



PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN PEKERJA DAN KINERJA PEKERJA PROSES PANEN PADI KELOMPOK TANI KABUPATEN PINRANG

Haslindah^{1*}, Basri Modding², Roslina Alam³, Junaidin Zakaria⁴

^{1*}Doctoral Program In Management, University of Muslim Indonesia

²Professor In Faculty of Economics, University of Muslim Indonesia

³ Associate Professor In Faculty of Economics, University of Muslim Indonesia

email : andihaslindah.dty@uim-makassar.ac.id

ABSTRAK

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja. Tujuan Penelitian ini menguji dan menganalisis secara empiris Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh Kompetensi, Motivasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pekerja melalui kepuasan kerja. Desain penelitian ini Pendekatan penelitian yang dilakukan yaitu pendekatan kualitatif deskriptif dan kuantitatif. Jumlah Sampel 300 Pekerja. Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah Structural Equation Modeling (SEM) AMOS. Hasil Penelitian bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan pekerja proses panen padi pada kelompok tani di Kabupaten Pinrang tidak dapat memberikan hasil yang optimal kepada kelompok tani yang disebabkan kurang efisien, kualitas hasil kerja masih rendah, ketarampilan, penempatan posisi kerja. Hal ini terjadi karena kepuasan pekerja tidak adanya perbedaan upah yang diterima antara kompetensi yang dimiliki oleh pekerja, Motivasi pekerja memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan pekerja dimana dihargainya kinerja bila mencapai target baik jumlah maupun kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh kelompok tani, hal ini menunjukkan kepuasan pekerja merasa puas dengan penghargaan yang diberikan atas hasil kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan pekerja dapat dijadikan parameter kepuasan pekerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja dimana hasil yang diperoleh pekerja sangat optimal tidak terpengaruh oleh kondisi alam sedangkan pengaruh lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kinerja atau hasil dengan kerjasama dan komunikasi yang baik.

Kata Kunci : *Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Pekerja, Kinerja.*

ABSTRACT

Workers or laborers are part of the workforce, namely workers who work in an employment relationship, under the orders of the employer. The purpose of this study is to empirically examine and analyze the influence of competence, motivation, and work environment on job satisfaction, the influence of competence, and work environment motivation on employee performance through job satisfaction. The design of this research. The research approach carried out is a descriptive qualitative approach and a quantitative approach. Total Sample 300 Workers. The data analysis method used in hypothesis testing is Structural Equation Modeling (SEM) AMOS. The results of the study that competence has no effect on performance through worker satisfaction in the rice harvesting process in farmer groups in Pinrang Regency cannot provide optimal results to farmer groups due to lack of efficiency, low quality of work, skills, placement of work positions. This happens because of worker satisfaction there is no difference in wages received between the competencies possessed by workers, worker motivation has an influence on performance through worker satisfaction where performance is appreciated when it reaches the target both in quantity and quality of work set by the farmer group, this shows satisfaction workers are satisfied with the rewards given for their work, and the work environment affects performance through worker satisfaction can be used as a parameter of worker satisfaction. The work environment affects workers' performance where the results obtained by workers are optimal, not affected by natural conditions. In contrast, the influence of the non-physical work environment can improve performance or results with good cooperation and communication.

Keywords : *Competence, Motivation, Work Environment, Worker Satisfaction, Performance*



PENDAHULUAN

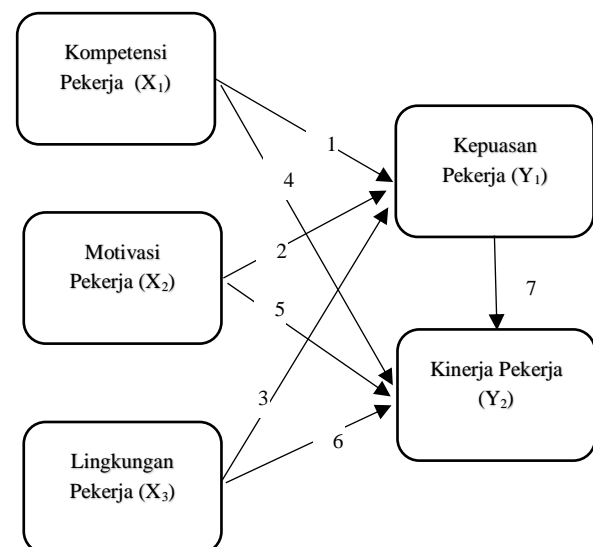
Pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain (Undang Ketenagakerjaan, 2003) [32]. Berdasarkan penelitian awal yang telah dilakukan pekerja di Kabupaten Pinrang proses panen pada sektor pertanian cukup tinggi. Proses panen adalah suatu pengerjaan yang dilakukan oleh pekerja saat panen padi, yaitu mulai dari perontokan dengan menggunakan mesin combine harvester (Ahmad Hanafie dkk, 2018), (Kelompok I), dan pengangkutan yang menggunakan motor, mesin roda dua yang telah direnovasi atau disebut (Pa'taksi sebutan setempat) (Kelompok II). Kelompok Tani Mesin Combine Harvester (pemotongan) yang menyediakan pekerja dalam proses panen dalam satu kelompok dibutuhkan sekitar 8 (delapan) sampai 12 pekerja dimana dalam Kelompok I. (menggunakan mesin combine harvester) bagian perontokan tersebut terdiri atas bagian pengarah/peninjau lokasi, bagian pengumpul, bagian penjahitan, bagian pencatatan/penanda, bagian penerima gabah di mesin, bagian melepas karung dari mesin combine harvester, dan Operator. Sedangkan Kelompok II. (menggunakan motor Pa'taksi), bagian ini terdiri dari bagian pencari lahan, bagian pencatat, bagian pengangkutan. Kelompok kedua ini membutuhkan pekerja 8 (delapan) sampai 10 orang.

Perkembangan jumlah pekerja pada pemotongan padi yang menggunakan mesin combine harvester dan pekerja pada bagian pengangkutan yang menggunakan motor Pa'taksi pada proses panen padi pada kelompok tani di Kabupaten Pinrang. Dari keempat Kecamatan yang ada di Kabupaten Pinrang, Jumlah pekerja dari tahun ketahun terus meningkat, Kecamatan Sawitto pada tahun 2018 dibutuhkan 171 pekerja, tahun 2019 dibutuhkan 210 pekerja, dan tahun 2020 dibutuhkan 240 pekerja. Kecamatan Mattiro Bulu pada tahun 2018 dibutuhkan 258 pekerja, tahun 2019 dibutuhkan 380 pekerja, dan tahun 2020 dibutuhkan 260 pekerja. Kecamatan Tiroang pada tahun 2018 dibutuhkan 201 pekerja, tahun 2019 dibutuhkan 247 pekerja, dan tahun 2020 dibutuhkan 279 pekerja. Dan Kecamatan Suppa pada tahun 2018 dibutuhkan 182 pekerja, tahun 2019 dibutuhkan 198 pekerja, dan tahun 2020 dibutuhkan 221 pekerja. (Badan Pusat Statistik, 2020).

Fenomena yang dialami oleh pengusaha pengguna jasa yaitu kelompok tani menunjukkan bahwa masih banyak pekerja yang belum terpenuhi kepuasan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pekerja. Ini tercermin dari keluhan pekerja dalam hal keadilan sebagai pekerja, tidak diberi kesempatan pada posisi lainnya, jarang mendapatkan pengakuan atas hasil kerja, sistem pengajian dengan bagi hasil pendidikan yang tinggi sama dengan yang mempunyai pendidikan lebih rendah. Fenomena ini merupakan keluhan yang sering disampaikan oleh pekerja, baik kepada kelompok tani maupun rekan kerjanya atas ketidakpuasan kerja yang dialaminya.

Berdasarkan tujuan masalah penelitian sebagai berikut: Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, Motivasi, Lingkungan kerja terhadap kepuasan pekerja proses panen padi pada kelompok tani di Kabupaten Pinrang, dan Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan pekerja proses panen padi pada kelompok tani di Kabupaten Pinrang.

Kerangka konseptual merupakan gambaran desain dari sebuah penelitian yang memperlihatkan dua konstruk variabel yang diamati yaitu konstruk variabel eksogen dan konstruk variabel endogen. Konstruk variabel eksogen yaitu variabel bebas dan konstruk variabel endogen yaitu variabel antara dan terikat. Konstruk variabel ini penting untuk digambarkan dalam memperlihatkan hubungan pengaruh variabel bebas yang terdiri atas Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap kepuasan pekerja (Y_1) dan kinerja tenaga kerja (Y_2).



Gambar 1. Kerangka Konseptual.

Pada gambar 1. Menunjukkan kerangka konseptual berdasarkan teori dan atau hasil penelitian yang mendasari hubungan:

1. Kompetensi adanya pengaruh terhadap kepuasan pekerja, berdasarkan hasil penelitian (Yulika Cenderawasih, 2019), menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara kompetensi dengan kepuasan kerja.
2. Motivasi kerja adanya pengaruh Kepuasan pekerja berdasarkan penelitian (Faizan Mohzan dan Musarrat Nawaz, 2010), menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi dengan kepuasan kerja.
3. Lingkungan Kerja adanya pengaruh terhadap Kepuasan pekerja, berdasarkan hasil penelitian (Nabawi, 2019).
4. Kompetensi adanya pengaruh terhadap Kinerja pekerja, berdasarkan hasil penelitian (Tati Hartati,

- 2020).
5. Motivasi adanya pengaruh terhadap Kinerja pekerja berdasarkan hasil penelitian (Astuti dan Suhendri, 2019)
 6. Lingkungan pekerja adanya pengaruh terhadap Kinerja pekerja berdasarkan hasil penelitian (Julita dan Aftianty, 2017).
 7. kepuasan pekerja adanya pengaruh terhadap Kinerja pekerja, berdasarkan hasil penelitian (Suharmo dkk, 2017)

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan yaitu pendekatan kualitatif deskriptif dan kuantitatif. Penelitian adalah metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu pemikiran, atau suatu peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Adapun sifat penelitian adalah penelitian *explanatory*. (Sugiyono, 2010), menyatakan bahwa penelitian *axplanatory* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variable dengan lainnya.

Populasi dalam penelitian berupa pekerja proses panen di Kabupaten Pinrang. Pada penelitian menggunakan *Multi Stage sample* yaitu menggunakan dua tahap dalam pengambilan sampel : 1. Penentuan wilayah dengan alasan Kapuaten Pinrang adalah salah satu lumbung padi di Indonesia, dan penggunaan pekerja sektor pertanian cukup besar. Sehingga dipilih empat Kecamatan Mattirobulu, Kecamatan Suppa, Kecamatan Tiroang, dan Kecamatan Sawitto. **Kelompok I.** (menggunakan mesin combine harvester) bagian perontokan tersebut terdiri atas bagian pengarah/peninjau lokasi, bagian pengumpul, bagian penjahitan, bagian pencatatan, bagian penerima gabah di mesin, bagian melepas karung dari mesin combine harvester, dan Operator. dengan jumlah populasi 1200 pekerja pada sektor pertanian proses panen, **Kelompok II.** (menggunakan motor), bagian ini terdiri dari bagian pencari lahan, bagian pencatat, bagian pengangkutan. dengan jumlah

populasi 60 kelompok tani pada sektor pertanian proses panen di Kabupaten Pinrang

Metode Analisis penelitian dapat ditempuh melalui beberapa tahapan, yaitu:

Statistik deskriptif (*descriptive statistics*) adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana apa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik inferensial (*inferensial statistic*) sering juga disebut dengan statistik induktif atau **Statistik probailitas** adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi itu dilakukan secara random.

Structural Equation Modeling (SEM), Berdasarkan masalah dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka model analisis yang akan digunakan untuk menjelaskan semua hipotesis adalah Model SEM (*Structural Equation Modeling*).

Analisis kuantitatif dalam menyelesaikan permasalahan pokok dan membukikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Analisis SEM (Struktural Equation Modeling)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variable eksogen merupakan kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja serta endogennya adalah variable kepuasan pekerja dan kinerja. Hasil analisis setelah model akhir didapatkan melalui olah data dengan menggunakan AMOS dengan menggunakan alat analisis *Structural Ecuation Medelling* (SEM). Pengujian yang didasarkan model empirik yang ditunjukkan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktural. Pengujian hipotesis dengan melihat nilai p value, jika p value lebih kecil dari 0,05 dan nilai Critical Ratio 1,69 maka hubungan antara variable di nyatakan signifikan. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 1 berikut ini :

Table 1. Hypothesis Testing of Direct Effects and Indirect Effects

No.	Variabel Independen	Variabel Variabel Interening	Dependen	Direct Effect	Effect Inderect Effect	Total Effect	P. Value	Keterangan
Direct Effect								
1.	Competence (X1)	-	Worker Satisfaction (Y1)	0,097	0.000	0,097	0,214	not significant
2.	Motivation (X2)	-	Worker Satisfaction (Y1)	0,569	0.000	0,569	0,000	significant

No.	Variabel Independen	Variabel		Direct Effect	Effect		P. Value	Keterangan
		Variabel Interening	Dependen		Inderect Effect	Total Effect		
3.	Work environment (X3)	-	Worker Satisfaction (Y1)	0,329	0.000	0,329	0,00	significant
4.	Competence (X1)	-	Worker Performance (Y2)	0,007	0,028	0,035	0,924	not significant
5.	Motivation (X2)	-	Worker Performance (Y2)	0,430	0,249	0.679	0,006	significant
6.	Work environment (X3)	-	Worker Performance (Y2)	0,259	0,527	0.786	0,004	significant
7.	Worker Satisfaction (Y1)	-	Worker Performance (Y2)	0,325	0.000	0.325	0,035	significant
Indirect Effect								
8.	Competence (X1)	Worker Satisfaction (Y1)	Worker Performance (Y2)	0.000	0,028	0,028	0,318	not significant
9.	Motivation (X2)	Worker Satisfaction (Y1)	Worker Performance (Y2)	0,000	0,527	0,527	0,0009	significant
10.	Work environment (X3)	Worker Satisfaction (Y1)	Worker Performance (Y2)	0.000	0,249	1,249	0,0001	significant

Sumber : diolah dari data primer, 2020

Tabel 1. Menunjukkan keseluruhan model tujuh jalur yang dihipotesiskan, ada lima jalur yang berpengaruh dan dua jalur yang tidak berpengaruh. Adapun interaksi dari tabel dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Pekerja, Tabel 1. menunjukkan bahwa koefisien jalur dari kompetensi ke kepuasan pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang, memiliki arah positif dengan nilai probabilitas atau nilai signifikan 0,214. Jalur tersebut menunjukkan tidak signifikan karena nilainya lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif dan tidak signifikan dari kompetensi. Selanjutnya dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa **hipotesis 1**, yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang **di tolak**. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang menilai kompetensi tidak mempengaruhi kepuasan pekerja proses panen padi pada kelompok tani di Kabupaten Pinrang. Berarti kompetensi tidak bisa dijadikan sebagai parameter dalam pengukuran kepuasan pekerja. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja disebabkan karena pekerja proses panen padi tidak memiliki keahlian sesuai dengan posisi kerja, pekerja yang mempunyai pendidikan lebih tinggi upah yang diterima sama dengan pekerja yang lebih rendah pendidikannya. Pekerja sebelum melakukan aktifitasnya tidak dibekali pelatihan sesuai dengan posisi kerja dan keterampilan

yang dimiliki pekerja. Hasil penelitian ini juga berbeda menunjukkan bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh (Ida Ayu dkk, 2018)[15], telah melakukan penelitian dengan judul *The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension*. Sedangkan hasil 1 penelitian yang sama bahwa kompetensi tidak terpengaruh terhadap kepuasan pekerja, menurut (Muhammad Arifin, 2015), telah melakukan penelitian dengan judul *The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. Variabel penelitian *Competence, Motivation, and Organizational Culture* sebagai variabel eksogen, *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening dan *Performance* sebagai variabel endogen. Hasil penelitian adalah Kompetensi dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Tetapi Motivasi Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Tetapi Motivasi Pekerja dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Kepuasan pekerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Pekerja, Tabel 1. menunjukkan bahwa koefisien jalur dari motivasi ke kepuasan pekerja pada proses panen



padi di Kabupaten Pinrang, memiliki arah positif dengan nilai probabilitas atau nilai signifikan 0,000. Jalur tersebut menunjukkan sangat signifikan karena nilainya lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif dan signifikan dari motivasi pekerja. Selanjutnya dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa **hipotesis 2** yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pekerja proses panen padi di Kabupaten Pinrang, **di terima**. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pekerja proses panen padi pada kelompok tani di Kabupaten Pinrang, menilai eksistensi motivasi pekerja dapat dijadikan parameter untuk mengukur kepuasan pekerja. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan pekerja proses panen padi disebabkan karena pekerja termotivasi kepada pekerja atau kelompok pekerja agar mampu melaksanakan pekerjaan yang ditetapkan. Temuan penelitian ini mendukung temuan (Muhammad Arifin, 2015), telah melakukan penelitian dengan judul *The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. Variabel penelitian *Competence, Motivation, and Organizational Culture* sebagai variabel eksogen, *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening dan *Performance* sebagai variabel endogen. Data dianalisis dengan AMOS. Hasil penelitian adalah Kompetensi dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Tetapi Motivasi Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Tetapi Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Kepuasan pekerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan hasil penelitian ini tidak mendukung teori dari Maslow, Suatu teori motivasi manusia yang telah mendapat banyak perhatian pada masa lalu dikembangkan oleh Abraham Maslow. Teori ini mengklasifikasikan kebutuhan manusia menjadi lima kategori dalam urutan menarik secara berurutan sampai kebutuhan yang paling mendasar cukup dipenuhi, seseorang tidak akan mengusahakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Pekerja, Tabel 1. menunjukkan bahwa koefisien jalur dari lingkungan ke kepuasan pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang, memiliki arah positif dengan nilai probabilitas 0,000, karena lebih kecil dari nilai α 0,05, yang menunjukkan signifikan. Hasil ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif dan signifikan dari lingkungan kerja. Selanjutnya dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa **hipotesis 3** yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pekerja proses panen padi di Kabupaten Pinrang, **di terima**. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pekerja proses panen padi pada kelompok tani di Kabupaten Pinrang menilai eksistensi lingkungan kerja dapat dijadikan parameter

kepuasan pekerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan pekerja dimana pekerja melaksanakan aktifitasnya baik kondisi lahan yang tanahnya kering otomatis mesin dapat berjalan lancar maupun yang kondisi kurang berlumpur dapat mengurangi laju kendaraan, namun hasil pembagi yang diperoleh sama itulah salah satu kepuasan pekerja yang dirasakan. Kemudian pengaruh lingkungan non fisik juga dapat memberikan kepuasan kerja yaitu adanya komunikasi yang baik dengan sesama pekerja membantu pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini sesuai dengan Teori (Candra, 2020), Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah menjamin agar pegawai dapat menjalankan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya (Sedarmayanti, 2017), Indikator lingkungan kerja ditinjau dari lingkungan fisik, kerja fisik adalah 1) penerangan, 2) sirkulasi udara, 3) kebisingan, 4) ruang gerak, 5) fasilitas, 6) kebersihan, 7) warna, 8) musik, 9) privasi. Sedangkan hasil penelitian ini sama apa yang telah dilakukan dalam penelitian (Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh, 2015), menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Pekerja, Tabel 1. menunjukkan bahwa koefisien jalur dari kompetensi ke kinerja pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang memiliki arah positif dan tidak signifikan dengan nilai signifikan 0,924. Hasil ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif dan tidak signifikan dari kompetensi. Selanjutnya dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa **hipotesis 4** yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang **di tolak**. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pekerja proses panen padi pada kelompok tani di Kabupaten Pinrang, Kompetensi pekerja tidak dapat dijadikan parameter untuk mengukur kinerja pekerja. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja disebabkan karena pekerja proses panen padi waktu penyelesaian dalam suatu bagian masih kurang efisien, kualitas hasil kerja masih rendah, hal ini dikarenakan tidak memiliki ketarampilan, ketidaksesuaian dengan posisi kerja. Serta tidak adanya target waktu penyelesaian setiap bagian yang ditetapkan oleh kelompok tani tersebut. Hasil penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ida Ayu dkk, 2018), telah melakukan penelitian dengan judul *The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension*. Variabel penelitian terdiri dari *Competence* sebagai variabel eksogen dengan dimensi: *Knowledge Competence, Skill Competence dan Attitude Competence*. *Organizational Commitment* sebagai variabel intervening dengan dimensi: *Affective Commitment, Normative*

Commitment dan Continuance Commitment. Employee Performance sebagai variabel endogen dengan dimensi *Task Performance, Adaptive Performance, dan Convective Performance*. Hasil penelitian juga menemukan bahwa dimensi komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan bertindak sebagai intervening parsial yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang sesuai apa yang telah diteliti oleh (Agung Ngurah dkk, 2012), dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Variabel penelitian meliputi Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi sebagai variabel eksogen, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening serta Kinerja Pegawai sebagai variabel endogen. Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan pekerja, Tabel 1. menunjukkan bahwa koefisien jalur dari motivasi ke kinerja pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang memiliki arah positif dengan nilai probabilitas atau nilai signifikan 0,006. Jalur tersebut menunjukkan signifikan karena nilainya lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif dan signifikan dari motivasi. Selanjutnya dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa hipotesis 5 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja proses panen padi di Kabupaten Pinrang **di terima**. Hasil tersebut mengidentifikasi bahwa pekerja proses panen padi pada kelompok tani di Kabupaten Pinrang, menilai eksistensi motivasi pekerja dapat dijadikan parameter untuk mengukur kinerja pekerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja proses panen padi disebabkan karena pekerja termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya karena semakin banyak yang dihasilkan maka semakin banyak upah yang diperoleh. Hasil penelitian sesuai dengan (Moehariono, 2014), mengemukakan bahwa, kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian (Kurniawan dkk, 2018), telah melakukan penelitian berjudul *The Effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employees Capabilities on PT Binasinar Amity*. Hasil penelitian sejalan apa yang telah diteliti (Haekal Maqdubi, 2010), tentang "Pengaruh gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Motivasi kerja terhadap Kinerja dan Kualitas Layanan

SDM Pemda, (Cut Imelda, 2019), Pengaruh Motivasi, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang (Kurniawan dkk, 2018), *Competence and Motivation on Employee Performance Through Employees Capabilities on PT Binasinar Amity*.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Pekerja, Tabel 1. menunjukkan bahwa koefisien jalur dari lingkungan kerja ke kinerja pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang memiliki arah positif dan signifikan dengan nilai probabilitas 0,004. Menunjukkan signifikan karena nilainya lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif dan signifikan dari lingkungan kerja. Selanjutnya dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa **hipotesis 6** yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pekerja proses panen padi di Kabupaten Pinrang **di terima**. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja dimana pekerja melaksanakan aktifitasnya dalam kondisi lahan tanahnya kering mampu kondisi lahan yang basah tetap dapat beroperasi dan menghasilkan produksi yang maksimal. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kinerja atau hasil yang baik yaitu adanya komunikasi yang baik dengan sesama pekerja membantu pelaksanaan pekerjaan. Teori Lingkungan kerja ini mendukung (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya naik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Yusnandar, 2019), *Effect On Work Environment and Job Satisfaction on the performance of Employess at The office of Bank Indonesia Medan Nort Sumatera* (Agung Ngurah dkk, 2012), *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*.

Pengaruh Kepuasan Pekerja terhadap Kinerja, Tabel 1. menunjukkan bahwa koefisien jalur dari kepuasan Pekerja ke kinerja pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang memiliki arah positif dan sangat signifikan karena nilai probabilitas 0,035 lebih kecil dari α 0,05. Hasil ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif dan signifikan dari kepuasan. Selanjutnya dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa **hipotesis 7** yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang **di terima**. Penelitian ini sesuai dengan penelitian (Sandhi, Satria, 2020), *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam*, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Nabawi, 2019), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Tati Hartati, 2020), *Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee*, dan Teori (Rosleny Marliani, 2015), Pengertian prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Sustrisno Edy, 2017), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Sedangkan menurut Rosmaini dan Tanjung, (2019), memberikan definisi sebagai berikut: “*performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during as specified time period.*” (prestasi) kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu. Serta pendapat (Arianty dkk, 2016), Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka temuan penelitian ini menemukan:

1. Kepuasan pekerja tidak mampu memediasi Kompetensi terhadap Kinerja pekerja proses panen padi pada kelompok tani di Kabupaten Pinrang.
2. Motivasi pekerja mempunyai pengaruh paling tinggi terhadap Kinerja pekerja dengan nilai beta sebesar 0.43 dibandingkan dengan Kompetensi hanya memberikan pengaruh nilai beta sebesar 0.01, sedangkan Lingkungan pekerja memberikan pengaruh nilai beta sebesar 0.26 terhadap Kinerja pekerja.
3. Pengguna jasa pekerja (Kelompok tani) yang perlu ditingkatkan dahulu adalah motivasi terhadap pekerja, sebelum memperbaiki kompetensi dan lingkungan pekerja. Dimana motivasi pekerja memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja pekerja.

Keterbatasan Penelitian, meliputi:

1. Penelitian ini keterbatasannya pada pengambilan sampel dikarenakan karena pekerja sistem musiman, yang artinya dalam setahun hanya dua kali musim panen terjadi di Kabupaten Pinrang. Berbeda bila pengambilan data pada Instansi dan perusahaan yang setiap saat bisa dilakukan bila terjadi kekurangan sampel.
2. Pengambilan sampel/data saat terjadi Covid-19, ada daerah yang masih zona merah, sehingga tertunda dalam pengambilan sampel dan dilanjutkan pada musim berikutnya.
3. Variabel yang diamati hanya dibatasi pada aspek kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan

pekerja dan kinerja yang merupakan kajian dalam penelitian sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Pekerja dan Kinerja Pekerja pada Proses Panen Padi di Kabupaten Pinrang sebagai berikut:

1. Kompetensi, tidak berpengaruh terhadap kepuasan pekerja, hasil terhadap kepuasan pekerja, dengan demikian kompetensi tidak dapat menjadi parameter dalam menentukan kinerja pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang.
2. Motivasi kerja, berpengaruh terhadap kepuasan pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang, Sehingga motivasi dapat dijadikan parameter dalam menentukan kepuasan pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang, Sehingga lingkungan kerja dapat menjadi parameter dalam menentukan kepuasan pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang.
4. Kompetensi, tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang, melalui kepuasan kerja, dengan demikian kompetensi tidak dapat menjadi parameter dalam menentukan kinerja pekerja proses panen padi di Kabupaten Pinrang.
5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang, melalui kepuasan pekerja dengan demikian motivasi dapat dijadikan parameter dalam menentukan kinerja pekerja proses panen di Kabupaten Pinrang.
6. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja pada proses panen padi di Kabupaten Pinrang, melalui kepuasan pekerja, Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi parameter dalam kinerja pekerja proses panen kelompok tani di Kabupaten Pinrang.
7. Terdapat pengaruh langsung dari kepuasan pekerja terhadap kinerja pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi parameter dalam menentukan kinerja tenaga kerja proses panen di Kabupaten Pinrang.
8. Kompetensi pekerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja melalui kepuasan pekerja proses panen padi pada kelompok tani di Kabupaten Pinrang.
9. Motivasi pekerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja melalui kepuasan pekerja proses panen padi pada kelompok tani di Kabupaten Pinrang,
10. Lingkungan pekerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja melalui kepuasan pekerja proses panen padi pada kelompok tani di Kabupaten Pinrang.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh (2015), *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. Journal Procedia Econoocs and Finance, Vol. 23, Hal. 717-725.
- Ahmad Hanafie, Andi Haslindah, Saripuddin M, Awaluddin Y, (2018), *Implementation of Ergonomics In The Management of Crop Yield Using Combine Harvester*, International Journal of Advences In Scientific Research and Engineering (IJASRE), Volume 4, Issue 8, Agustus 2018, Hal. : 105 – 111.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama (2012), *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Manajemen Vol. 6, 2 Agustus 2013. Hal. 173-184.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti & Suhendri, (2019), *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama*. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen, 5 (2), 26-41.
- Badan Pusat Statistik, 2020, *Potensi Daerah Pertanian Kabupaten Pinrang*, Sulawesi Selatan.
- Candra P.M, Satria T, (2020), *Pengaruh Stress Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Pegawai, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (2), September 2020, hal. 296-307..
- Cut Imelda, (2019), *Pengaruh Motivasi, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Maneggio), Vol.2 No. 02. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Faizan Mohzan, M. Musarrat Nawaz, 2010. *Are Employee Motivation, Leadership Style and Job Involvement Inter-Related. Evidence from Banking Sector of Pakistan*.
- H. Muhammad Arifin (2015), *The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. International Education Studie, Vol. 8, No. 1; 2015. Hal. 38 - 45.
- Haekal Maqdubi, (2010), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dan Kualitas Layanan SDM Pemda*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan.
- Ida Ayu Oka Martini, I Ketut Rahyuda, Desak Ketut Sintaasih, Putu Saroyeni Piartrini (2018), *The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension*. Journal of Business and Management (IOSR-JBM), VoL. 20, Issue 2, Ver. VIII, February, 2018. Hal. 29-37.
- Julita & Aftianty, (2017), *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan*, Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018, (pp. 195-205).
- Kurniawan, Guswandi dan Sodikin (2018). *The Effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employees Capabilities on PT. Binasinar Amity*. International journal of research science & Management. Vol. 5, May 2018, hal, 48 – 60.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nabawi, R. (2019), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2 (2), 170-183.
- Rosleny Marliani, M.Si, (2015), *Psikologi Industri dan Organisasi*, CV. Pustaka Seta Bandung.
- Rosmaini & Tanjung (2019), *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja*, Manajemen Ilmiah Magister Manajemen, 2 (1), 1-15.
- Sandhi F. H., Satria T., (2020), *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 3, No. 1, Maret 2020, hal. 120-135
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sustrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan Persada Media, Depok.
- Suharmo P, Purwanto, Katijen, & Rachmat G, (2017), *The Effect of Work Environment, Leadership, style, and Organizational Cultural toward Job Satisfaction Towards Employee Performance in Parador*, Hotel and, Reserts indonesia. International Journal Of Low and Management 59 (7).
- Sugiyono, Prof. Dr., (2010), *Metodologi Penelitian Kombinasi (Mixed Method 2011)*.
- Undang – Undang Republik Indonesia Tahun 2003, *Tentang Ketenagakerjaan*.
- Tati Hartati, (2020), *Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee*, Budapest International Research and Critics Institute-



Journal (BIRCI-Journal) Volume 3, No 2, May 2020, Page: 1031-1038.
Yulika Cenderawasih, 2019, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SKV Sejahtera*, Surabaya.

Yusnandar, W (2019), **Effect On Work Environment and Job Satisfaction on the performance of Employess at The office of Bank Indonesia Medan Nort Sumatera**, International Conference on Global Education VII (pp. 1575-1583)