
PERAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA INDIVIDU KELOMPOK WANITA TANI DI KABUPATEN KULON PROGO

FITRI RAHMAWATI
Universitas Muhammadiyah Purworejo
e-mail : *fitrirahmawati @umpwr.ac.id*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the role of competence and motivation in improving the performance of individual members of farmer women groups in Kulon Progo Regency. The population in this study were members of the farmer women group. The sampling technique uses saturated samples, namely members of farmer women groups in Lendah District with 71 respondents. The data collection method uses a questionnaire with a Likert scale as an alternative choice of answers and interviews. The questionnaire test instrument has fulfilled the competency, motivation and performance validity requirements with r counts above 0.3610 and competency reliability is 0.946, motivation reliability is 0.837 and the performance reliability of individual members of farmer women groups is 0.891 so it meets the requirements of the validity and reliability test. Data analysis techniques with the SPSS 19.0 program, using simple linear regression analysis with a value of the competency regression coefficient (X_1) of 0.022 with a significance of less than (<0.05), means that H_1 is accepted. The results of a simple linear regression analysis with a coefficient of work with a significance of 0.048 baseline with significance (<0.005), means H_2 is accepted.

The results of the study indicate that increasing the individual performance of members of farmer women groups is strongly influenced by the role of competencies that members have in increasing their expertise and the role of motivation of members in driving the cooperation of women farmer groups. Competence and motivation are strongly influenced by the strength of building a spirit of self-development, moving the team, the spirit of sharing knowledge, and creating comfort and security at work, as well as training provided from groups or the Government and related agencies, to provide strength in the development of women's groups farmer.

Keywords: *Competence, Motivation, and Performance.*

PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 bukan hanya masalah teknologi baru, tetapi masalah gagasan baru. Berbeda dengan pemahaman banyak orang tentang disrupsi Industri 4.0 terjadi dengan acak tidak hanya pada industri besar akan tetapi Revolusi Industri akan masuk pada perekonomian di Sektor Pedesaan. Desa bukan miskin potensi ataupun sumber daya manusia, namun desa selama ini hanya tidak memiliki konektifitas yang tepat. Oleh karena itu, salah satu formula terbaru bentuk pemberdayaan masyarakat desa dalam rangka menyiapkan potensi Sumber Daya Manusia untuk Revolusi Industri 4.0 ini adalah dibentuknya Kelompok Wanita Tani. Berdasarkan pada UU No 16 Tahun 2006, PP No 43 Tahun 2009, UU No 19 Tahun 2013 dan UU No 23 Tahun 2014 dan PP No 154 Tahun 2014 serta Permentan RI No 67 Tahun 2016 tentang Pembinaan Kelembagaan Petani maka dibentuklah kelompok Tani.

Peraturan tersebut berfungsi sebagai wadah bagi para petani di Pedesaan agar bisa terbentuk sebuah kelompok tani yang mempunyai kelembagaan kuat serta mandiri. Tujuannya adalah menciptakan para petani yang unggul dan inovatif mengaplikasikan keterampilan yang dimiliki dalam hal mengelola hasil- hasil pertanian yang melimpah. Oleh karena itu, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif sehingga mampu menjadi pilar pembangunan ekonomi desa yang berfungsi sebagai lembaga social (*social instution*) dan komersial (*commercial instution*).

Menurut Edison dkk. (2018:203) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mrnjadi dasar ukuran penilaian selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja (Wibowo, 2017:272). Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja sehingga individu mampu meningkatkan kemampuan yang dimiliki dalam berkarya (Wibowo, 2017:272). Kompetensi dan motivasi mampu meningkatkan kualitas individu dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja (Maslow, 1965 dalam Edison dkk. (2018:178). Peran Motivasi mempunyai kekuatan penting dalam pengembangan hierarkhi kebutuhan, atau dengan meningkatkan kebutuhan karyawan pada tingkat yang lebih tinggi, dapat memotivasi karyawan dan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini dilaksanakan di kelompok wanita tani di Kabupaten Kulon Progo, dengan anggota mayoritas adalah ibu-ibu muda yang mempunyai latar belakang pendidikan beranekaragam. Alasan mereka bergabung di kelompok wanita tani adalah sebagai bentuk usaha pemberdayaan kelompok dalam mengembangkan potensi-potensi lokal hasil pertanian di Kabupaten Kulon Progo. Keberadaan kelompok wanita tani sangat memberikan banyak manfaat bagi para anggota kelompok karena mereka bisa memperoleh kesempatan mengembangkan potensinya dan kesempatan belajar dalam mengasah kompetensi dibidang pemberdayaan kelompok.

Fenomena yang menjadi latar belakang kegiatan pemberdayaan kelompok wanita tani ini adalah banyaknya aneka hasil-hasil pertanian yang dapat diinovasikan menjadi olahan makanan atau olahan-olahan lain yang bermanfaat. Hal tersebut mampu mendorong upaya pemanfaatan potensi hasil bumi di Kabupaten Kulon Progo. Selain itu juga bertujuan mendorong motivasi ibu-ibu di daerah tersebut untuk membentuk kegiatan pemberdayaan kelompok dalam mengembangkan hasil olahan pertanian. Fenomena banyaknya ibu-ibu muda yang mempunyai profesi wirausaha jasa dibidang olahan makanan yang belum mempunyai keanggotaan kelompok serta minimnya informasi dan peningkatan kompetensi dalam mengembangkan inovasi produk olahan makanan

menjadi pendorong terwujudnya kelompok wanita tani sebagai upaya meningkatkan keberhasilan kegiatan pemberdayaan kelompok wanita tani di Kabupaten Kulon Progo.

Fenomena yang lain adalah dorongan atau motivasi untuk belajar yang semakin kuat serta tuntutan peningkatan kompetensi bagi kaum perempuan dalam hal ini ibu-ibu muda di lingkup pedesaan untuk terus beraktualisasi dalam sebuah wadah yaitu kelompok wanita tani. Aktualisasi dalam kegiatan pemberdayaan kelompok wanita tani diharapkan mampu menjadikan wadah untuk menambah pendapatan ekonomi keluarga dan kesejahteraan kelompok. Kekuatan dan peran perempuan dalam kegiatan pemberdayaan ini diyakini mampu bersaing di tengah persaingan yang semakin ketat di era revolusi industri 4.0. Kekuatan motivasi terbesar anggota dalam kegiatan pemberdayaan kelompok wanita tani dan upaya meningkatkan kompetensi dalam mengembangkan usaha pemberdayaan kelompok wanita tani diharapkan mampu meningkatkan peran anggota kelompok dalam upaya meningkatkan kinerja individu anggota.

Oleh karena itu untuk dibentuklah sebuah wadah pemberdayaan perempuan melalui kegiatan kelompok wanita tani untuk menguatkan motivasi dan kompetensi anggota kelompok wanita tani dalam mengembangkan inovasi hasil pertanian. Berdasarkan latar belakang fenomena diatas maka peneliti akan menganalisis peran kompetensi dan motivasi dalam peningkatan kinerja individu kelompok wanita tani di Kabupaten Kulon Progo.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja kelompok wanita tani?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja kelompok wanita tani?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja sangat dipengaruhi beberapa variabel lainnya sebagai variabel bebas (*independent variabel*) seperti motivasi dan kompetensi (Edison dkk., 2018:202). Menurut Edison dkk. (2018:203) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, menurut Davis 1985:13 (dalam Mangkunegara, 2005:13), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Menurut Sedarmiyanti (2009:66-68) kinerja adalah kemampuan

potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality (knowledge and skill)* serta dorongan (motivasi) untuk mencapai prestasi kerja yang sesungguhnya.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:272) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan. Dengan demikian, seorang pelaksana yang unggul adalah karyawan yang menunjukkan kompetensi pada skala yang lebih tinggi. Spencer dan Spencer (1993:9) menyatakan bahwa, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik yang dimiliki oleh seorang individu dan mengindikasikan cara berperilaku, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Motivasi

Menurut Maslow (1965) dalam Edison dkk. (2018:178) motivasi dengan pengembangan hierarki kebutuhan, atau dengan meningkatkan kebutuhan karyawan pada tingkat yang lebih tinggi, dapat memotivasi karyawan dan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. Menurut Sutrisno (2017:110) Motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:87) manajer berjuang untuk memotivasi karyawan dalam organisasi untuk berkinerja pada tingkat tinggi. Oleh karena itu, kinerja pada pekerjaan bergantung pada kemampuan, lingkungan kerja dan motivasi.

Hipotesis

1. Analisis kompetensi terhadap kinerja

Menurut Wibowo (2017:272) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan. Dengan demikian, seorang pelaksana yang unggul adalah karyawan yang menunjukkan kompetensi pada skala yang lebih tinggi. Hasil penelitian yang sama Pandaleke (2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai berkaitan semakin mampu untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

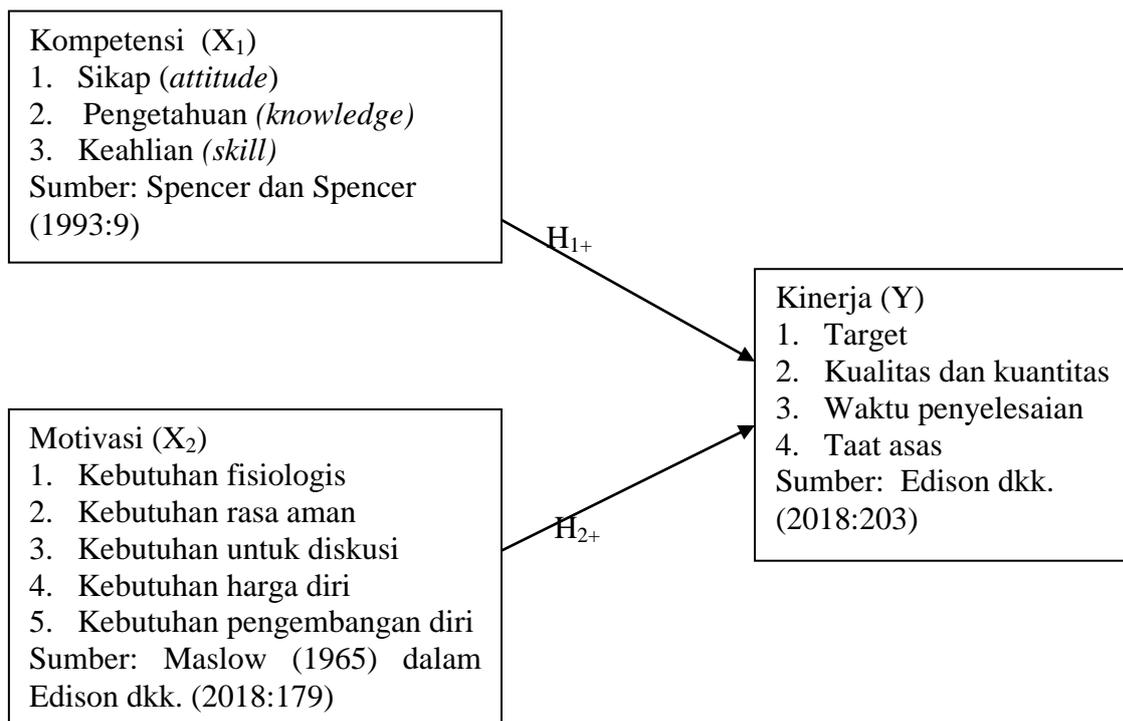
H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja anggota kelompok.

2. Analisis motivasi terhadap kinerja

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:87) manajer berjuang untuk memotivasi karyawan dalam organisasi untuk berkinerja pada tingkat tinggi. Oleh karena itu, kinerja pada pekerjaan bergantung pada motivasi. Hal ini dikuatkan dengan penelitian Suminah dkk (2019) tentang pengaruh motivasi anggota terhadap kinerja kelompok wanita tani di Kabupaten Sukoharjo menunjukkan bahwa tingginya motivasi anggota kelompok wanita tani berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kelompok wanita tani. Penelitian Jonius (2014) tentang analisis kinerja BUMDes di Kabupaten Kampar menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMDes Kabupaten Kampar.

H₂: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1
Model Penelitian

—————> : Arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai April 2019 di Kelompok Wanita Tani di Desa Bumirejo, Kecamatan Lendah, Kabupaten Kulon Progo .

Populasi dan Sampel

Sekaran (2006:121) menyatakan populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua anggota kelompok wanita tani yang tergabung didalam kelompok wanita tani di Desa Bumirejo yang terdiri dari kelompok wanita tani sari assih, kelompok wanita tani Pertiwi dan kelompok wanita carikan, yang berjumlah keseluruhan adalah 71 anggota. Sampel adalah sub kelompok atau sebagian dari populasi (Sekaran, 2006:123). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah sampel jenuh, sampel dapat dikatakan *saturation sampling* atau sampel jenuh jika seluruh populasi dijadikan sampel (Soeratno dan Arsyad, 2003:113). Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu semua anggota kelompok wanita tani yang berjumlah 71 anggota kelompok.

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja (Y)

Menurut Edison dkk. (2018:203) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja menurut Edison dkk. (2018:203) yaitu: Target, Kualitas dan kuantitas, Waktu penyelesaian, Taat asas.

2. Kompetensi (X₁)

Spencer dan Spencer (1993:9) menyatakan bahwa, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik yang dimiliki oleh seorang individu dan mengindikasi cara berperilaku, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Indikator-indikator kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993:10), sebagai berikut:

- a. Sikap (*attitude*), menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar yang merupakan elemen penting yang berpengaruh terhadap citra organisasi.
- b. Pengetahuan (*knowledge*), memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

- c. Keahlian (*skill*), memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Dengan demikian, karyawan memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.

3. Motivasi (X_2)

Menurut teori kebutuhan Maslow (1965) dalam Edison dkk. (2018:179) melalui pengembangan hierarki kebutuhan, atau dengan meningkatkan kebutuhan karyawan pada tingkat yang lebih tinggi, dapat memotivasi karyawan dan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, pada gilirannya meningkatkan kinerja yang lebih baik. Indikator-indikator motivasi menurut Maslow (1965) dalam Edison dkk. (2018:181), sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, tingkat kebutuhan hidup yang diterima oleh karyawan.
- b. Kebutuhan rasa aman, tingkat penerimaan dari karyawan terhadap pemimpin, rekan kerja, dan kenyamanan suasana lingkungan kerja.
- c. Kebutuhan untuk diskusi, tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawan.
- d. Kebutuhan harga diri, tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang diperoleh karyawan.
- e. Kebutuhan pengembangan diri, tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden, dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Cronbach Alpha* pada kolom *Corelated Item-Total*, yaitu dengan membandingkan *Corelated Item-Total Correlation* dengan hasil perhitungan r_{tabel} ($df = n - 2$), dengan n adalah nilai jumlah sampel. Jika, $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011:53).

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, menggunakan korelasi butir total (*Corrected Item-Total Correlation*) menunjukkan bahwa semua indikator dari kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja (Y) mempunyai koefisien korelasi di atas 0,3610 (r_{tabel} , dengan $n = 30$, $df = 28$) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian dengan tepat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika nilai *Conbach's Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa butir kuesioner menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel kompetensi (X_1) nilai *cronbach alpha* 0,946, motivasi (X_2) nilai *cronbach alpha* 0,837 dan kinerja (Y) nilai *cronbach alpha* 0,891 semuanya reliabel, artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu kompetensi dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja, baik secara parsial, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,268	0,022	Positif, Signifikan.
Motivasi (X_2)	0,230	0,048	Positif, Signifikan.

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,268X_1 + 0,230X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) $b = 0,268$. Artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi maka semakin tinggi kinerja.
- 2) $b = 0,230$. Artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi tingkat kinerja.

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar $b = 0,268$ dengan signifikansi sebesar $0,022$ ($<0,05$). Berarti H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kelompok wanita tani, dimana tingginya kompetensi yang dimiliki anggota akan meningkatkan kinerja anggota kelompok wanita tani.

2. Pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y)

Nilai koefisien motivasi (X_2) sebesar $0,230$ dengan signifikansi sebesar $0,048$ ($<0,05$). Berarti H_2 diterima. Hasil ini menunjukkan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kelompok wanita tani, dimana tingginya motivasi anggota akan meningkatkan kinerja anggota kelompok wanita tani.

Pembahasan Hipotesis

Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis dari hipotesis pertama yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar $b = 0,268$ ($p = 0,022$) diterima. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi yang dimiliki individu akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki anggota Kelompok Wanita Tani maka akan mempengaruhi kinerja anggota Kelompok Wanita Tani.

Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas anggota kelompok memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan serta memiliki kemauan dan keahlian teknis sesuai bidang pekerjaan yang ditangani, sehingga pekerjaan yang ditangani dapat terselesaikan tepat waktu seperti yang selama ini menjadi kekuatan dari Kelompok Wanita Tani. Kekuatan yang dimiliki Kelompok Wanita Tani tersebut adalah menggali atau menstimulasi anggota untuk mengikuti kegiatan-kegiatan pemberdayaan kelompok terkait dengan pelatihan-pelatihan. Anggota kelompok wanita tani memiliki kemauan dalam mengidentifikasi masalah, sehingga menumbuhkan sifat inisiatif yang dapat membantu rekan kerja dan menjunjung tinggi nilai-nilai keramahan dan kesopanan serta empati dalam melaksanakan pekerjaan dalam kelompok wanita tani.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Wibowo (2017:272) yang menjelaskan bahwa, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar dan tumbuh dalam kegiatan serta pola pikir yang melekat pada setiap individu, dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan. Dengan demikian, seorang pelaksana yang unggul dalam pengembangan kinerja kelompok wanita tani adalah anggota yang menunjukkan kompetensi pada skala yang lebih tinggi yaitu kemampuan untuk menumbuhkan sikap empati,

intuisi, bekerjasama serta terus belajar dalam membangun kelompok wanita tani. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jonnius (2015) dan Rahayu (2017) membuktikan bahwa kompetensi mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 1, diketahui hipotesis kedua yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar $b = 0,230$ ($p = 0,048$) diterima. Hal ini menunjukkan meningkatnya motivasi individu sebagai anggota kelompok wanita tani berperan dalam meningkatkan kinerja anggota kelompok wanita tani. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki anggota Kelompok Wanita Tani, maka akan semakin tinggi potensi dalam meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa, peran motivasi sangat mendukung keberhasilan kinerja individu sebagai anggota kelompok wanita tani, hal ini menunjukkan bahwa peran kelompok wanita tani sangat membantu terpenuhinya tingkat kebutuhan hidup anggota kelompok dan keluarga. Motivasi yang diberikan oleh Kelompok dalam pengembangan dan pemenuhan kebutuhan anggota yaitu dengan cara pembinaan di dalam pekerjaan baik dari pelaksanaan diklat maupun pembinaan dari atasan langsung dan pelaksanaan kegiatan pemberian *team building (outbond)*. Keberadaan kelompok memberikan rasa aman dan perasaan yang menyenangkan terhadap anggota kelompok dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman sebagai bentuk kerjasama tim untuk mencapai tujuan organisasi.

Tingkat perhatian ketua kelompok terhadap pekerjaan anggota sangat tinggi yaitu ketua kelompok selalu memberikan keteladan dengan cara memberikan motivasi agar dapat bekerja lebih baik serta selalu mengadakan kegiatan rutin yaitu berbagi ilmu yang berkaitan dengan kemajuan kelompok. Selain itu ketua kelompok selalu mengapresiasi kinerja anggota dengan memberikan penghargaan terhadap anggota kelompok berupa materi (uang pembinaan dan memfasilitasi kerja) dan dukungan untuk mengembangkan potensinya dengan pelatihan serta mengadakan rapat akhir tahun secara rutin dan rekreasi kelompok tiap tahun berupa *outbound* dan studi banding ke kelompok tani yang lain. Tingkat motivasi anggota dalam mewujudkan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman, nyaman, berbagi ilmu dan diskusi serta dorongan untuk pengembangan diri sangat tinggi ditunjukkan dengan antusiasme ketika mengikuti kegiatan rutin kelompok wanita tani yang telah dijadwalkan.

Hal tersebut mendorong anggota kelompok dalam menumbuhkan motivasi dalam diri untuk terus meningkatkan kinerja masing-masing anggota dalam kelompok wanita tani, sehingga keberadaan kelompok tidak hanya sebatas sebagai tempat untuk memproduksi olahan olahan

pertanian akan tetapi menjadi rumah kedua bagi pemberdayaan dan pengembangan kinerja anggota kelompok tani dalam beraktualisasi diri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Moorhead dan Griffin (2013:87) yang menjelaskan tentang, keberadaan pemimpin menjadi ujung tombak dalam berjuang untuk memotivasi karyawan dalam organisasi untuk berkinerja pada tingkat tinggi. Oleh karena itu, kinerja pada pekerjaan bergantung dan ditentukan oleh dorongan individu atau motivasi-motivasi yang dimiliki anggota. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Suparno dan Sudarwati (2012) menunjukkan bahwa, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Suminah dkk (2019) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota kelompok wanita tani di Kabupaten Sukoharjo. Temuan yang sama diperoleh Cruz (2012) yang menyatakan bahwa, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara perilaku karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja anggota Kelompok Wanita Tani maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Kelompok Wanita Tani.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Kelompok Wanita Tani. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi anggota kelompok wanita tani di Kabupaten Kulon Progo khususnya Kecamatan Lendah tergolong tinggi dalam memenuhi kebutuhan rasa aman, nyaman, berbagi ilmu serta pemenuhan kebutuhan dan aktualisasi diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Cruz, Paulino Da. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Melalui Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Direktorat Pertanahan Pelayanan Pengukuran Dili, Timor-Leste. Tesis. Jember: Universitas Jember.
- Edison, Emron., Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez, Mejia Luis R. 1998. Managerial Compensation and Firm Performance: A General Research Framework. *The Academy of Management Journal*. 41 (2): 135-152.

-
- Jonnius. 2014. Analisis Kinerja Karyawan Bumdes di Kabupaten Kampar. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*. 17 (1): 84-103.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moorhead, G. dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pandaleke, Deddy. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal EMBA*. 4 (2): 199-210.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soeratno & Arsyad, 2003. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta. UPP AMP YKPN.
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. 1993. *Competence At Work*. John Wiley: Sons Inc.
- Suminah dkk .2019. Pengaruh Motivasi Anggota Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani di Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Agromedia*. Volume 37 (1) :62-63
- Suparno dan Sudarwati. 2012. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*. 12 (1): 12-25.
- Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Perundang-undangan pertanian.go.id.