berpendapat bahwa faktor-faktor keefektifan kelompok dapat dilacak pada karakteristik kelompok, yaitu faktor situasional karakteristik kelompok:

1) Ukuran Kelompok

Hubungan antara ukuran kelompok dengan prestasi krja kelompok bergantung pada jenis tugas yang harus diselesaikan oleh kelompok. Tugas kelompok dapat dibedakan dua macam, yaitu tugas koaktif dan interaktif. Pada tugas koaktif, masing-masing anggota bekerja sejajar dengan yang lain, tetapi tidak berinteraksi. Pada tugas interaktif, anggota-anggota kelompok berinteraksi secara teroganisasi untuk menghasilkan suatu produk, keputusan, atau penilaian tunggal. Pada kelompok tugas koatif, jumlah anggota berkorelasi positif dengan pelaksanaan tugas. Yakni, makin banyak anggota makin besar jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Misal satu orang dapat memindahkan tong minyak ke satu bak truk dalam sepuluh jam, maka sepuluh orang dapat memindahkan pekerjaan

tersebut dalam satu jam. Tetapi, bila mereka sudah mulai berinteraksi, keluaran secara keseluruhan akan berkurang.

Faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara prestasi dan ukuran kelompok adalah tujuan kelompok. Bila tujuan kelompok memelukan kegiatan konvergen (mencapai suatu pemecahan yang benar), hanya diperlukan kelompok kecil supaya produktif, terutama bila tugas yang dilakukan hanya membutuhkan sumber, keterampilan, dan kemampuan yang terbatas. Bila tugas memerlukan kegiatan yang divergen (seperti memhasilkan gagasan berbagai gagasan kreatif), diperlukan jumlah anggota kelompok yang lebih besar.

Dalam hubungan dengan kepuasan, Rakmat (2004) menunjukkan bahwa makin besar ukuran kelompok makin berkurang kepuasan anggota-anggotanya. Slater menyarankan lima orang sebagai batas optimal untuk mengatasi masalah hubungan manusia. Kelompok yang lebih dari lima orang cenderung dianggap kacau, dan kegiatannya dianggap menghambur-hamburkan waktu oleh anggota-anggota kelompok.

2) Jaringan Komunikasi.

Terdapat beberapa tipe jaringan komunikasi, diantaranya adalah sebagai berikut: roda, rantai, Y, lingkaran, dan bintang. Dalam hubungan dengan prestasi kelompok, tipe roda menghasilkan produk kelompok tercepat dan terorganisir.

3) Kohesi Kelompok.

Kohesi kelompok didefinisikan sebagai kekuatan yang mendorong anggota kelompok untuk tetap tinggal dalam kelompok, dan mencegahnya meninggalkan kelompok. McDavid dan Harari (dalam Rakmat, 2004) menyarankam bahwa kohesi diukur dari beberapa faktor sebagai berikut: ketertarikan anggota secara interpersonal pada satu sama lain, ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok, sejauh mana anggota tertarik pada kelompok sebagai alat untuk memuaskan kebutuhan personal.

Kohesi kelompok erat hubungannya dengan kepuasan anggota kelompok, makin kohesif kelompok makin besar tingkat kepuasan anggota kelompok. Dalam kelompok yang kohesif, anggota merasa aman dan terlindungi, sehingga komunikasi menjadi bebas, lebih terbuka, dan lebih sering. Pada kelompok yang kohesifitasnya tinggi, para anggota terikat kuat dengan kelompoknya, maka

mereka makin mudah melakukan konformitas. Makin kohesif kelompok, makin mudah anggota-anggotanya tunduk pada norma kelompok, dan makin tidak toleran pada anggota yang devian.

4) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah komunikasi yang secara positif mempengaruhi kelompok untuk bergerak ke arah tujuan kelompok. Kepemimpinan adalah faktor yang paling menentukan kefektifan komunikasi kelompok. Klasifikasi gaya kepemimpinan ada tiga, diantaranya otoriter, demokratis, dan laissez faire. Kepemimpinan otoriter ditandai dengan keputusan dan kebijakan yang seluruhnya ditentukan oleh pemimpin. Kepemimpinan demokratis menampilkan pemimpin yang mendorong dan membantu anggota kelompok untuk membicarakan dan memutuskan semua kebijakan. Kepemimpinan laissez faire memberikan kebebasan penuh bagi kelompok untuk mengambil keputusan individual dengan partisipasi dengan partisipasi pemimpin yang minimal.