

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAAN KERJA PENYULUH PERTANIAN DI DINAS PERTANIAN WAY KANAN, LAMPUNG

Alif Seto Anggoro¹, Istiti Purwandari², Dimas Deworo Puruhito²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Penyuluhan pertanian secara umum dipahami sebagai kegiatan menyebarluaskan informasi pertanian serta membimbing usaha tani terhadap petani. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Untuk mengetahui kepuasan kerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Waykanan dan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian Waykanan Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode diskriptif. Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Pertanian Kabupaten Waykanan, Lampung. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan pemilihan secara sengaja atau di tetapkan (*Porporisive Porporisional Sampling*), Analisis data menggunakan analisis kualitatif dengan menggunakan skor dan di uji data dengan menggunakan *Chi Square* atau kai kuadrat. Hasil Penelitian kepuasan kerja penyuluh pertanian di waykanan adalah puas. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja penyuluh di Dinas Pertanian waykanan yaitu usia penyuluh.

PENDAHULUAN

Penyuluhan pertanian secara umum dipahami sebagai kegiatan menyebarluaskan informasi pertanian serta membimbing usaha tani terhadap petani. Dinamika perjalanan penyuluhan pertanian bergerak sejalan dengan dinamika sosial, politik, dan ekonomi nasional.

Penyuluhan pertanian banyak disebut sebagai salah satu kunci penentu kisah sukses tersebut. Kini setelah berlalu lebih dari seperempat abad, tampaknya menjadi momen yang penting untuk kembali menengok eksistensi dan kondisi terkini atas eksistensi penyuluhan pertanian.

Penyuluhan sebagai pendidikan *nonformal* yang ditujukan untuk petani dan keluarganya, berperan penting dalam revitalisasi pembangunan pertanian. Perpres No.7 tahun 2005 tentang rencana pembangunan jangka menengah nasional (RPJMN) 2004-2009 Bidang Pertanian, menyatakan bahwa lembaga pendukung petani, terutama lembaga penyuluhan pertanian sudah kurang berfungsi sehingga menurunkan efektivitas pembinaan, dukungan dan diseminasi teknologi dalam rangka meningkatkan penerapan teknologi dan efisiensi usaha petani, karena itu, penguatannya diarahkan

kepada pendampingan petani, termasuk peternak. (Anonim, 2012)

Setiap penyuluh wajib menyampaikan dan mengajarkan ke petani tentang teknologi – teknologi baru yang dapat diterapkan sehingga bias meningkatkan produksi, meningkatkan kualitas dan kuantitas serta mengajarkan bagaimana cara mengendalikan hama sesuai dengan tupoksi mereka sebagai penyuluh pertanian agar petani dapat meningkatkan taraf hidupnya. Ketika kebijakan nasional memberi prioritas yang tinggi pada pembangunan pertanian, maka aktivitas penyuluhan berkembang dengan sangat dinamis. Sebaliknya, ketika prioritas pembangunan pertanian tidak menjadi agenda utama maka penyuluhan pertanian mengalami masa suram dan stagnasi. Dalam menjalankan penyuluhan, penyuluh langsung turun kelapangan menemui para petani namun terkadang penyuluh kesulitan untuk melayani petani yang agak berjauhan hal ini dikarenakan transportasi kurang memadai dalam hal ini kendaraan untuk penyuluh seperti kendaraan bermotor, walaupun terkadang mendapatkan bantuan dari pemerintah pusat atau provinsi namun bantuan kendaraan tersebut tidak mencukupi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Peningkatan kepuasan kerja pegawai pada institusi penyuluhan di Indonesia hanya mungkin terlaksana secara bermakna apabila faktor-faktor yang mempengaruhi dapat diidentifikasi secara ilmiah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Dalam kenyataannya, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang penyuluh pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap seseorang sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, yang dalam penelitian ini adalah institusi penyuluhan.

Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri seseorang, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan sebagainya. Karena kepuasan kerja seorang penyuluh sangat penting hal ini dikarenakan apabila seorang penyuluh tidak merasa puas terhadap pekerjaannya yang disebabkan oleh gaji, jaminan finansial dan jaminan sosial yang kurang memadai maka akan berpengaruh terhadap hasil produksi pertanian yang ada di Waykanan, karena kita ketahui penyuluh merupakan tulang punggung dalam peningkatan produksi hasil pertanian.

METODE PENELITIAN

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu suatu penelitian yang memusatkan permasalahan yang ada pada masa sekarang dan bertitik tolak pada data

yang dikumpulkan, kemudian dianalisis dan disimpulkan.

Penelitian ini menggunakan teknik survei yakni penelitian dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Pertanian Kabupaten Waykanan, Lampung. Penentuan lokasi penelitian ini diambil dengan pertimbangan bahwa kegiatan penyuluhan di Kabupaten Waykanan masih aktif terbukti dengan banyaknya penyuluh yang berprestasi dan mendapatkan penghargaan sebagai penyuluh berprestasi serta banyaknya prestasi yang diraih Kabupaten Waykanan dalam bidang pertanian.

Metode Penentuan Responden/Sample

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan pemilihan secara sengaja atau di tetapkan (*Purposive Proportional Sampling*), tenaga penyuluh pertanian yang tersedia 148 tenaga dengan rincian, petugas penyuluh lapangan dengan pegawai tetap PNS 85 orang dan Tenaga kerja bantu 63 orang.

Penentuan responden dilakukan dengan mengambil tenaga kerja tetap PNS berjumlah 16 orang dan tenaga harian lepas- tenaga bantu penyuluh pertanian berjumlah 14 orang, penyuluh yang ada pada Dinas Pertanian Waykanan yang saya ambil berjumlah 30 orang.

Metode Pengambilan dan Pengumpulan Data

1. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pemberiaan pertanyaan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan Tanya jawab langsung pengumpulan data maupun peneliti terhadap nara sumber atau sumber data.

3. Pencatatan yaitu pengumpulan data-data yang tersedia di instansi yang berhubungan dengan yang diteliti.

Metode Analisis Data

Analisis data dengan menggunakan analisis kualitatif dengan skor dan dengan interval skor :

- Tidak Puas 19-31
- Cukup Puas 32-44
- Puas 45-57

Setelah pemberian skor atas masing-masing indikator variable penelitian, Chi Square disebut juga dengan Kai Kuadrat. Chi Square adalah salah satu jenis uji komparatif non parametris yang dilakukan pada dua variabel, di mana skala data kedua variabel adalah nominal. (Apabila dari 2 variabel, ada 1 variabel dengan skala nominal maka dilakukan uji chi square dengan merujuk bahwa harus digunakan uji pada derajat yang terendah). Berikut akan kita bahas tentang rumus chi square.

$$X^2 = (fo - fh) / fh$$

fo = Frekuensi kenyataan

fh = Frekuensi Harapan

Uji chi square merupakan uji non parametris yang paling banyak digunakan. Namun perlu diketahui syarat-syarat uji ini adalah: frekuensi responden atau sampel yang digunakan besar, sebab ada beberapa syarat di mana chi square dapat digunakan yaitu:

1. Tidak ada cell dengan nilai frekuensi kenyataan atau disebut juga *Actual Count* (FO) sebesar 0 (No).
2. Apabila bentuk tabel kontingensi 2 X 2, maka tidak boleh ada 1 cell saja yang memiliki frekuensi harapan atau disebut juga *expected count* ("Fh") kurang dari 5.
3. Apabila bentuk tabel lebih dari 2 x 2, misak 2 x 3, maka jumlah cell dengan frekuensi harapan yang kurang dari 5 tidak boleh lebih dari 20%.

Konseptualisasi dan Pengukuran Variable

Kepuasan kerja adalah aspek yang menjadi sumber kepuasan kerja, dimana hadirnya aspek ini akan menimbulkan kepuasan bagi penyuluh pertanian. Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh aspek psikologik, aspek sosial, aspek fisik dan aspek finansial, sedangkan kinerja penyuluh pertanian merupakan cerminan kecakapan seorang penyuluh pertanian dalam pelaksanaan tugas pokok yang diembannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja penyuluh pertanian yaitu :

1. Status Karyawan yaitu menunjukkan dari seseorang dengan pegawai tetap dan pegawai bantu yaitu pegawai negeri sipil dan honorer.
2. Jabatan yaitu kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
3. Umur yaitu usia satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidupmaupun yang mati. dinyatakan dalam satuan tahun.
4. Pendidikan yaitu proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

HASIL PENELITIAN

1. Identitas Responden

a. Identitas responden berdasarkan Jabatan
 Berdasarkan pannelitian di lapanangan terdapat jabatan Penata dan penata muda ,sebagian besar dari penelitian yang dilakukukan rata-rata tidak memiliki jabatan dari pekerjaan atau masih ndianggap sebagai pegawai tenaga kerja bantu.

Tabel 5.1 Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah(Orang)	Presentase %
Penata	13	43,33

Penata Muda	3	10,00
Tenaga Kerja Bantu	14	46,66
Total	30	100,00

Sumber : Analisis Data Primer,2018

Jabatan yang menjadi responden dalam penelitian terdiri dari Penata, Penata muda dan Tenaga kerja bantu. Dimana jumlah penata sebanyak 3 orang dengan presentase 43,33% ,penata muda sebanyak 3 orang dengan presentase 410% dan tenaga keerja bantu sebanyak 14 orang dengan presentase 46,66%. Dari data di atas menunjukkan dari

jabatan penata dengan penata muda lebih banyak dari tenaga kerja bantu.

b. Identitas responden berdasarkan Status Karyawan

Berdasarkan penelitian di lapangan terdapat status karyawan di dinas pertanian pertanian waykanan terdapat pegawai negeri sipil dengan tenaga kerja bantu atau honorer.

Tabel 5.2 Karakteristik Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Jumlah (Orang)	Presentase %
Pegawai Negeri Sipil	16	53,33
Honoror	14	46,66
Total	30	100,00

Sumber : Analisis Data Primer,2018

Status Karyawan yang menjadi responden dalam penelitian terdiri dari Pegawai negeri sipil dan honorer. Dimana jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 16 orang dengan presentase 53,33% dan status karyawan honorer sebanyak 14 orang dengan presentase 46,66%. Dari data diatas menunjukkan bahwa

Pegawai negeri sipil lebih tinggi dari pada tenaga kerja bantu atau honorer

c. Identitas responden berdasarkan Umur Berdasarkan penelitian di lapangan terdapat usia atau umur yan terendah hingga tertinggi yaitu dengan skala umur 20-60 tahun, rata dari data peneliatian meliki usia 41-60 keatas dengan pekerja yang sudah lama bekerja.

Tabel 5.3 Karakteristik Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah(Orang)	Presentase%
20-30	7	23,33
31-40	10	33,33
41-60	13	43,33
Jumlah	30	100,00

Sumber : Analisis Data Primer,2018

Usia atau umur responden berskala 20-60 tahun, dalam skala pertama 20-30 sebanyak 7 orang dengan presentase 23,33 % skala kedua 31-40 sebanyak 10 orang dengan presentase

33,33% dan skala yang ketiga 41-60 sebnyak 13 orang dengan presentase 43,33%. Dari data diatas dengan skala umur 41-60 lebih tinggi di bandingkan skala pertama dan kedua.

d.Indentitas Responden berdasarkan Pendidikan Berdasarkan penelitian di lapangan terdapat tingkat pendidikan yang

tertinggi hingga tingkat pendidikan terendah dari Sarjana,Diploma dan SMK.

Tabel 5.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase%
SMK	2	6,66
Sarjana 1	22	73,33
Diploma 3	6	20,00
Jumlah	30	100,00

Sumber : Analisis Data Primer,2018

Dari tabel diatas dijelaskan dengan pendidikan sarjana lebih tinggi yaitu sebanyak 22 orang dengan presentase 73,33% ,dengan pendidikan diploma sebanyak 6 orang dengan presentase 20% sedangkan yang terendah pendidikan SMK sebanyak 2 orang dengan presentase 6,66%.

2.Analisis data faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Waykanan

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap aspek pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan

mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu pemenuhan kebutuhan penyuluh, baik yang bersifat psikologik,sosial, fisik dan finansial sebagai faktor kepuasan kerja menjadi perhatian utama.

Dalam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja penyuluh terdapat juga dari status karyawan,jabatan,pendidikan dan usia.Dalam penilaiannya ,tingkat kepuasan kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Waykanan,dikategorikan dalam tiga tingkatan yaitu : Tidak puas,Cukup puas dan Puas.Adapun secara rinci dapat dilihat pada tabel 5.5 .

Tabel 5.5 Tingkat Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Waykanan

No	Aspek Kepuasan Kerja	Kategori	Jumlah (Orang)	Presentase %
1	Psikologi	. Tidak Puas	0	0,00
		. Cukup Puas	22	73,33
		. Puas	8	26,66
2	Sosial	. Tidak Puas	0	0,00
		. Cukup Puas	6	20,00
		. Puas	24	80,00
3	Fisik	. Tidak Puas	0	0,00
		. Cukup Puas	0	0,00
		. Puas	30	100,00

4	Finansial	. Tidak Puas . Cukup Puas . Puas	0 23 7	0,00 76,66 23,33
5	Total	. Tidak Puas . Cukup Puas . Puas	13 17	0,00 43,00 57,00

Sumber : Analisis Data Primer, 2018

Berdasarkan kerja untuk kategori tidak puas sejumlah 0 orang responden atau 0 , untuk kategori cukup puas 13 orang dan untuk kategori puas 17 orang. Hasil antara kategori cukup puas dan puas tidak jauh yaitu dengan kategori cukup puas 43,00% dan kategori puas 57,00%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja di Dinas Pertanian Waykanan tergolong sudah puas hal ini berarti bahwa dari beberapa aspek kepuasan kerja yang ada, sudah sebagian besar terpenuhi sebagai imbalan psikologis, sosial,

fisik dan finansial yang sesuai dengan apayang diharapkan oleh penyuluh. Secara rinci kepuasan kerja dari penyuluh terhadap masing-masing aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1.Kepuasan Kerja Penyuluh Aspek Psikologi

Aspek psikologis adalah aspek yang berhubungan dengan kejiwaan penyuluh. Jika aspek psikologis terpenuhi sesuai dengan harapan penyuluh maka akan tercipta kepuasan penyuluh terhadap aspek psikologis.

Tabel 5.6 Distribusi Penyuluh Berdasarkan Indikator Kepuasan Psikologis.

No	Indikator	Kriteria	Jumlah Orang	Presentase %
1	Minat	Ada minat yang besar terhadap profesi sebagai PPL	11	36,66
2	Kesesuaian Profesi	Merasa mempunyai bakat yang sesuai dan selalu berusaha mengembangkan	14	46,66
3	Keterampilan	Merasa terampil dan slalu berusaha meningkatkan keterampilan	30	100,00
4	Nilai Profesi	Merasa PPL adalah pekerjaan yang berharga dan memberi kesempatan untuk berkualitas diri.	15	50,00

5	Ketentraman Kerja	Dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan penuh rasa aman dan tanpa tekanan	6	20,00
---	-------------------	---	---	-------

Sumber : Analisis Data Primer, 2018

Tabel 5.5. menunjukkan bahwa sebagian besar (57,00%) penyuluh sesuai terhadap aspek psikologis. Berdasarkan analisis data di lapangan dan dapat dilihat juga pada tabel 5.2 , diketahui bahwa sebagian besar penyuluh memilih profesi penyuluh karena sesuai dengan minat dan ditunjang oleh bakat dan ketrampilan yang cukup sesuai dengan profesi. Hal ini tampak pada pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh sebagian besar penyuluh responden yaitu sejumlah 26 orang (86,66 %) adalah sarjana pertanian dan sarjana teknik pertanian, sedangkan 2 orang lainnya Diploma pertanian , dan 2 orang SMK pertanian. Hal ini tentunya membawa dampak yang baik karena kecocokan antara profesi yang dipilih dengan minat, bakat dan ketrampilan yang membawa pada kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan tugas sebagai penyuluh sehingga besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut.

Penyuluh juga menilai bahwa profesi sebagai penyuluh adalah suatu pekerjaan yang berharga, menyenangkan dan memberi kesempatan untuk beraktualisasi diri. Berharga karena kegiatan penyuluh merupakan kegiatan yang membantu dalam memperlancarkan kegiatan pembangunan petani, disamping berharga bagi diri sendiri karena merupakan mata pencaharian mereka. Sikap yang senang terhadap profesi sebagai penyuluh juga sangat mendukung aktifitas kerja, kemudian mendorong dan memberikan motivasi yang positif bagi penyuluh sehingga diperoleh keadaan yang memungkinkan penyuluh untuk beraktualisasi diri.

Kemudian terkait dengan ketentraman kerja yang dirasakan oleh penyuluh selama melaksanakan tugas, penyuluh mengungkapkan bahwa tugas sehari-hari dapat terlaksana dengan penuh rasa aman dan tanpa tekanan. Hal ini terjadi karena adanya kesesuaian antara minat, bakat dan ketrampilan penyuluh dalam profesinya, sehingga punya kemampuan untuk melaksanakan tugasnya. Selain itu sikap penyuluh lain yang membantu secara maksimal dalam menyelesaikan masalah dan sikap atasan yang selalu menyediakan waktu untuk berkomunikasi secara informal dengan bawahannya, memberikan motivasi dan bersama-sama bawahan mencari solusi serta selalu terbuka pada setiap bawahannya untuk memberikan masukan.

2. Kepuasan Kerja Penyuluh Aspek Sosial

Aspek sosial merupakan yang berhubungan dengan interaksi sosial penyuluh yang meliputi kemampuan bekerjasama dengan penyuluh lain, bantuan dari penyuluh lain dalam mengatasi kesulitan dalam pekerjaan, hubungan dengan penyuluh lain, ketersediaan waktu atasan dalam berkomunikasi dengan bawahan, pemberian motivasi oleh atasan kepada bawahan dan keterbukaan atasan kepada bawahannya.

Tabel 5.5. menunjukkan bahwa sebagian besar (80 %) penyuluh sesuai terhadap aspek sosial yang telah mereka terima. Berdasarkan penelitian di lapangan, penyuluh mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis diantara sesama penyuluh.

Tabel.5.7 Distribusi Penyuluh Berdasarkan Indikator Kepuasan Sosial

No	Indikator	Kriteria	Jumlah Orang	Presentase %
1	Kemampuan kejasama dengan PPL lain	Mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis dengan PPL lain	7	23,33
2	Bantuan dari PPL lain	PPL lain selalu memberikan perhatian dan berusaha secara maksimal mencari penyelesaian	25	83,33
3	Hubungan dengan PPL lain	Ada hubungan yang sangat akrab	2	6,66
4	Ketersediaan waktu atasan	Selalu menyediakan waktu untuk bawahanya	19	63,33
5	Pemberian motivasi oleh atasan kepada bawahanya	Selalu memotivasi dan memberi saran berupa solusi atas kesalahan bawahan	8	26,66
6	Keterbukaan atasan	Selalu terbuka	30	100,00

Sumber : Analisis Data Primer,2018

Berkaitan dengan hubungan antar penyuluh , dapat dilihat juga pada tabel 5.7 bahwa seluruh pegawai selalu terbuka (30 orang) penyuluh merasakan adanya hubungan yang saling terbuka antar penyuluh. Sese kali diantara penyuluhsaling menanyakan kesulitan yang sedang dihadapi dan selanjutnya akan membantu secara maksimal, tetapi dalam terjalin suatu hubungan yang sangat kurang akrab antara penyuluh yang satu dengan penyuluh yang lain mereka cuman akrab saja antar sesama pegawai.

Dalam berinteraksi dengan atasannya, pada tabel 5.7 sebanyak (19 Orang) mengungkapkan bahwa selalu menyediakan waktunya untuk berinteraksi secara informal dengan bawahannya, walaupun komunikasi tersebut hanya berupa obrolan ringan tetapi

komunikasi informal ini mempunyai peran penting untuk menciptakan suatu hubungan yang baik dan akrab antara atasan dan penyuluh yang dibawahanya, atasan juga memberikan motivasi dan saran yang berupa solusi saat penyuluh menghadapi kesulitan, selain itu atasan juga selalu bersikap terbuka terhadap masukan dari bawahannya.

3. Kepuasan Kerja Penyuluh Aspek Fisik

Aspek fisik, merupakan aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik penyuluh. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar penyuluh yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 5.5. menunjukkan bahwa sebagian besar (100 %) penyuluh merasa sesuai terhadap aspek fisik yang telah mereka terima.berdasarkan analisis di lapangan, sebagian besar penyuluh mengungkapkan bahwa pengaturan waktu kerja dan waktu

istirahat telahsesuai dengan pekerjaan yang harus dilaksanakan, dan dapat dilihat pada table 5.5. semua penyuluh responden menyatakan bahwa pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat sudah sangat puas.

Tabel 5.8. Distribusi Penyuluh Berdasarkan Indikator Kepuasan Fisik.

No	Indikator	Kriteria	Jumlah orang	Presentase %
1	Pengaturan kerja dan istirahat	Pengaturan waktu kerja dan istirahat sudah sangat sesuai	30	100,00
2	Kondisi kerja dan perlengkapan kerja	Sudah sesuai dengan harapan	7	23,33
3	Kondisi ruang kerja	Sudah sesuai dengan harapan	9	30,00
4	Kondisi kesehatan penyuluh	Kondisi kesehatan penyuluh sudah cukup mendapat perhatian	30	100,00

Sumber : Analisis Data Primer,2018

Terkait dengan perlengkapan kerja dan kondisi ruang kerja sebagian besar penyuluh mengungkapkan cukup puas dengan perlengkapan kerja dan kondisi ruang kerja yang ada, kondisi ruang kerja dirasakan sudah cukup bersih dan tata ruangnya cukup menyenangkan.Mengenai kondisi kesehatan penyuluh sebagian besar penyuluh menyatakan cukup banyak mendapat perhatian karena ada fasilitas askes.

4.Kepuasan Kerja Penyuluh Aspek Finansial

Aspek finansial, merupakan aspek yang berhubungan dengan kesejahteraan penyuluh

yang meliputi besarnya gaji yang diterima, tunjangan dan kenaikan pangkat/golongan.

Berdasarkan tabel 5.5. dapat diketahui bahwa sebagian besar (76,66%) penyuluh cukup sesuai terhadap aspek finansial yang telah mereka terima. Berdasarkan penelitian di lapang, sebagian besar penyuluh mengungkapkan gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga, jumlah tunjangan yang diterima dirasakan dapat mencukupi kebutuhan dalam pelaksanaan tugas penyuluhan

Tabel 5.9 Distribusi Penyuluh Berdasarkan Indikator Kepuasan Finansial.

No	Indikator	Kriteria	Jumlah orang	Presentase %
1	Gaji	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga	26	86,66
2	Tunjangan	Besarnya tunjangan cukup sesuai dengan kebutuhan	28	93,33
3	Kenaikan Pangkat	Cukup mudah untuk mengurus kenaikan pangkat	9	30,00

Sumber : Analisis Data Primer, 2018

Terkait dengan prosedur gaji dan tunjangan sebagian besar penyuluh merasa cukup dalam memenuhi kebutuhannya masing-masing. Sedangkan untuk kenaikan pangkat sebagian besar merasa sulit karena tidak sedikit yang merupakan pegawai negeri sipil. Berdasarkan analisis di lapangan tentang kenaikan pangkat berdasarkan jabatan hanya berjumlah 9 orang merasa mudah dengan presentase (30%) dan 21 orang yang merasa sulit dengan presentase (70%).

3. Hasil Analisis Data Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Penyuluh di Dinas Pertanian Waykanan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang akan di analisis yaitu

faktor yang berdasarkan status karyawan, jabatan, usia dan pendidikan, menganalisis data menggunakan uji Chi Square (Kai Kuadrat).

Penilaian yang di gunakan menggunakan skor :

Skor :1=TP=Tidak Puas

Skor :2=CP=Cukup Puas

Skor :3= P=Puas

a. Hasil analisis data berdasarkan Status Karyawan

Berdasarkan data yang di lapangan ada dua status karyawan yaitu pegawai negeri sipil dengan tenaga kerja bantu (honorar) dengan total pegawai negeri sipil sebanyak 16 orang dan honorar sebanyak 14 orang.

Tabel 5.10 Analisis data Kepuasan kerja status karyawan

Status Karyawan	Cukup Puas	Puas	Total
Pegawai Negeri	7	9	16
Honorar	8	6	14
Total	15	15	30

Sumber : Analisis Data Primer, 2018

Dari tabel di atas dijelaskan dari penyuluh pegawai negeri sipil sebanyak 7 orang yang cukup puas dan 9 orang yang merasa

puas, sedangkan honorar sebanyak 8 orang yang cukup puas dan sebanyak 6 orang yang puas.

Tabel 5.11 Analisis data kepuasan kerja status karyawan

Status Karyawan	Fo	Fh	Fo-Fh	(Fo-Fh) ²	(Fo-Fh) ² / Fh
PNS	7	1,03	5,97	35,6	34,6
	9	1,03	7,97	63,5	61,6
Honorer	8	0,96	7,04	49,5	51,6
	6	0,96	5,04	25,4	26,4
Total					174,2

Dari tabel diatas colom 2x2, df=1 dan alfa=0,05 diperoleh nilai tabel= 3,841. Perhitungan di atas menunjukkan X hitung \leq X tabel, sehingga Ho=diterima. Tidak ada perbedaan antara kepuasan kerja penyuluh pegawai negeri sipil dan honorer.

Kedua kelompok memiliki kepuasan kerja penyuluh yang rata-rata sama cukup puas dan puas.

b. Hasil analisis data berdasarkan Jabatan
Berdasarkan data yang di lapangan ada dua jabatan yaitu penata dengan bawahan penata dengan total penata sebanyak 16 orang dan bawahan penata sebanyak 14 orang.

Tabel 5.12 Analisis data Kepuasan kerja berdasrkan jabatan

Jabatan	Cukup Puas	Puas	Total
Penata	3	13	16
Bawahan penata	8	6	14
Total	11	19	30

Sumber : Analisis Data Primer,2018

Dari tabel diatas menunjukkan jabatan penata yang cukup puas sebanyak 3 orang dan yang puas 13 orang sedangkan bawahan penata

yang cukup puas sebanyak 8 orang dan yang puas 6 orang.

Tabel 5.13 Analisis data Kepuasan kerja berdasrkan jabatan.

Jabatan	Fo	Fh	Fo-Fh	(Fo-Fh) ²	(Fo-Fh) ² / Fh
Penata	3	16,36	-13,36	178,5	10,91
	13	16,63	-3,63	13,2	0,79
Bawahan Penata	8	14,36	-6,36	40,5	2,82
	6	14,63	-8,63	74,5	5,09
Total					19,61

Dari tabel diatas colom 2x2, $df=1$ dan $\alpha=0,05$ diperoleh nilai tabel=3,841. Perhitungan di atas menunjukkan $X_{hitung} \leq X_{tabel}$, sehingga H_0 =diterima. Tidak ada perbedaan antara kepuasan kerja penyuluh penata dan bawahan penata. Kedua

kelompok memiliki kepuasan kerja penyuluh yang rata-rata sama cukup puas dan puas.

c. Hasil analisis data berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang di lapangan ada tiga kelompok usia yaitu berusia terendah 20-30 sebanyak 7 orang, berusia 31-40 sebanyak 10 orang dan 41-60 sebanyak 13 orang.

Tabel 5.14 Analisis data Kepuasan kerja berdasarkan usia

Usia	Cukup Puas	Puas	Total
20-30	4	3	7
31-40	3	7	10
41-60	3	10	13
Total	10	20	30

Sumber : Analisis Data Primer, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan usia 20-30 yang cukup puas sebanyak 4 orang dan yang puas 3 orang, usia 31-40 yang cukup puas sebanyak

3 orang dan yang puas 7 orang dan usia 41-60 yang cukup puas 3 orang dan yang puas 10 orang.

Tabel 5.15 Analisis data Kepuasan kerja berdasarkan usia

Usia	Fo	Fh	Fo-Fh	(Fo-Fh) ²	(Fo-Fh) ² / Fh
20-30	4	7,3	-3,3	10,89	1,5
	3	7,6	-4,6	21,16	2,7
31-40	3	10,3	-7,3	53,29	5,1
	7	10,6	-3,6	12,96	1,2
41-60	3	13,3	-10,3	106,9	8,0
	10	13,6	-3,6	12,96	0,9
Total					19,4

Dari tabel diatas colom 3x2, $df=2$ dan $\alpha = 0,05$ di peroleh nilai tabel=5,991 perhitungan di atas menunjukkan $X_{hitung} \geq X_{tabel}$ sehingga H_0 =ditolak. Ada perbedaan kepuasan kerja penyuluh dari tingkat usia yang rendah sampai tinggi.

d. Hasil analisis data berdasarkan pendidikan

Berdasarkan data yang di lapangan ada dua pendidikan yaitu sarjana dengan tidak sarjana, sarjana sebanyak 22 orang sedangkan yang tidak sarjana 8 orang.

Tabel 5.16 Analisis data berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Cukup Puas	Puas	Total
Sarjana	12	10	22
Tidak Sarjana	2	6	8
Total	14	16	30

Sumber : Analisis Data Primer, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan pendidikan sarjana yang cukup puas sebanyak 12 orang dan yang puas 10 orang sedangkan tidak

sarjana yang cukup puas sebanyak 2 orang dan yang puas 6 orang.

Tabel 5.17 Analisis data berdasarkan pendidikan

Jabatan	Fo	Fh	Fo-Fh	(Fo-Fh) ²	(Fo-Fh) ² / Fh
Sarjana	12	22,4	-10,4	108,16	4,8
	10	22,5	-12,5	156,25	6,9
Tidak Sarjana	2	8,4	-6,4	40,96	4,8
	6	8,5	-2,5	6,25	0,7
Total					17,2

Dari tabel diatas colom 2x2, df=1 dan alfa=0,05 diperoleh nilai tabel= 3,841. Perhitungan di atas menunjukkan χ^2 hitung \leq χ^2 tabel, sehingga H_0 =diterima. Tidak ada perbedaan antara kepuasan kerja penyuluh sarjana dan tidak sarjana. Kedua kelompok memiliki kepuasan kerja penyuluh yang rata-rata sama cukup puas dan puas.

KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Waykanan adalah Puas.
2. Faktor yang memepengaruhi kepuasan kerja penyuluh di Dinas Pertanian Waykanan yaitu usia penyuluh.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, S. 1997. Penyuluhan Pertanian di Indonesia. Departemen Pertanian Sekretariat Badan Pengendali Bimas. Jakarta
 Aida vitayala, 2005. Motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas Penyuluh

pertanian lapangan: Kasus kabupaten sukabumi.
 Anonim, 2012. Penyuluhan sebagai pendidikan *nonformal* yang ditujukan untuk petani dan keluarganya.
 Anonim, 2012. Mengatasi permasalahan yang dihadapi petani dan melakukan musyawarah .
 Anonim, 2012. <http://duniapertanianagribisnis.blogspot.com/2012/06/contohpropos-al-skripsi-pertanian.html>
 Anonim, 2012. <http://repository.unpas.ac.id/30010/7/BAB%20III.pdf>
 Anonim, 2012. ngan-antara-faktor-kepuasan-kerja-dengan-kinerja-penyuluh-pertanian-di- Kabupaten-Sukoharjo-abstrak.pdf.
 As’ad. 1995. Psikologi Industri. Liberty. Yogyakarta.
 Cherington, 1987. Kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang penyuluh menyukai pekerjaannya

- Hubeis, Aida V., 2001. Profil Penyuluh Pertanian di Jawa Barat
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen. BPFE*. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moh.As'ad,1987.Mengukur Kepuasan kerja seorang pegawai.
- Titik Rosita,2016.Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.
- Robbins, Stephen.2002.Edisi kelima.*Prinsip-prinsip yang perilaku organisasi*.PT. Erlangga,Jakarta
- Robbins, S. P. 1998. *Organizational Behaviour over compensation in equity and under compensation equity*. Englewood Clifft: Prentice-Hall International Inc.
- Ridwan,2012. Metode analisis data yaitu pengolahan data menggunakan perhitungan statistik
- Syahrani,2002.Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .
- Usman dan Akbar,2000.Penelitian menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total atau sensus.
- Van den Ban, A. W., dan H.S. Hawkins. 2003. *Penyuluhan Pertanian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Wether dan Davis, 1982. Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup