

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANG (PPL) NON PNS DI DINAS PERTANIAN KABUPATEN SERANG PROVINSI BANTEN

Risa Anisa¹, Suherman², Gugun Gunawan²

¹ Mahasiswa Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Sultan Ageng Tirtayasa ²
Staf Pengajar Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

e-mail : gungun73@rocketmail.com

ABSTRAK

Motivasi kerja adalah faktor dasar yang mempengaruhi tindakan dan keputusan karyawan dalam pekerjaan. Sementara lingkungan kerja diharapkan akan kondusif untuk mendukung pekerjaan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai penyuluh lapangan non-PNS di Dinas Pertanian Serang. Penelitian ini menggunakan 32 penyuluh pertanian non-PNS di Kabupaten Serang sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja penyuluh pertanian non-PNS di Kabupaten Serang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja para pekerja penyuluh lapangan pertanian non PNS di Kabupaten Serang.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Work motivation is a basic factor that affects the actions and decisions of employees in the work. While the work environment is expected to be conducive to support employee work. This study aims to determine empirically the influence of work motivation and work environment to the job satisfaction of non-civil servant field agricultural extension workers in the Serang Agricultural Service. This study used 32 non-civil servant agricultural extension workers in Serang District as the research sample. The data obtained were analyzed by using multiple regression analysis to find out whether or not the influence of variable working environment and work motivation on the job satisfaction of non-civil servant agricultural extension workers in Serang Regency. The result shows that there is positive and significant influence between work environment variable and work motivation toward job satisfaction of non civil servant agricultur field extension workers in Serang regency.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, and Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Kegiatan penyuluhan pertanian pada intinya adalah pembinaan terhadap petani yang tergabung dalam kelompok tani, harus ditata dan dikembangkan sedemikian rupa agar harapan mereka dapat terpenuhi sebagaimana mestinya (Abubakar dan Siregar, 2010), untuk itu kegiatan penyuluhan pertanian harus diikuti dengan kualitas pelayanan penyuluh yang baik kepada petani. Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) sebagai komunikator pembangunan di harapkan dapat bermain multiperan, sebagai guru, pembimbing, penasehat, penyampaian informasi dan mitrapetani. Hal ini erat kaitannya dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dapat di peroleh oleh penyuluh.

Menurut Veithzal Rivai (2004) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan.

Menurut Ignatius Wursanto (2003) penyuluh juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif (yang ditandai dengan adanya hubungan yang kompak dalam kelompok dan loyalitas tinggi) mendorong penyuluh untuk memiliki produktivitas yang tinggi.

Tabel 1. Data penyuluh di Dinas Pertanian Kabupaten Serang.

No	Kecamatan	Non PNS	PNS
1	Cinangka	2	1
2	Padarincang	1	3
3	Ciomas	2	1
4	Tunjung Teja	1	3
5	Bandung	1	3
6	Jawilan	1	2
7	Kopo	1	2
8	Cikande	1	3
9	Kibin	1	3
10	Kragilan	1	4
11	Mancak	1	3
12	Anyer	1	3
13	Bojonegara	1	3
14	Pulo Ampel	1	2
15	Ciruas	2	4
16	Pontang	2	3
17	Carenang	1	3
18	Binuang	2	2
19	Tirtayasa	2	3
20	Pabuaran	1	3
21	Gunungsari	2	1
22	Baros	2	2
23	Petir	1	4
24	Waringin Kurung	1	3
25	Cikeusal	0	5
26	Pamarayan	0	4
27	Kramatwatu	0	6
28	Lebak Wangi	0	5
29	Tanara	0	4
Jumlah		32	88

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Serang, 2018.

Dinas Pertanian Kabupaten Serang memiliki wilayah binaan sebanyak 29 kecamatan. Masing-masing kecamatan terdapat penyuluh pertanian yang sudah PNS dan penyuluh pertanian lapang non PNS atau biasa disebut dengan Tenaga

Harian Lepas (THL) Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel penyuluh pertanian lapang non PNS. Dalam kinerjanya penyuluh pertanian lapang non PNS sangat membantu petani dilapangan, baik dalam penanganan lahan sampai pemecahan masalah yang dihadapi petani di wilayah binaannya. Lama masa kerja penyuluh pertanian lapang non PNS di kabupaten Serang berkisar antara 9 sampai 11 tahun dengan pendapatan yang belum mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Akan tetapi, penyuluh pertanian lapang non PNS tetap melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan aturan yang berlaku. Sehingga peneliti menganalisa adanya pengaruh faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja penyuluh pertanian lapang non PNS terhadap kepuasan kerja penyuluh pertanian lapang non PNS di Dinas Pertanian Kabupaten Serang.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran latar belakang penelitian, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja penyuluh pertanian lapang non PNS di Dinas Pertanian Kabupaten Serang.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja penyuluh

pertanian lapang non PNS di Dinas Pertanian Kabupaten Serang.

3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja penyuluh pertanian lapang non PNS di Dinas Pertanian Kabupaten Serang.

2. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*), Karena penelitian Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PPL non PNS di Dinas Pertanian Kabupaten Serang belum pernah dilaksanakan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara dengan responden menggunakan data kuesioner yang berisi pertanyaan secara tertulis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja PPL non PNS. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui buku-buku, studi pustaka dan literatur, serta beberapa sumber lainnya yang terkait dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui wawancara dan pengisian kuisioner.

Skala Pengukuran Data

Menurut Sugiyono (2011), Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Tabel 2. Pengukuran Skala Likert

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2005)

Analisis Data

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi linear berganda, dengan rumus :

$$\bar{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

\bar{Y} = Kepuasan Kerja

a= konstanta

X1= Lingkungan Kerja

X2= Motivasi Kerja

b1b2= Koefisien arah regresi

e = Error

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Uji Signifikansi Regresi Linier Berganda Secara Parsial (Uji T)

Melalui aplikasi SPSS seperti yang ditampilkan pada tabel Coefficients^a, maka dapat diketahui besarnya pengaruh atau nilai signifikansi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja PPL non PNS sebagai hasil dari uji T. Dari hasil aplikasi tersebut, menunjukkan bahwa :

- a. variabel lingkungan kerja memberikan nilai pengaruh sebesar $0,038 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,174 > t_{tabel} 2,045$ maka H_0 ditolak dan hipotesis penelitian diterima, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
- b. variabel motivasi kerja dengan nilai pengaruh sebesar $0,000,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,646 > t_{tabel} 2,045$ maka H_0 ditolak dan hipotesis penelitian diterima, artinya variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Uji Signifikansi Regresi Linier Berganda Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan aplikasi SPSS seperti yang ditampilkan pada tabel INOVAb di bawah ini maka dapat diketahui besarnya pengaruh atau nilai signifikansi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara

bersama-sama atau simultan terhadap variabel kepuasan kerja.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2420.449	2	1210.225	31.296	.000 ^b
	Residual	1121.426	29	38.670		
	Total	3541.875	31			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), LK, MK

Dari hasil aplikasi tersebut menunjukkan nilai signifikan untuk variabel pengaruh lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja secara simultan memberikan nilai pengaruh sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 31,296 > f_{tabel} 3,32$ terhadap variabel kepuasan kerja. Sehingga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan.

1. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi (R²)

Hasil aplikasi SPSS Regresi Linear Berganda (*Model Summary^b*) *Model Summary^b*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.683	.662	6.21851

a. Predictors: (Constant), LK, MK

b. Dependent Variable: KK

Berdasarkan tabel *model summary^b* diatas dapat menggambarkan tingkat korelasi (nilai R) antara variabel independen yakni lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yakni kepuasan kerja sebesar 0.827 atau

82,7% berada pada interval 0,80-1,00 dengan interpretasi sangat kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa :

- a. Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja penyuluh pertanian lapang non PNS di Dinas Pertanian Kabupaten Serang memiliki pengaruh yang signifikan dan hubungan yang positif.
- b. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja penyuluh pertanian lapang non PNS di Dinas Pertanian Kabupaten Serang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat.

Nilai R square atau R² sebagai koefisien determinasi sesuai tabel *model summary^b* sebesar 0,683 atau 68,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 68,3%.

Sedangkan sisanya sebesar 31,7% merupakan kontribusi dari variabel atau faktor-faktor lain diuar penelitian ini yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4. SIMPULAN DAN

SARAN Simpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja penyuluh.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai secara bersama-sama.

Saran

1. Bagi Dinas Pertanian

Kepuasan kerja merupakan penilaian pegawai terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Maka dari itu dinas disarankan untuk selalu mempertahankan hubungan yang baik dengan pegawai dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik.

2. Bagi Penyuluh

Bagi Penyuluh Pertanian Lapangan Non PNS di Dinas Pertanian Kabupaten Serang agar terus melakukan evaluasi berkala dalam memberikan pelayanan kepada petani di Kabupaten Serang, karena keinginan dan kebutuhan petani selalu berubah-ubah dari waktu ke waktu.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga

hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar dan Amelia Nani Siregar. 2010. *Kualitas Pelayanan Penyuluh Pertanian dan Kepuasan Petani dalam Penanganan dan Pengolahan Hasil Ubi Jalar (Ipomea batatas L.)*. [Jurnal] volume 5 Nomor 1
- Agus Ahyari. 1994. *Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem Produksi*, Yogyakarta : BPFE.
- Alex S. Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arep, I. & Tanjung, H. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : Grasindo
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Bina Aksara.
- Basuki, dan susilowati, I. 2005. *Dampak Kepemimpinan dan lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja*. JURNAL JLBI, Vol, 1. No, 1. Januari.
- Hasibuan dan Melayu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Henry Simamora, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta : Erlangga
- Kerlinger, Fred N. 2004. *Asas-Asas Penelitian Behaviorial*. Yogyakarta : Gadjah Mada.
- Mardikanto, T. 1995. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Sebelas Maret University Press.
- Mardikanto, T. 1993. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Surakarta : Sebelas Maret University Press. Surakarta.
- Mosher, AT. 1068. *Menggerakkan dan Membangun Pertanian*. Jakarta; Yasaguna.
- Profil Kabupaten Serang. 2014. <http://www.biropemerintahan.banten->

- prov.go.id/read/page-detail/profil-kab-serang/2/profil-kabupaten-serang.html. [21 Februari 2018]
- Setiana. L. 2005. *Teknik Penyuluhan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sondang, P.S. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R, D.*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Undang-Undang No. 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan ertanian, Perikanan, dan Kehutanan. Jakarta.
- Undang-Undang SP3K No. 16. 2006. <http://bpk-angkingan.blogspot.com/2013/12/9-sembilan-indikator-kinerja-penyuluhan.html>.diakses pada tanggal 26 februari 2018.
- Van Den Ban, A.W. dan Hawkins, H.S. 1999. *Penyuluhan Pertanian*. Penerjemah; Herdiasti, A.D. Yogyakarta : Kanisius.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, I. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.