

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PETANI PADI DI DESA AMBENGAN

K. E. Oktaviani¹, N. M. D. A. Mayasari²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: kadekegaoktaviani18@undiksha.ac.id¹, dwi.mayasari@undiksha.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) kompetensi terhadap kepuasan kerja, (2) lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (3) kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Subjek pada penelitian ini ialah petani padi di Desa Ambengan. Sedangkan populasi pada penelitian ini sebanyak 285 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 orang. Objek dalam penelitian ini berfokus pada kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petani padi di Desa Ambengan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petani padi di Desa Ambengan. (3) Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petani padi di Desa Ambengan.

Kata Kunci: kepuasan kerja, kompetensi, lingkungan kerja

Abstract

This study aims to examine the effects on job satisfaction of the following factors: (1) competence, (2) work environment, (3) competence and work environment. The subjects of this study are rice farmers in Ambengan Village. The total population of this research was 285 persons, out of which a sample of 74 persons was used for this study. The research objects of this study are competence, work environment, and job satisfaction. This research uses quantitative methods. The data was collected through the questionnaire method, and later a multiple linear regression analysis was performed. The results of this study indicate that (1) Competence has a positive and significant effect on the job satisfaction of rice farmers in Ambengan Village. (2) The work environment has a positive and significant effect on the job satisfaction of rice farmers in Ambengan Village. (3) Both competence and work environment have a positive and significant effect on the job satisfaction of rice farmers in Ambengan Village.

Keywords: job satisfaction, competence, work environment

1. Pendahuluan

Indonesia dikenal sebagai Negara agraris dimana kondisi alam yang sangat subur menyebabkan banyak masyarakat Indonesia bekerja di bidang pertanian. Negara agraris yaitu tanah yang dapat ditanami segala jenis tanaman dan tumbuh-tumbuhan. Indonesia banyak sekali dianugerahinya kayanya alam yang melimpah ditambahnya menggunakan letak Indonesia yang sangat penting. Dari tempat geologi Indonesia terdapat pada titik pergerakan lempeng tektonika sehingga banyak ada pegunungan, Indonesia juga telah berada pada daerah yang selalu terkena sinar matahari dan yang memiliki tumpah hujan cukup lebat, hingga membuatnya tanah yang ada di Indonesia cukup subur dan tumbuh-tumbuhan dapat tumbuh dengan cepat. Hasil perkebunan yang sangat terkenal dari Indonesia yaitu karet, kelapa sawit, kopi serta lain lagi. Bersama berlimpahnya sumber daya alam yang ada di Indonesia, maka diperlukan para petani yang profesional agar kekayaan di Negeri ini mampu harus dikelola dengan benar dan baik.

Sektor pertaniannya juga memiliki peranan sangat penting untuk meningkatkan perekonomian serta memenuhi kebutuhan pangan, bahkan pertanian hampir menjadi sumber mata pencaharian utama yang ada di pedesaan. Keberadaan petani menjadi sangat penting karena turut serta berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pertanian bercocok tanam senantiasa disesuaikan dengan kelompok warga dan pengaruh area serta sosial, himpunan masyarakat yang telah bergeser ke pertanian maka cenderung tinggal

dalam area kawasan yang mempunyai tumpah hujan sangat tinggi, tanah berair, serta mempunyai area hutan yang rimbun supaya bisa menjamin perkembangan tumbuhan terus hidup.

Petani ialah seseorang yang aktivitasnya berhumana tanam pada lahan pertanian. Menurut Sukino (2013) petani penggarap ialah penduduk yang melangsungkan kegiatan pertanian, terutama yang bergerak di bidang pengelolaan lahan, dengan tujuan menanamnya dan memelihara padi, bunga, buah-buahan, dan tanaman lainnya. Dengan harapan buat mendapatkan hasil dari tumbuhan tersebut yang dapat di jual kembali atau bahkan digunakan sendiri. Pertanian tidak sekedar menggambarkan kegiatan perekonomian dengan memperhatikan penghasilan dari petani. Terutama dari itu, bertani ialah sebuah hal untuk bertahan beryawa untuk separuh orang dengan wilayahnya masing-masing.

Desa Ambengan terletak di Kecamatan Sukasada, Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali, berjarak sekitar 5 km dari sebelah selatan kota Singaraja. Posisi Desa Ambengan terletak di atas bukit hijau sekitar 400-1000 meter diatas parasan lautan. Desa Ambengan ialah Desa yang sebagian besar masyarakatnya bekerja di bidang pertaniannya. Hasil yang didapatkan dalam bertani bahkan sudah menjadi pendapatan utamanya dalam setiap keluarga yang ada di Desa Ambengan. Para petani padi disana dituntut harus menghasilkan hasil tani yang bagus agar bisa mendapatkan keuntungan yang maksimal. Perihal ini lah yang membuat Desa Ambengan wajib memiliki petani padi yang sanggup memelihara serta melindungi sumber energi alam yang dimilikinya.

Mengingat pentingnya petani sebagai pengelola sumber daya alam di Desa Ambengan maka harus diupayakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sangat penting para petani padi mempunyai kepuasan kerja agar mampu menghasilkan kinerja yang baik. Sebagian besar petani padi disana belum menyadari besarnya dampak kepuasan kerja dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja petani padi di Desa Ambengan cukup rendah, karena terkadang hasil pertaniannya tidak sesuai yang diharapkan petani. Hal ini disebabkan oleh alat yang digunakan masih sederhana. Ini membuat hasil pertanian yang tiba-tiba bisa menurun membuat para petani padi mengalami sedikit kerugian. Karena petani padi sudah cukup mengeluarkan biaya untuk lahannya tersebut namun hasilnya kurang maksimal. Sehingga membuat para petani padi memutar otak agar hasil panennya tidak sampai mengalami kerugian. Petani padi disana juga tidak mendapatkan pelatihan dari Desa, pengetahuan dan skill yang diperoleh hanya didapatkan dalam lingkup keluarganya. Hal ini mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja petani disana.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja seorang karyawan ialah perasaan yang positif, yang dibentuk dari evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya sendiri berdasarkan pandangan karyawan terhadap situasi kerjanya sendiri, yang artinya kepuasan dalam bekerja merupakan syarat penting. Jika tidak ada perbedaan antara ekspektasi dan kenyataan, maka kepuasan dapat tercapai, dan semakin jauh jarak antara kenyataan dengan pembakuan bahwa semakin longgar pula ketidak puasan pekerja tentang pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Wexly dan Yukl (2003) teori yang pertama kali dikemukakan oleh Porter kepuasan kerja bisa di takar menggunakan menghitung selisih dengan yang harus dicapai dan kenyataan yang di rasakan.

Mengenai penjelasan diatas, terkait hal yang melatarbelakangi kepuasan petani ditemukan seberapa penting kompetensi berpengaruh untuk menghasilkan hasil tani yang baik sehingga dapat meminimalisir kerugian para petani. Dalam keputusan Menteri Pendidikan Nasional No.45/U/2002 "kompetensi merupakan seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu". Keahlian merupakan pengetahuan serta pemahaman yang dapat diterima dengan baik oleh petani padi di Desa Ambengan. Kompetensi yang dimiliki petani padi di Desa Ambengan masih kurang dalam hal pertanian, karena lahan pertaniannya hanya diolah untuk satu jenis tumbuh-tumbuhan saja banyak petani yang tidak memanfaatkan lahannya dengan berbagai jenis tumbuh-tumbuhan, petani padi hanya memanfaatkan satu jenis pengetahuan untuk mengolah lahannya, dan petani padi di Desa Ambengan tidak meningkatkan keahliannya untuk membuat hasil panennya meningkat. Menurut Wibowo (2010) Kemampuan mengacu pada

keahlian untuk melakukan atau menyelesaikan suatu kerjaan berlandaskan kreativitas dan pendidikan dan juga pendukung dengan sikap kerja yang diperlukan menggunakan aktivitas tersebut. Mayoritas petani padi di Desa Ambengan mempunyai kedudukan pendidikan yang kecil, menyebabkan itu dalam proses pekerjaannya masih banyak yang belum maksimal.

Lingkungan kerja juga memiliki kaitan yang erat dalam ketidakpuasan kerja para petani padi. Menurut Sutrisno (2010) lingkungan kerja mengacu pada seluruh perkakas dan alat kerjanya pegawai dengan bersangkutan yang dapat mempengaruhinya dalam pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja lebih dari sekedar yang dapat dipegang dan dilihat, lingkungan kerja merupakan hal yang tak dapat dilihat secara fisik yang mempengaruhi kepuasan pribadi. Baik lingkungan kerja dapat dilihat maupun yang tidak dapat dilihat mempunyai peran penting dalam mewujudkan dan meninggikan kepuasan kerja. Menurut Robbins (2006) mempunyai salah satu buah pikiran bahwasannya lingkungan kerja fisik mempunyai peranan yang bernilai mewujudkan kepuasan kerja pegawai. Petani yang merasakan kepuasan akan lebih taat tentang pekerjaannya, hingga dengan begitu petani mampu menjalankan tanggung jawabnya hingga lebih baik.

Berkaitan dengan hal diatas menurut hasil wawancara dengan Bapak Perbekel Desa Ambengan menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki para petani disana memang tergolong rendah karena tidak mendapat pelatihan khusus dari Desa, hanya mendapat pengetahuan secara turun temurun di lingkup keluarganya. Dikatakan juga tinggi rendahnya kepuasan kerja para petani diukur dengan seberapa baik hasil panennya, tidak peduli akan kompetensi yang harus dimiliki para petani padi tersebut. Petani padi di Desa Ambengan hanya mengandalkan pengetahuan dan *skill* yang didapatkan oleh keluarganya sendiri maupun belajar secara *otodidak*. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja para petani padi di Desa Ambengan.

Kemudian dijelaskan juga lingkungan kerjanya baik yang dapat dilihat maupun yang tak dapat dilihat yang berada di lingkungan kerjanya petani padi di Desa Ambengan yaitu, secara lingkungan fisik dikatakan para petani hanya sedikit yang memiliki alat modern yang digunakan dalam mengelola lahannya. Tetapi disisi lain dilihat dari lingkungan non-fisiknya dimana di antara petani yang satu dengan lainnya memiliki hubungan yang baik sehingga petani yang sama sekali tidak memiliki alat modern mendapatkan pinjaman alat dari petani yang memiliki alat modern lengkap. Walaupun pasti ada kesulitan jika alat yang digunakan bersama atau bergiliran bisa rusak. Itu semua bisa diminimalisir jika ada kerjasama yang baik antar para petani, apalagi hasil panen merupakan sumber pendapatan utama bagi para petani padi tersebut. Masalah ini melambangkan lingkungan kerja tidak selalu mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja para petani padi di Desa Ambengan.

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki seseorang kepada suatu pekerjaan tertentu yang di dapatkan dari pelatihan maupun *otodidak*. Menurut Pallan (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kemampuan (*skill*) sebagai keterampilan pribadi seseorang ketika menghasilkan produk atau jasa yang memenuhi standar yang dipersyaratkannya. Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena kompetensi yang dimiliki seseorang terhadap suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat diselesaikan dengan maksimal, sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan oleh seseorang itu. Sejalan dengan konsep dari Munandar (2012) yang menguatkan bahwa pengetahuan ialah bagian dari aspek input yang memengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja.

Menurut Munandar (2012) lingkungan kerja ialah semua hal yang berada di lingkungan karyawan yang dapat memengaruhi seseorang saat menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karena tempat tersebut mejadi tempat setiap hari seseorang melakukan pekerjaannya untuk menghasilkan sebuah hasil kerja dari kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki. Salah satu aspek lain yang memengaruhi kepuasan kerja dalam menyelesaikan kewajiban ialah lingkungan kerja, seluruh sesuatu yang berada di sekitaran pekerjaannya, yang mampu membuat serta memengaruhi kinerjanya (Nitisemito, 1996).

Kepuasan kerja ialah perasaan emosi pekerja berlandaskan hasil kerjanya telah diselesaikan, setiap karyawannya akan merasa puas serta merasa bangga atas hasil kerjanya

jika hasilnya baik. Seseorang tersebut akan merasa bangga pada dirinya sendiri karena telah bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Gomes (2003) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya merupakan suatu kondisi subjektif, yang didasarkan pada kesimpulan yang dapat di bandingkan dengan pendapatan yang nyata dapat di peroleh karyawan dari pekerjaannya serta apa yang diharapkannya, di inginkan, serta dipikirkan pantas beserta yang berhak didapatkannya. Kepuasan kerja ialah emosi orang dengan aktivitas sendiri, yang didapatkan oleh usaha diri sendiri dan dapat dukungan dengan kondisi kerja, hasil kerja dan yang lain yang ada di luarnya pekerjaan itu sendiri (Sinambela, 2012).

Wexly dan Yukl (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang tentang dirinya sendiri atau pekerjaannya. Perasaan terkait pekerjaan menggunakan faktor yaitu pelaksanaan, peluang berkembangnya karier, korelasi dengan karyawan, lingkungan kerja, pengaturan kerja, dan komposisi organisasi. Pada saat hal sama, perasaan yang korelasi bersama diri sendiri meliputi usia, kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Kepuasan kerja adalah perbandingan, reaksi atau kelakuan individu atau seseorang tentang pekerjaan serta banyak aspek lain (seperti lingkungan kerja, macam pekerjaan, gaji, pengetahuan profesional, kaitan antara rekan kerja, jalinan sosialisasi di kerjaan, dan lain-lainnya). Hubungan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, semakin seseorang tersebut memiliki kompetensi atau keahliannya dalam suatu bidang tertentu serta lingkungan kerja yang mendukung maka seseorang tersebut akan mendapat kepuasan secara emosional terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Begitupun sebaliknya, jika kompetensi yang dimiliki seseorang tersebut kurang dalam hal keterampilan, pengetahuan serta kemampuannya dan lingkungan kerja tidak mendukung baik dari sisi lingkungan fisik maupun lingkungan non-fisik maka seseorang tersebut tidak mendapat kepuasan dari hasil kerja yang telah dilakukan.

Berdasarkan latar belakang di atas mengenai topik masalah yang telah diuraikan tentang kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja petani padi di Desa Ambengan, maka dapat dilakukannya penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Petani Padi di Desa Ambengan".

Rumusan masalah yang dapat disusun berdasarkan latar belakang ialah sebagai berikut: (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja petani padi di Desa Ambengan? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja petani padi di Desa Ambengan? (3) Apakah kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja petani padi di Desa Ambengan?

Hasil dari penelitian ini ialah mendapatkan temuan eksplanatif atau penjelasan yang dapat teruji tentang pengaruh berikut : (1) Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja petani padi di Desa Ambengan. (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja petani padi di Desa Ambengan. (3) Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja petani padi di Desa Ambengan.

2. Metode

Rancangan penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif kausal. Penelitian dengan desain kuantitatif kausal ini digunakan untuk mendalami korelasi penyebab serta akibatnya antara variabel yang mempengaruhi serta variabel yang dipengaruhi. Jadi pada penelitian terdapat variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Tahapan dalam desain penelitian kuantitatif kausal yaitu (1) Menyebutkan masalah, (2) Menelaah teori, (3) Menyebutkan hipotesis, (4) Mengumpulkan data, dan (5) Mengambil kesimpulannya. Subjek pada penelitian ini ialah petani padi di Desa Ambengan, sedangkan Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas (*independent*) sedangkan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*).

Populasi pada penelitian ini ialah petani padi di Desa Ambengan sebanyak 285 orang. Menurut Sugiyono (2011) sampel ialah sebagian dari total dan kekhususan yang di miliki oleh suatu populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah *probability sampling*

memakai sampling acak sederhana (*simple random sampling*). Dalam pengambilan total sampel memakai Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N\varepsilon^2} \quad (1)$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

ε = persentase ketidak telitian dikarenakan salahnya pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

Apabila dilakukan kalkulasi menggunakan rumus, jumlah minimum yang di peroleh adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N\varepsilon^2} = \frac{285}{1 + 285(0,1)^2} = \frac{285}{3,85} \quad (2)$$
$$= 74,02$$

Maka sampel yang digunakan pada penelitian ini banyaknya 74 petani padi di Desa Ambengan.

Data pada penelitian ini menggunakan ialah jenis data kuantitatif. Data yang digunakan berupa data hasil kuesioner. Sumber data yang dipakai pada penelitian ini ialah : (1) Data primer ialah data yang diperoleh dari respon responden, suatu item pernyataan yang diberikan didalam kuesioner. Data didapatkan langsung dari petani melalui kuesioner kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. (2) Data sekunder ialah data yang diambil dari dokumen dan arsip kantor perbekel berkaitannya pada penelitian. Data diperoleh melalui Kasi Pemerintahan Kantor Perbekel Desa Ambengan. Dalam penelitian ini data yang di dapatkan yaitu data mata pencaharian masyarakat Desa Ambengan.

Pengumpulan data yang dibutuhkannya pada penelitian ini digunakan sebanyak 3 metode ialah: (1) Pencatatan dokumen ialah mengumpulkan data berdasarkan sumber data yang ada berupa jumlah masyarakat Desa Ambengan, data mata pencaharian, usia, dan tingkat pendidikan. Pencatatan dokumen langsung dilakukan dengan bagian Kasi Pemerintahan sebagai sumber data sekunder. (2) Wawancara ialah teknik pengumpulan data yang mempunyai tujuan melengkapinya data-data yang di dapatkan dari proses pencatatan dokumen. Dalam wawancara ini diharapkannya memperoleh data dari variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Wawancara langsung dilakukannya dengan Perbekel Desa Ambengan. (3) Metode Kuesioner, kuesioner yang dilakukan pada penelitian ini ialah kuesioner berstruktur (angket rahasia), kemungkinannya jawaban pernyataan yang telah disiapkannya sudah berbentuk pilihan. Responden tidak perlu lagi memberikan tambahan jawaban, responden hanya tinggal perlu memutuskan salah satu alternatif atau jawaban yang telah sudah disediakan, yang nantinya dapat memudahkannya peneliti menata dan menguraikan data. Pada peneliti ini kuesioner berisi pernyataan yang berhubungan dengan variabel seperti kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Kuesioner dalam suatu penelitian harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, hal tersebut dilakukan untuk menghasilkan penelitian yang valid serta akurat. (1) Uji Validitas, menurut Ghozali (2011) uji validitas di lakukan untuk menjabarkan valid atau tidak nya kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan kuesioner mempunyai kemampuan mengatakan suatu yang telah mempunyai ukuran oleh kuesioner itu. Pemeriksaan validitas ini memakai *Pearson Correlation* ialah menggunakan cara memperhitungkan hubungan antar nilai yang didapatkan di pernyataan. Jika pernyataan bisa dilihat valid jika tingkat signifikannya kurang dari 0,05, jika tingkat signifikannya lebih dari 0,05 maka pernyataan tersebut tidak valid . (2) Uji reliabilitas ialah alat digunakannya dengan menilai kuesioner yang disebut indikator dari variabel. Jika kuesioner di katakan reliabel bila

hasil responden terhadap suatu pernyataan itu tidak berubah-ubah dari setiap waktunya. Dapat diketahui reliabel atau tidak nya sesuatu variabel dilakukannya uji statistik yang melihat nilai *Cronbach Alpha*. Bila variabel ditegaskan reliabel jika mendapatkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 60. Bila *Cronbach Alpha* < dari 60 variabel dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2011).

Metode analisis yang dipakai pada penelitian ini ialah analisis kuantitatif. Dimana pengolahan data digunakan program SPSS. Teknik analisis data dapat digunakannya analisis regresi linier berganda lantaran penelitian ini menggunakan sumber dari satu variabel bebas. Sebelum data diolah terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik untuk memahami apakah model regresi yang di buat dapat dipergunakan untuk alat estimasi yang berguna, dan serta untuk mempersembahkan ketegasan bahwasannya persamaan regresi yang didapat mempunyai akurasi kuat, tidak lumrah dan konstan. Uji asumsi klasik dipakai seperti (1) Uji Normalitas ialah sealiran uji yang dilaksanakan menggunakan tujuannya serta memperhitungkan penyebaran data yang ada pada suatu himpunan data atau variabel, apabila penyebaran data itu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah yang berdistribusi normal atau mencapai normal. (Ghozali, 2011) dalam pedomannya normalitas bisa di temukan menggunakan melihat sebaran datanya (titik) dalam sumbu diagonal menurut grafik atau menggunakan membuktikan histogramnya menurut residual. Apabila data tersebar disekitaran garis diagonal dan membuntuti arah garis diagonal serta grafik histogram menerangkan pola berdistribusi normal, jadi contoh regresi dapat mencukupi perkiraan normalitas. (2) Uji multikolinieritas mempunyai tujuannya buat menganalisis apabila pada contoh regresi diketemukan hubungan antar variabel bebas (independent). Model regresi baik harusnya tidak ada hubungan antara variabel independen. Apabila antara variabel independen saling berhubungan, dikatakan variabel tidak ortogonal. Variabel ortogonal ialah variabel independen yang nilai hubungannya antara sesama variabel independen yang dengan nol (Ghozali, 2011). Uji multikolinieritas bisa dicermati menurut *tolerance value* > 10% serta nilai VIF < 10, bisa diambil kesimpulannya tidak adanya gejala multikolinieritas diantara variabel bebas didalam model regresi. (3) Uji heteroskedastisitas ialah dapat menganalisis dimana pada model regresi terjadi ketidak adanya persamaan variance dari residual satu peninjauan ke peninjauan lainnya. Jika varian dari residual satu peninjauan ke peninjauan lainnya tetap, maka disimpulkan homoskedastisitas dan apabila beda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Model regresi yang bagus ialah tidak adanya heteroskedastisitas. Upaya untuk menemukan hal ini ada atau bukan heteroskedastisitas dengan mengamati Grafik *Plot* apabila tidak ada bentuk yang dapat dipahami, serta titik ini dapat tersebar dibawah serta atas angka 0 pada sumbu Y, hal tersebut bukan terjadi heteroskedastisitas. Setelah dilakukannya uji asumsi klasik kemudian dilaksanakan analisis regresi linear berganda, dari hasil tersebut dilaksanakan uji F dan uji t, dan uji determinasi untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

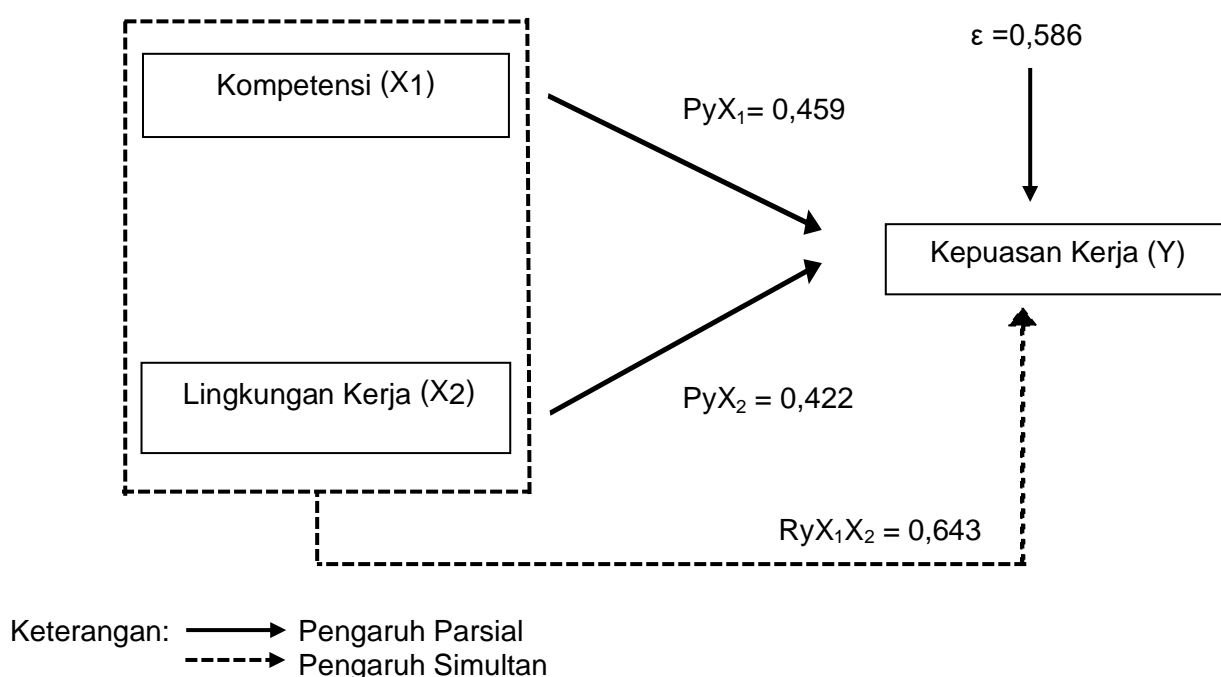
3. Hasil dan Pembahasan

Dalam pendalaman analisis ini mempergunakan analisis regresi linier berganda untuk mampu mengetahui ada tidaknya pengaruh atau hubungan variabel independen kompetensi dan lingkungan kerja kepada variabel dependen kepuasan kerja petani padi di Desa Ambengan. Olahan data dapat menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Hingga didapatkan hasil pengujiannya berupa ringkasan hasil output SPSS. Hasil olahan data dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	T	F	Sig.
Regression			25,086	
Konstanta	3,977	1,952		0.000
Kompetensi	0,365	4,354		0.000
Lingkungan Kerja	0,667	3,925		0.000

Struktur hubungan pengaruh Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu bisa di lihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1.
Struktur Hubungan Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Petani Padi di Desa Ambengan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 1 didapatkan nilai konstanta (α) sebesar 3,977, nilai koefisien regresi kompetensi (β_1) sebesar 0,365 nilai koefisien lingkungan kerja (β_2) sebesar 0,667, nilai koefisien *error* (ϵ) sebesar 0,586. Sehingga persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = 3,977 + 0,365X_1 + 0,667X_2 + 0,586\epsilon \quad (3)$$

Interpretasi hasil analisa regresi linier berganda yaitu : (1) Konstanta sebesar 3,977 yang dapat diartikan bahwa apabila kompetensi (X_1), lingkungan kerja (X_2) nilainya sama dengan nol, lalu kepuasan kerja (Y) besarnya 3,977. (2) Nilai koefisien kompetensi (β_1) besarnya 0,365 berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hal tersebut mengandung arti bahwasannya setiap peningkatan kompetensi (X_1) satu ukuran maka nilai kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan besarnya 0,365 bila asumsinya jika variabel bebas yang lainnya bernilai tetap. (3) Nilai koefisien lingkungan kerja (β_2) besarnya 0,667 berpengaruh

terhadap kepuasan kerja (Y). Ini bisa memiliki arti bahwa jika peningkatan lingkungan kerja (X_2) satu ukuran makanya nilai kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan besarnya 0,667 dengan asumsinya bahwa variabel bebas yang lainnya tetap. (4) Nilai *error* (ϵ) sebesar 0,586 jika anggapan bahwa masih ada variabel lain yang memengaruhi kepuasan kerja (Y) kecuali kompetensi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2).

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis linear berganda menunjukkan bahwa hipotesis penelitian pertama “Ada pengaruh secara parsial dari kompetensi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y)”. Berdasarkan rekapan hasil uji regresi berganda pada menunjukkan hasil $PyX_1 = 0,459$ dengan *p-value* $0,000 < 0,05$, yang menyatakan jika menolak H_0 berarti kompetensi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan sumbangan pengaruh sebesar 21,0%. Ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) secara parsial berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja (Y). Pada akhirnya hipotesis pertama diterima.

Hipotesis penelitian kedua “Ada pengaruh secara parsial dari lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)”. Berdasarkan rekapan hasil uji regresi berganda menunjukkan hasil $PyX_2 = 0,422$ dengan *p-value* $0,000 < 0,05$, yang menyatakan jika menolak H_0 yang berarti lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan sumbangan pengaruh sebesar 17,8%. Ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja (Y). Pada akhirnya hipotesis kedua diterima.

Hipotesis penelitian ketiga “Ada pengaruh secara simultan dari kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja”. Berdasarkan rekapan hasil uji regresi berganda pada memberikan hasil $RyX_1X_2 = 0,643$ dengan *p-value* $0,000 < 0,05$, yang menyatakan menolak H_0 yang berarti kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dilihat dari besar sumbangan pengaruh sebesar 41,4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 41,4% kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sementara itu pengaruh variabel lain diluar kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 58,6%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja (Y). Pada akhirnya hipotesis ketiga diterima.

Koefisien determinasi (R^2) dapat dilakukann sebagai pengukuran berapa kontribusi pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat. Berlandaskan hasil didapatkan nilai R^2 besarnya 0,414 atau 41,4% menunjukkan dalam ini bahwa pengaruh variabel kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama mampu mempengaruhi kepuasan kerja (Y). Sedangkan sisanya 0,586 atau 58,6% di pengaruhi dengan variabel lain, ini tidak ada didalamnya model regresi linier.

4. Simpulan dan Saran

Berlandaskan hasil dan pemaparan yang sudah dipaparkan serta dilakukannya dapat ditariknya simpulan yaitu : (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petani padi di Desa Ambengan Ambengan dengan hasil 0,459 dengan *p-value* 0,000, sumbangan pengaruh sebesar 21,0%. Artinya, kompetensi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena kompetensi yang dimiliki seseorang terhadap suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat diselesaikan dengan maksimal, sehingga kepuasan kerja dapat merasakan orang tersebut. (2) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan kepada kepuasan kerja petani padi di Desa Ambengan dengan hasil 0,422 dengan *p-value* 0,000, sumbangan pengaruh sebesar 17,8%. Artinya, lingkungan kerja mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja, tempat tersebut mejadi tempat setiap hari seseorang melakukan pekerjaannya, jika tempat tersebut mendukung dengan baik proses kerjanya maka akan tercipta kepuasan kerja bagi suatu individu. (3) Kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petani padi di Desa Ambengan dilihat hasil 0,643 dengan *p-value* 0,000, sumbangan pengaruh sebesar 41,4%, serta pengaruh variabel lain sebesar 58,6%. Artinya, salah suatu usaha yang dapat dilakukan oleh seseorang untuk mencapai kepuasan kerja yaitu dengan meningkatkan

kompetensi yang dimiliki serta mendapat lingkungan kerja yang mendukung maka mencapai kepuasan kerja yang bisa dirasakan oleh individu itu sendiri.

Bersumber pada hasil penelitian, pemaparan, serta kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya bisa dapat diajukan saran, untuk pihak Perbekel Desa Ambengan serta Kepala Subak Desa Ambengan agar lebih memperhatikan kompetensi dan lingkungan kerja dalam cara untuk membangkitkan kepuasan kerja petani padi, karena dalam penelitian ini memperlihatkan jika kompetensi dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut karena kompetensi dan lingkungan kerja yang mendukung akan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh setiap petani padi di Desa Ambengan, hal tersebut akan membantu meningkatkan kenyamanan yang dirasakan para petani dalam bekerja, sehingga dapat mendukung kualitas dan kuantitas hasil produksi padi yang dihasilkan akan mampu mencapai hasil yang maksimal. Bagi peneliti seterusnya harapannya dapat mengembangkannya penelitian ini serta menambah variabel-variabelnya lain yang memengaruhi kepuasan kerja, mengembangkan subjek penelitian dan dapat memperbanyak teori-teori berdasarkan variabel yang dipakai, serta dapat memakai teknik analisa data lain agar mendapat referensi dari penelitian-penelitiannya selain ini serta dapat menambah ilmu pengetahuannya dalam bidang sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi*. 2002. Jakarta. Tersedia pada sipma.ui.id (diakses tanggal 10 Oktober 2020).
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. ANDI.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nitisemito, A. S. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pallan, R. 2007. *Competency Management-Teknik Mengimplemetasikan Manajemen SDM Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Diterjemahkan oleh Okta Meia jalal. Jakarta: PPM.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prehallindo
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukino. 2013. *Pertanian Indonesia*. Jakarta: CV Abadi Jaya.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wexley, Kenneth dan Gary, Yukl. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.