

II. KERANGKA PENDEKATAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Pertanian Organik

Pembangunan pertanian harus dilakukan dengan pendekatan pembangunan berkelanjutan dengan memperhatikan dimensi yang lebih luas dan dilakukan secara holistik, antara lain mencakup: aspek sosial, ekonomi, politik, kelembagaan maupun ekologi. Praktek-praktek pengelolaan pertanian yang mengeksploitasi sumberdaya secara berlebihan dengan menggunakan pupuk dan pestisida kimia telah berdampak terjadinya *levelling off* ketika produksi tidak setara dengan besarnya input yang digunakan dan telah berdampak negatif terhadap kesuburan lahan (tanah menjadi tandus dan rentan terhadap serangan hama penyakit). Untuk memulihkan kesuburan tanah, meningkatkan produktivitas dan melestarikan lingkungan, maka kegiatan pengembangan pertanian organik akan semakin dikembangkan dan diperluas. (Deptan, 2008)

Menurut Sutanto (2002), pertanian organik menunjukkan campur tangan manusia secara lebih intensif dalam memanfaatkan lahan dan berusaha meningkatkan hasil pertanian berdasarkan prinsip daur ulang yang dilaksanakan sesuai dengan kondisi setempat. Pertanian organik menghimpun seluruh imajinasi petani dan konsumen yang secara serius dan bertanggung jawab menghindarkan bahan kimia dan pupuk yang bersifat meracuni lingkungan dengan tujuan untuk memperoleh kondisi lingkungan yang sehat. Aspek yang masuk kedalam pertanian organik cukup luas diantaranya adalah tanaman hortikultura, tanaman

hias dan buah-buahan. Aspek yang akan diteliti dalam penelitian disini adalah tanaman hortikultura yakni sayuran organik.

Sayuran organik adalah sayuran yang dibudidayakan dengan teknik pertanian yang mengandalkan bahan-bahan alami tanpa bahan-bahan kimia sintetis. Tujuan utama sayuran organik adalah menyediakan produk pertanian bahan pangan yang aman bagi kesehatan produsen dan konsumen serta tidak merusak lingkungan. Sayuran organik sebagai bagian dari pertanian yang akrab dengan lingkungan perlu segera dimasyarakatkan sejalan makin banyaknya dampak negatif terhadap lingkungan yang terjadi akibat dari penerapan teknologi intensifikasi yang mengandalkan bahan kimia pertanian. (Pracaya, 2007)

2. Kemitraan

Menurut Dr. Muhammad Jafar Hafsah (2008), kemitraan adalah suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan. Karena merupakan strategi bisnis maka keberhasilan kemitraan ditentukan oleh adanya kepatuhan diantara yang bermitra dalam menjalankan etika bisnis.

Dalam Pasal 27 Undang-Undang Usaha Kecil ditentukan pola-pola kemitraan sebagai berikut:

a. Inti Plasma

Pola inti plasma adalah hubungan kemitraan antara usaha kecil dengan usaha menengah atau usaha besar yang di dalamnya usaha menengah atau usaha besar bertindak sebagai inti dan usaha kecil selaku plasma, perusahaan inti

melaksanakan pembinaan mulai dari penyediaan sarana produksi, bimbingan teknis, sampai dengan pemasaran hasil produksi.

b. Subkontrak

Pola subkontrak adalah hubungan kemitraan antara usaha kecil dengan usaha menengah atau usaha besar yang di dalamnya usaha kecil memproduksi komponen yang diperlukan oleh usaha menengah atau usaha besar sebagai bagian dari produksinya. Kelemahan pola subkontrak ini adalah pada besarnya kebergantungan pengusaha kecil pada pengusaha menengah atau besar. Hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap kemandirian dan keuntungan yang diperoleh oleh pengusaha kecil.

Manfaat yang diperoleh pengusaha kecil melalui pola subkontrak ini adalah dalam hal :

- 1) Kesempatan untuk mengerjakan sebagian produksi dan atau komponen.
- 2) Kesempatan yang seluas-luasnya dalam memperoleh bahan baku.
- 3) Bimbingan dan kemampuan teknis produksi dan atau manajemen.
- 4) Perolehan, penguasaan, dan peningkatan teknologi yang digunakan.
- 5) Pembiayaan.

c. Dagang Umum

Pola dagang umum adalah hubungan kemitraan antara usaha kecil dengan usaha menengah atau usaha besar yang di dalamnya usaha menengah atau usaha besar memasarkan produksi usaha kecil atau usaha kecil memasok kebutuhan yang diperlukan oleh usaha menengah atau usaha besar mitranya.

d. Waralaba

Pola waralaba adalah hubungan kemitraan yang di dalamnya usaha menengah atau usaha besar pemberi waralaba memberikan hak penggunaan lisensi merk dan saluran distribusi perusahaan kepada usaha kecil penerima waralaba dengan disertai bantuan dan bimbingan manajemen.

Pengaturan yang terinci mengenai kemitraan bisnis pola waralaba ini telah diatur di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 26 Tahun 1997 tentang waralaba. Dalam peraturan pemerintah kemitraan sendiri terdapat pengaturan khusus tentang waralaba ini, antara lain dalam pasal 7 yang menentukan sebagai berikut :

- 1) Usaha besar dan atau usaha menengah yang bermaksud memperluas usahanya dengan memberi waralaba, memberikan kesempatan dan mendahulukan usaha kecil yang memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai penerima waralaba untuk usaha yang bersangkutan.
- 2) Perluasan usaha oleh usaha besar dan atau usaha menengah dengan cara waralaba di kabupaten atau kotamadya Daerah Tingkat II di luar ibukota propinsi hanya dapat dilakukan melalui kemitraan dengan usaha kecil.

e. Keagenan

Pola keagenan adalah hubungan kemitraan yang di dalamnya usaha kecil diberi hak khusus untuk memasarkan barang dan jasa usaha menengah atau usaha besar mitranya. Pengertian agen hampir sama dengan distributor karena sama-sama menjadi perantara dalam memasarkan barang dan jasa perusahaan menengah

atau besar (prinsipal). Namun, secara hukum berbeda karena mempunyai karakteristik dan tanggung jawab hukum yang berbeda.

f. Modal Ventura

Modal Ventura dapat didefinisikan dalam berbagai versi. Pada dasarnya berbagai macam definisi tersebut mengacu pada satu pengertian mengenai modal ventura yaitu suatu pembiayaan oleh suatu perusahaan pasangan usahanya yang prinsip pembiayaannya adalah penyertaan modal.

Meskipun prinsip dari modal ventura adalah “penyertaan” namun hal tersebut tidak berarti bahwa bentuk formal dari pembiayaannya selalu penyertaan. Bentuk pembiayaannya bisa saja obligasi atau bahkan pinjaman, namun obligasi atau pinjaman itu tidak sama dengan obligasi atau pinjaman biasa karena mempunyai sifat khusus yang pada intinya mempunyai syarat pengembalian dan balas jasa yang lebih lunak.

Dari hasil survey yang telah dilaksanakan analisis sementara penulis menyatakan bahwa CV. Tani Organik Merapi menganut pola kemitraan inti plasma. Pola kemitraan inti plasma yaitu hubungan kemitraan antara mitra usaha (dalam hal ini petani sayuran organik) sebagai plasma dengan CV. Tani Organik Merapi sebagai inti perusahaan.

3. Motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan baik dari luar maupun dari dalam yang mampu menjadikan penggerak manusia untuk melaksanakan sesuatu. *Expanctancy theory (vroom)* menjelaskan bahwa besar kecilnya usaha kerja yang akan diperlihatkan oleh seseorang, tergantung pada bagaimana orang ini

memandang kemungkinan berhasil dari tingkah lakunya itu dalam mencapai atau menghindari. Teori lain tentang motif harus dipelajari dan dipahami, sehingga dapat mengarahkan motivasi ini kearah perilaku yang diharapkan. Teori yang diterapkan antara lain:

a. Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham H. Maslow

- 1) Memuaskan kebutuhan dasar (*Basic Need*). Memperoleh uang secara mandiri untuk kebutuhan fisik.
- 2) Memuaskan kebutuhan rasa nyaman (*Safety Need*). Memperoleh rasa aman dalam kehidupan berkeluarga, dan bermasyarakat dengan terpenuhinya aspek-aspek perlindungan melalui keberhasilan usaha.
- 3) Memuaskan kebutuhan sosial (*Social Need*). Memperoleh keleluasaan dan peluang yang lebih besar untuk melakukan kontak sosial dalam membangun persahabatan dan relasi bisnis.
- 4) Memuaskan kebutuhan penghargaan (*Self Esteem Need*). Memperoleh rasa hormat dari lingkungan sesuai dengan kedudukan sebagai pimpinan/pemilik bisnis pribadi.
- 5) Memuaskan kebutuhan pengakuan diri (*Self Actualization*). Memperoleh pengakuan masyarakat atas hasil karyanya yang bermanfaat bagi kepentingan banyak orang.

b. Teori Motivasi Pemeliharaan /Hygiene dari Frederik Herzberg yaitu:

- 1) Kemajuan dan peningkatan.
- 2) Tanggung jawab.
- 3) Pekerjaan kreatif dan menantang.

- 4) Adanya penghargaan.
 - 5) Prestasi.
- c. Teori Prestasi dari David Mc. Clelland
- 1) Kebutuhan akan persahabatan (*Need for Affiliation*)
 - a) Keinginan kuat untuk bersahabat
 - b) Keinginan berkumpul
 - c) Khawatir putusnya persahabatan
 - 2) Kebutuhan akan kekuasaan
 - a) Keinginan untuk memerintah
 - b) Menyukai hubungan vertikal
 - c) Bangga atas posisi dan reputasi
 - 3) Kebutuhan akan prestasi
 - a) Memikul tanggung jawab
 - b) Pengambilan resiko
 - c) Kreatif dan inovatif

Motif berprestasi adalah suatu nilai sosial yang menekankan pada hasrat untuk mencapai hasil terbaik guna memperoleh kepuasan pribadi (Suharyadi *et.al.*, 2007).

David C. MacClelland dalam Suharyadi *et.al.* (2007), mengungkapkan bahwa:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi wirausaha (*n-Ach*), orang-orang yang memiliki *n-Ach* tinggi pada umumnya memiliki ciri-ciri:

- 1) Senang menetapkan sasaran kerja yang menantang, mengandung unsur resiko sedang (*moderate risk*), dan menghindari.
 - 2) Tugas dan tanggung jawab yang terlalu mudah untuk diselesaikan, karena tantangannya rendah.
 - 3) Tugas dan tanggung jawab yang terlalu sukar untuk diselesaikan, karena keberhasilan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor keberuntungan.
 - 4) Selalu merasa bahwa apapun yang terjadi sebagian besar adalah tanggung jawabnya.
 - 5) Dalam bekerja selalu ingin mendapatkan umpan balik.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*n-Pow*), orang dengan *n-Ach* tinggi tidak membuat seorang manajer efektif, sebab seorang manajer harus mempengaruhi, membujuk, atau memberi inspirasi kepada bawahannya yang dalam hal inilah *n-Pow* diperlukan. Ciri-ciri dari seseorang dengan *n-Pow* tinggi adalah:
- 1) Berusaha untuk selalu mempengaruhi orang lain atau berusaha membuat orang lain kagum terhadapnya.
 - 2) Lebih mementingkan hasil akhir daripada proses.
 - 3) Mempunyai dorongan kuat untuk dilihat sebagai penyelamat, pembantu, penolong, atau pahlawan.

N-pow tidak selalu dikonotasikan dengan hal negatif, sebab pada kenyataannya untuk beberapa jabatan atau pekerjaan, seperti guru, dan manajer memerlukan *n-Pow*.

c. Kebutuhan untuk berafiliasi (*n-Aff*), merupakan kebutuhan untuk memantapkan, melestarikan, atau memperoleh hubungan dengan orang lain. Secara ringkas *n-Aff* berfokus pada usaha untuk membina suasana persahabatan dan menghimpun teman. Orang-orang dengan *n-Aff* memiliki ciri-ciri:

- 1) Dalam bekerja lebih mementingkan suasana antara orang-orang yang bekerja dibandingkan dengan pekerjaannya itu sendiri.
- 2) Lebih memperhatikan reaksi atau sikap orang lain terhadapnya dan tidak merasa nyaman bila orang lain bersikap kurang bersahabat.
- 3) Dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi oleh siapapun yang akan menjadi rekan kerja. Jadi pertimbangan utama bukanlah pekerjaan itu menarik atau menantang, tetapi dengan siapa dia akan bekerja.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Suharyadi *et.al.* (2007), kebutuhan akan kekuasaan (*n-Pow*) dan kebutuhan untuk berafiliasi (*n-Aff*) erat kaitannya dengan keberhasilan manajer saat ini. Sedangkan kebutuhan untuk berprestasi (*n-Ach*) mencirikan seseorang menjadi wirausahawan karena memiliki motivasi yang kuat untuk berprestasi.

Wirausahawan terdorong oleh kebutuhan untuk berprestasi (*n-Ach*) yang tinggi, dan kebutuhan akan kekuasaan (*n-Pow*) serta kebutuhan untuk berafiliasi (*n-Aff*) pada tingkatan sedang. Menurut McClelland dalam Wahyuningsih (2009), karakteristik wirausahawan adalah sebagai berikut:

- a. **Keinginan untuk berprestasi.** Penggerak psikologis utama yang memotivasi wirausahawan adalah kebutuhan untuk berprestasi, yang biasanya diidentifikasi sebagai *n-Ach*. Kebutuhan ini diidentifikasi sebagai keinginan atau dorongan dalam diri yang memotivasi kearah pencapaian tujuan merupakan tantangan dari kompetisi individu.
- b. **Keinginan untuk bertanggung jawab.** Wirausahawan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi pencapaian tujuan. Mereka memilih menggunakan sumber daya sendiri dengan cara bekerja sendiri untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab sendiri terhadap hasil yang dicapai. Akan tetapi mereka akan melakukan secara kelompok sepanjang mereka bisa secara pribadi mempengaruhi hasil-hasil.
- c. **Preferensi kepada resiko-resiko menengah.** Wirausahawan bukanlah penjudi, mereka memilih menetapkan tujuan-tujuan yang membutuhkan tingkat kinerja yang tinggi, suatu tingkatan mereka percaya akan menuntut usaha keras tetapi yang masih bisa dipercaya untuk dipenuhi.
- d. **Persepsi pada kemungkinan berhasil.** Keyakinan pada kemampuan untuk mencapai keberhasilan adalah kualitas kepribadian wirausahawan yang penting. Mereka mempelajari fakta-fakta yang dikumpulkan dan menilainya. Ketika semua fakta tidak tersedia, mereka berpaling kepada sikap percaya diri mereka yang tinggi dan melanjutkan tugas-tugas mereka.
- e. **Rangsangan oleh umpan balik.** Wirausahawan ingin mengetahui bagaimana hal yang mereka kerjakan, apakah umpan baliknya baik atau

buruk. Mereka dirangsang untuk mencapai hasil kerja yang lebih tinggi dan mempelajari seberapa efektif usaha mereka.

- f. Aktifitas enerjik.** Wirausahawan menunjukkan energi yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata orang. Mereka bersifat aktif dan mobilitas tinggi serta mempunyai proporsi waktu yang besar dalam mengerjakan tugas dengan cara baru. Mereka sangat menyadari perjalanan waktu. Kesadaran ini merangsang mereka untuk terlibat secara mendalam pada kerja yang mereka lakukan.
- g. Orientasi ke masa depan.** Wirausahawan melakukan perencanaan dan berfikir kedepan. Mereka mencari dan mengantisipasi kemungkinan yang terjadi jauh di masa depan.
- h. Keterampilan dalam pengorganisasian.** Wirausahawan menunjukkan keterampilan dalam mengorganisasi kerja dan orang-orang dalam mencapai tujuan. Mereka sangatlah obyektif dalam memilih individu-individu untuk tugas tertentu. Mereka memilih ahli dan bukannya teman agar pekerjaan bisa dilakukan dengan efisien.
- i. Sikap terhadap uang.** Mereka memandang uang sebagai lambang kongkrit dari tercapainya tujuan dan sebagai pembuktian bagi kompetensi mereka.

4. Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara, (2010) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moenir, (2005) terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar prestasi kerja, yaitu:

- a. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
- b. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra).
- c. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
- d. Sikap terhadap perusahaan dan karyawan.

Menurut Handoko (2000), metode penilaian prestasi kerja terbagi dalam dua metode yaitu:

- a. Metode-metode penilaian berorientasi pada masa lalu

- 1) Skala Rata-Rata (Rating scale)

Pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja pegawai dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

- 2) Checklist

Metode penilaian ini dimaksudkan untuk untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik pegawai.

- 3) Metode Peristiwa Kritis

Pada metode ini didasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik atau sangat buruk dalam kaitannya dalam pelaksanaan kerja.

- 4) Metode Peninjauan Lapangan

Pada metode ini, wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam menilai.

5) Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Bila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja biasa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Agar berguna harus reliabel dan valid.

6) Metode Evaluasi Kelompok

Penilaian ini biasanya dilakukan oleh penyelia atau atasan langsung. Metode ini berguna untuk pengambilan keputusan untuk menaikkan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking pegawai dari yang terbaik dan yang terburuk.

b. Metode-metode yang berorientasi pada masa depan

1) Penilaian Diri (Self Appraisal)

Teknik evaluasi ini, berguna bila tujuan evaluasi adalah tujuan untuk melanjutkan pengembangan diri.

2) Penilaian Psikologis (Psychological Appraisal)

Penilaian ini biasanya dilakukan oleh para psikolog, terutama untuk menilai potensi pegawai di waktu yang akan datang.

3) Pendekatan Management By Objectives (MBO)

Pada pendekatan ini setiap pegawai dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

4) Teknik Pusat Penilaian

Bentuk penilaian pegawai yang distandarisasikan dimana tergantung pada berbagai tipe penilaian.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Noor Widayat Ika Prasetya (2015), dalam *Motivasi Wirausaha Petani dalam Usahatani Padi Organik Di Dusun Wijirejo Kecamatan Pandak Kabupaten Bantul Yogyakarta* menggunakan motivasi dari teori McClelland yang terdiri dari tiga kebutuhan yakni kebutuhan untuk berprestasi, afiliasi dan kekuasaan. Pengukuran variabel dengan menggunakan kuesioner yang mengacu pada skala likert. Analisis data dengan menggunakan ANOVA dilanjutkan dengan Metode Fisher's LSD (*Least Significant Difference*), menggunakan uji proporsi, dan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kebutuhan untuk berprestasi dan berafiliasi merupakan komponen utama dalam motivasi wirausaha usahatani padi organik di Dusun Wijirejo, petani padi organik di Dusun Wijirejo memiliki motivasi wirausaha yang tinggi dalam usahatani padi organik, serta terdapat pengaruh secara stimulan antara komponen motivasi wirausaha dengan prestasi kerja petani padi organik.

Penelitian oleh Aisyi Ridwan, (2015) dalam *Minat Petani Tebu Untuk Bermitra Dengan Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati*. Tingkat minat petani tebu untuk bermitra dengan PG Trangkil yang didekati dengan indikator kepuasan, kesenangan, kemauan, dan semangat adalah tinggi. Pola kemitraan yang terjalin antara petani tebu dengan PG Trangkil adalah pola inti plasma yaitu hubungan kemitraan antara mitra usaha sebagai plasma dengan PG Trangkil sebagai perusahaan inti. Data yang dikumpulkan melalui metode wawancara dengan menghitung nilai rata-rata skor minat. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman*. Faktor-faktor yang

mempengaruhi minat petani tebu untuk bermitra dengan PG Trangkil adalah faktor luas lahan yang menunjukkan hubungan rendah dengan tingkat korelasi sebesar 0,313. Sedangkan faktor-faktor yang lain juga berpengaruh terhadap minat petani tebu untuk bermitra dengan PG Trangkil namun tidak signifikan.

Penelitian oleh Aulia Qonita, (2012) dalam *Motivasi Kerja Utama Petani Dalam Kemitraan Dengan Pusat Pengolahan Kelapa Terpadu Di Kabupaten Kulon Progo*. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan metode sampling berdasarkan sensus. Data yang dikumpulkan dengan melalui metode kuesioner. Analisis data yakni dengan metode skoring dan regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi utama petani dalam menjalin mitra dengan PPKT berdasarkan adanya motivasi. Motivasi petani dalam bekerja tidak berpengaruh signifikan terhadap mitra kerja dengan PPKT. Keuntungan terbesar dari sistem kemitraan dengan PPKT adalah teknik keuntungan.

Penelitian oleh Juniarto (2013), dalam *Pengaruh Kebutuhan Akan Berprestasi, Kebutuhan Afiliasi, Kebutuhan Dominasi, dan Kebutuhan Otonomi terhadap Kesuksesan Entrepreneur Wanita di Kota Semarang*. Menggunakan motivasi dari teori kebutuhan McClelland yang terdiri dari tiga kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan dominasi ditambah dengan kebutuhan akan otonomi. Pengukuran variabel dengan menggunakan kuesioner yang mengacu pada skala likert. Analisis data dengan menggunakan uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolonieritas, heterocedastisitas), analisis regresi berganda, uji kebaikan model (Uji F dan koefisien determinasi), uji hipotesis (uji T). Hasil penelitian tersebut terdapat

pengaruh yang signifikan antara kebutuhan akan berprestasi, berafiliasi dan dominansi terhadap kesuksesan *entrepreneur* wanita di Kota Semarang. Sedangkan kebutuhan akan otonomi tidak berpengaruh signifikan.

Penelitian oleh Ria Puji Astuti, (2010) dalam *Motivasi Petani Dalam Usahatani Padi Organik Di Kecamatan Pandak Kabupaten Bantul* menggunakan analisis deskriptif dengan metode scoring dan interval. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi *Rank Spearman*. Hasil dari penelitian ini adalah intensitas penyuluhan, modal, dan manfaat merupakan faktor yang saling berhubungan serta mempengaruhi motivasi petani sedangkan umur, pendidikan, pengalaman berusaha tani, luas peluang pasar, harga dan produksi merupakan faktor yang tidak mempengaruhi motivasi petani dalam usahatani padi organik.

Dari hasil penelitian sebelumnya peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam penelitian yang bertemakan motivasi wirausaha yakni menggunakan pendekatan teori motivasi McClelland yang terdiri dari tiga kebutuhan untuk berprestasi, afiliasi dan kekuasaan. Teknik analisis data yang digunakan dapat dilakukan dengan teknik analisis regresi maupun korelasi.

C. Kerangka Pemikiran

Dari uraian diatas, teori yang dikembangkan oleh David McClelland lebih mendekati dengan penelitian ini. David McClelland mengemukakan bahwa terdapat tiga kebutuhan sosial dalam motivasi, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, afiliasi dan kekuasaan. Ketiga kebutuhan tersebut merupakan dorongan yang kuat bagi para wirausahawan. Dorongan tersebut diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja yang dihasilkan. Prestasi kerja disini ialah prestasi yang meliputi kualitas kerja dan kuantitas kerja pada petani yang menjalani mitra dengan CV. Tani Organik Merapi. Motivasi dan prestasi kerja dari petani mitra tersebut tidak terlepas dari adanya sistem kemitraan yang menjadi perantara didalamnya karena dengan bermitra petani memiliki prestasi kerja yang baik dan sesuai dengan motivasi mereka untuk bermitra. Berikut digambarkan kerangka pemikiran yang dalam penelitian ini.

**Sistem Kemitraan CV.
TOM dengan Petani Mitra**

1. Sistem kemitraan
2. Tahapan Bermitra
3. Hak
4. Kewajiban

**Motivasi Petani
Mitra CV. TOM**

**Prestasi Kerja Petani
Mitra CV. TOM**

**Kebutuhan Untuk
Berprestasi**

1. Dorongan untuk unggul dalam bermitra
2. Keinginan untuk bertanggung jawab
3. Usaha untuk memperoleh umpan balik
4. Memiliki aktivitas enerjik dalam bermitra
5. Keuntungan finansial dan kemampuan merupakan komponen utama bermitra

**Kebutuhan Untuk
Berafiliasi**

1. Usaha untuk memelihara hubungan baik
2. Usaha untuk selalu kooperatif
3. Usaha untuk selalu menjaga kenyamanan

**Kebutuhan Untuk
Kekuasaan**

1. Usaha untuk merangkul petani non mitra
2. Keuntungan merupakan tujuan utama bermitra
3. Usaha untuk menerapkan ide dan peluang

**Kualitas Kerja Petani Mitra
CV. TOM**

1. Peningkatan dalam kualitas produk
2. Peningkatan keberhasilan panen
3. Peningkatan alat-alat pertanian
4. Peningkatan penghematan bahan produksi
5. Pemenuhan permintaan perusahaan

**Kuantitas Kerja
Petani Mitra CV.
TOM**

1. Peningkatan dalam tingkat produksi
2. Peningkatan dalam tingkat pendapatan
3. Penghematan dalam input produksi
4. Pemenuhan permintaan perusahaan