

**PEMBERIAN KOMPENSASI KEPADA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN
PERTANIAN KOTA PEMATANGSIANTAR DALAM MENGUKUR KEPUASAN KERJA**

Oleh:

Agus N. Simanjuntak dan Yenni Lestari Purba

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk kompensasi yang diterapkan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian dalam memberikan kepuasan kerja pada seluruh pegawai dinas tersebut dengan tujuan dapat memberikan peningkatan kinerja. Penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner kepada 71 orang pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian sebagai responden. Dari hasil pengujian parsial antara kompensasi dan kepuasan kerja, hasilnya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 8,4% menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Pematangsiantar tidak dapat hanya diukur dengan memberikan kompensasi saja, masih membutuhkan faktor lain dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil analisis di atas kompensasi merupakan salah satu bagian penting yang dapat dijadikan sebagai faktor peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja namun masih perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain lagi di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Pematangsiantar agar dapat menambah kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat meningkat.

Kata Kunci : *Kompensasi dan Kepuasan Kerja*

Pendahuluan

Instansi pemerintah saat ini dihadapkan pada masalah yang kompleks baik dilihat dari pengaruh internal maupun eksternal instansi. Untuk membantu agar instansi dapat berjalan dengan lancar perlu adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintah merupakan aspek yang sangat penting. Setiap instansi yang didirikan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan memanfaatkan SDM. Salah satu sumber daya yang telah tersedia dan keberadaannya berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dalam SDM. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya instansi dalam pencapaian tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, jika tanpa sumber daya manusia maka sulit bagi instansi tersebut untuk mencapai tujuan.

Setiap organisasi pada dasarnya berusaha untuk mempertahankan pegawainya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi perlu di perhatikan sistem pemeliharannya akan tingkat kebutuhan dan kesejahteraannya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan oleh organisasi. Jika sistem pemeliharaan tersebut tidak sesuai dengan tujuan, maka dapat menimbulkan permasalahan baik bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Sistem pemeliharaan yang tidak sesuai seperti kurangnya perhatian pada pegawai, rendahnya gaji dan lingkungan kerja yang tidak menunjang dapat mengakibatkan pada rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja, bahkan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawainya.

Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematangsiantar mempunyai

tugas menyelenggarakan sebagian kewenangan Pemerintah Kota dan tugas Dekonsentrasi di bidang pertanian. Dalam melakukan pekerjaannya, pegawai di dinas tersebut dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya tepat waktu. Dengan demikian diharapkan kegiatan operasional pegawai berjalan dengan lancar dengan tepat waktu yang telah ditentukan. Untuk itu dibutuhkan pegawai yang dapat memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini dapat terwujud apabila pegawai memiliki kepuasan kerja pegawai yang tinggi, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Melalui observasi lapangan dan wawancara kepada pegawai bahwa kompensasi telah dilaksanakan. Kompensasi yang di berikan kepada pegawai seperti *pemberian gaji, insentif, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas, pekerjaan dan lingkungan kerja*. Tetapi realitanya masih banyak pegawai merasa tidak puas. Seperti tingkat kepuasan gaji yang diterima, adanya perbedaan kepuasan antar golongan. Disamping itu kurangnya perhatian pimpinan kepada pegawai, tidak adanya kenaikan jabatan yang diberikan kepada pegawai yang aktif dalam bekerja. Hal ini menyebabkan keengganan para pegawai untuk bekerja ekstra. Sehingga semangat kerja pegawai berkurang dan berdampak pada kepuasan dalam bekerja.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematangsiantar”.

Landasan Teori

Kompensasi

Salah satu tujuan utama seseorang menjadi pegawai suatu Instansi Pemerintahan adalah karena adanya kompensasi yang diharapkan. Kompensasi itu merupakan aspek yang paling berarti baik bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi instansi tersebut. Sistem pemberian kompensasi merupakan faktor yang penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan pegawai bagi instansi yang bersangkutan.

Kompensasi dapat bersifat finansial dan dapat juga bersifat nonfinansial. Pada umumnya istilah kompensasi sering disebut dengan istilah – istilah lain seperti gaji (salary), upah (wage) dan imbalan jasa (remuneration).

Kompensasi juga diartikan sebagai sesuatu yang diterima pegawai / karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”. Dapat berbentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan, sehingga merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Dalam arti lain, kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan.

Berdasarkan uraian diatas, pengertian kompensasi adalah pemberian penghargaan baik finansial maupun nonfinansial yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi pemerintahan, dan juga digunakan sebagai motivator atau perangsang oleh instansi dalam meningkatkan prestasi kerja.

Tujuan Kompensasi

Adapun beberapa tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama
Pemberian kompensasi akan menciptakan ikatan kerja sama yang formal antara instansi dengan pegawai dalam kerangka organisasi.
2. Kepuasan Kerja
Pegawai bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi.
3. Pengadaan Pegawai
Pengadaan pegawai akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik.
4. Motivasi
Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.
5. Menjamin Keadilan
Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antar pegawai dalam organisasi
6. Disiplin
Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.
7. Pengaruh Serikat Pekerja
Keberadaan organisasi tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh, serikat pegawai. Serikat – serikat tersebut akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan organisasi bagi pegawai.
8. Pengaruh Pemerintah
Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi pegawai.

Indikator - indikator Kompensasi

1. Kompensasi Finansial

a. Kompensasi Langsung

Adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan, seperti:

1. Gaji
Adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Insentif
Adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan langsung dengan *gain sharing* atau diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

b. Kompensasi Tidak langsung

Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu imbalan tidak langsung diberikan kepada pegawai sebagai bagian dari keanggotaan organisasi.

Adapun kompensasi tidak langsung adalah sebagai berikut :

1. Program perlindungan.
Yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
2. Bayaran di luar jam kerja.
Yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
3. Fasilitas.
Yaitu kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

2. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dapat berbentuk pekerjaan itu sendiri dapat berbentuk pekerjaan yang menarik, mendapatkan pelatihan sehingga memiliki kesempatan untuk berkembang, wewenang dan tanggung jawab, serta adanya penghargaan atas kinerja yang baik.

Indikator kompensasi nonfinansial adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan.
Tugas – tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, rasa pencapaian dan penghargaan.
2. Lingkungan kerja.
Kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerja pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja juga diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Arti lain dari kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/ suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya, atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap

pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilaku dalam bekerja.

Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Indikator - indikator dari kepuasan kerja dapat diturunkan sebagai berikut:

1. Faktor Psikologi
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentaraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan .
2. Faktor Sosial
Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial
Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.
5. Mutu Pengawasan
Merupakan Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Teori – teori Kepuasan Kerja

Terdapat tiga macam teori tentang kepuasan kerja yang sudah umum dikenal, yaitu :

1. *Discrepancy Theory* (Teori perbedaan)

Pegawai akan merasa puas apabila tidak ada selisih antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan, jika semakin banyak hal – hal penting yang diinginkan maka semakin besar ketidakpuasannya. Apabila terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima secara minimal dan kelebihan nya menguntungkan, orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dan jumlah yang diinginkan.

2. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Pegawai akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada apakah pegawai merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *in-equity* atas situasi diperoleh pegawai dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

3. *Two Factor Theory* (Teori dua faktor)

Menjelaskan bahwa kepuasan kerja berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Dalam perkembangannya, kepuasan dan ketidakpuasan dihubungkan dengan teori dari Maslow. Kepuasan berhubungan dengan kebutuhan level tinggi, misalnya kebutuhan sosial. Sedangkan ketidakpuasan berhubungan dengan kebutuhan dalam level rendah , misalnya kebutuhan psikologis

Kerangka Berpikir

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang pegawai untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan

semata – mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Dari uraian – uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja sangatlah erat, mengingat tingkat kepuasan kerja dapat diukur dari seberapa banyak, seberapa layak, dan seberapa besar kompensasi diberikan kepada pegawai. Oleh sebab itu, penting bagi pihak instansi untuk mengukur mekanisme pemberian kompensasi yang mampu mewujudkan rasa keadilan dan kepuasan pegawai.

Salah satu program yang mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan memberikan kompensasi terhadap pegawainya. Kompensasi juga dapat dikatakan hal utama yang menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi yang diberikan merupakan salah satu fungsi dari manajemen Sumber Daya Manusia untuk menarik dan memelihara serta dapat digunakan untuk mempertahankan pegawainya. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa bukan uang(nonfinansial). Pegawai menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki dan instansi memberikan kompensasi yang tepat sasaran dan sesuai harapan, akan mampu mendorong pegawai untuk

bekerja lebih giat dan produktif sehingga akan tercapai kepuasan kerja pegawai.

Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan pegawai, juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan pegawai potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan pemerintahan maupun kebutuhan pegawai, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Dengan terpenuhinya kebutuhan – kebutuhan pegawai melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi para pegawai. Oleh sebab itu pemerintahan perlu memperhatikan keseimbangan antara jumlah kompensasi dengan tingkat kontribusi yang disumbangkan oleh tenaga kerja kepada instansi. Dengan demikian kepuasan kerja para pegawainya akan terpenuhi oleh apa yang telah dilakukan oleh pemerintahan dalam memberikan kompensasi. Adanya sikap positif dari diri pegawai itu sendiri maka dapat menjadikan pekerjaan menjadi lebih mudah dan cepat selesai.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematangsiantar, Jl. TN. Rondahaim Kelurahan Pondok Sayur, Kec. Siantar Martoba Komplek Balai Benih Ikan (BBI).

Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah berdasarkan golongan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematangsiantar sebanyak 71 orang.

Tabel Golongan Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematangsiantar.

Golongan IV

Golongan	Jumlah Pegawai (Orang)
IV/c	1
IV/b	3
IV/a	11
Jumlah	15

Golongan III

Golongan	Jumlah Pegawai (Orang)
III /d	22
III /c	9
III /b	7
III /a	6
Jumlah	44

Golongan II

Golongan	Jumlah Pegawai (Orang)
II /d	1
II /c	8
II /b	2
II /a	1
Jumlah	12

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematangsiantar Tahun 2019.

Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 71 pegawai, dimana jumlah semua anggota populasi dijadikan sampel.

Data penelitian ini diperoleh dari wawancara dan kuesioner yang telah diisi oleh responden secara langsung, yaitu Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematangsiantar.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Sejarah Singkat Perusahaan

Badan urusan Ketahanan Pangan (BUKP) dibentuk melalui Keppres

No.136 Tahun 1999 tentang kedudukan, tugas, fungsi susunan organisasi tata kerja departemen yang diharapkan dapat terorganisasi dengan lebih baik. Penjabaran Keppres tersebut terkait dengan kedudukan, tugas, fungsi, susunan organisasi, dan tata kerja. Departemen Pertanian yang diuraikan melalui Keputusan Menteri Pertanian No. 160/Kpts/OT.210/3/2000 Tentang Organisasi Tata Kerja Departemen Pertanian Badan Urusan Ketahanan Pangan pada Bab XII pasal 140. Melalui keputusan tersebut dikemukakan bahwa, badan ini mempunyai tugas melaksanakan pengkajian dan pengembangan ketahanan pangan berdasarkan kebijakan Menteri dan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Penanganan distribusi pangan khususnya beras pada masa pemerintahan Abdurrahman Wahid dilakukan juga oleh BULOG dengan ruang lingkup tugas yang sama untuk mendukung pemantapan ketahanan pangan.

BUKP dan Sekretariat Pengendali (Setdal) BIMAS dilebur menjadi Badan Bimas Ketahanan Pangan (BBKP) yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden No.177 Tahun 2000 pasal 16 Tentang susunan organisasi dan tugas Departemen Pertanian. Keppres tersebut menjelaskan bahwa BBKP merupakan suatu unit kerja setingkat eselon I dalam struktur Departemen Pertanian dengan tugas yang diuraikan dalam Keputusan Menteri Pertanian No.01/ Kpts/ OT.210/2001 tentang organisasi dan tata kerja Departemen Pertanian yaitu “melaksanakan pengkajian, pengembangan, dan koordinasi pemantapan ketahanan pangan”. Sedangkan untuk pelaksanaan tugas pemantapan ketahanan pangan di daerah (propinsi maupun kabupaten / kota), telah dibentuk unit kerja struktural ketahanan pangan di propinsi dan kabupaten / kota dengan tetap

berpedoman kepada Undang – undang No. 22 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah No.25 Tahun 2000 Tentang kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonomi, Undang–undang dan Peraturan Pemerintah tersebut telah menetapkan mengenai struktur organisasi dan tata kerja perangkat pemerintah propinsi dan kabupaten / kota.

Sektor pertanian dalam tatanan pembangunan daerah Kota Pematangsiantar memegang peranan yang sangat strategis, karena selain bertujuan untuk menyediakan pangan bagi seluruh penduduk, juga merupakan penyumbang devisa non migas dan memberi kontribusi dalam perkembangan perekonomian Kota Pematangsiantar. Besarnya kesempatan kerja yang dapat diserap dan besarnya jumlah penduduk yang bergerak pada sektor ini, menunjukkan bahwa peran sektor pertanian bukan hanya menjalankan fungsi ekonomi, tapi juga dalam rangka menjalankan fungsi sosial dan stabilitas politik keamanan. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Pematangsiantar adalah sebagai unsur pelaksana kewenangan Pemerintah Kota di bidang Pertanian, Perkebunan, Kehutanan, Peternakan dan Perikanan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pematangsiantar Nomor 3 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas – Dinas Daerah Kota Pematangsiantar, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Pematangsiantar Nomor 2 Tahun 2011.

Berdasarkan Peraturan Walikota Pematangsiantar Nomor 04 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja dinas- dinas Daerah Kota Pematangsiantar, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota

Pematangsiantar dalam melaksanakan pembangunan pertanian tetap mengacu pada arah kebijakan pembangunan bidang ekonomi nasional dengan penekanan pada :

- a. Mengembangkan perekonomian yang berorientasi global sesuai kemajuan teknologi dengan membangun keunggulan komparatif sesuai kompetensi dan produk unggulan berbasis lokal.
- b. Mengembangkan sistem ketahanan pangan yang berbasis pada keragaman sumberdaya bahan pangan, kelembagaan dan budaya lokal dalam rangka menjamin tersedianya pangan dan nutrisi dalam jumlah dan mutu yang dibutuhkan pada tingkat harga yang terjangkau dengan memperhatikan peningkatan pendapatan petani dan peningkatan produksi.

Dari arah pembangunan pertanian tersebut, maka pembangunan pertanian di Kota Pematangsiantar dilaksanakan dalam upaya peningkatan produksi, produktivitas dan pendapatan petani dengan memperhatikan kelestarian lingkungan dalam konsep pembangunan pertanian yang mandiri dan berkelanjutan melalui penyediaan sarana dan prasarana infrastruktur, pembangunan sistem agribisnis dan peningkatan SDM petani melalui penguasaan teknologi dan pemanfaatan sumber daya alam pada sektor ketahanan pangan yang meliputi sub sektor tanaman pangan dan hortikultura, perkebunan, peternakan dan perikanan.

Beberapa faktor pendukung untuk mencapai terwujudnya konsep pembangunan pertanian tersebut diatas antara lain, kesiapan SDM, tertatanya kelembagaan, berkembangnya inovasi teknologi tepat guna spesifik lokasi dan ketersediaan sarana prasarana yang memadai. Beberapa tujuan

pembangunan Kota Pematangsiantar diamanatkan pencapaiannya pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Pematangsiantar, yakni :

- a. Mewujudkan pelayanan masyarakat yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelayanan yang baik dengan sasaran meningkatnya aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan pemerintah daerah.
- b. Mewujudkan aparatur pemerintah yang profesional dengan sasaran meningkatnya kualitas dan kapasitas sumberdaya aparatur pemerintah.
- c. Meningkatkan perekonomian yang berbasis agribisnis dengan sasaran mantapnya ketahanan pangan, terwujudnya jejaring agribisnis yang kuat dan meningkatnya sistem infrastruktur penunjang agribisnis.
- d. Menjamin kelestarian fungsi lingkungan hidup dengan sasaran terwujudnya pembangunan yang berwawasan lingkungan.

Deskriptif Responden Penelitian

Penelitian dilakukan kepada 71 orang responden yang merupakan karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematangsiantar. Gambaran umum pengawai yang menjadi responden pada penelitian ini secara jelas diperlihatkan pada tabel sebagai berikut:

Gambaran Umum Responden Penelitian

No	Karakteristik	Frekuensi	Presentasi
1.	Pendidikan		
	• SMA	16	22%
	• D3	9	13%
	• S1	38	54%
	• S2	8	11%
	Jumlah	71	100%
2.	Usia		
	• 20-29	5	7%
	• 30-39	17	24%
	• 40-49	23	32%
	• 50-59	26	37%

	Jumlah	71	100%
3	Golongan		
	• Golongan I	0 12	0 17%
	• Golongan II	44 15	62% 21%
	• Golongan III	71	100%
	• Golongan IV		
	Jumlah		

Sumber : Data diolah
Analisis Linear Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Tabel Hasil Persamaan Regresi Sederhana

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	26.262	4.944	
Kompensasi	.236	.087	.311

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Dari hasil output SPSS pada tabel diatas maka di peroleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 26.262 + 0,236 X$$

Persamaan regresi tersebut, menjelaskan nilai koefisien regresi kompensasi sebesar (+)0,236. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematangsiantar dan menjelaskan bila terjadi peningkatan kompensasi maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja.

Dalam Uji-t, diperoleh koefisien regresi menunjukkan hasil yang signifikan, yaitu Kompensasi memiliki dan memberi pengaruh secara nyata terhadap Kepuasan Kerja.

Koefisien Determinasi (R^2) disesuaikan sebesar 0,084 menunjukkan kompensasi menjelaskan kepuasan kerja hanya 8,4% sangatlah rendah. Nilai R^2 yang kecil sebesar 0,084 memberi arti bahwa kemampuan kompensasi menjelaskan kepuasan kerja sangat terbatas.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.311 ^a	.097	.084	4.462	2.083

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dari hasil analisis regresi dan uji-t, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematangsiantar.

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) kompensasi hanya berpengaruh sebesar 8,4% sisanya 91,6% dipengaruhi oleh lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan:

1. Bagi Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematangsiantar kompensasi harus ditingkatkan lagi terutama kompensasi tidak langsung agar dapat menciptakan kepuasan pegawai dalam bekerja. Dengan demikian, diharapkan pegawai akan semakin tinggi motivasinya sehingga diharapkan pula kinerjanya bertambah.

2. Dalam meningkatkan kompensasi dapat dilakukan dengan mengoptimalkan kompensasi non finansial dikarenakan kompensasi finansial di dalam instansi pemerintahan yang telah terstandarisasi.
3. Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematangsiantar dalam meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja juga hendaknya memperhatikan faktor lainnya di luar kompensasi, karena faktor lain tersebut juga turut serta memberikan kontribusi bagi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematangsiantar.

DAFTAR PUSTAKA

Edison Emron, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung. Alfabeta. 2018

Girsang, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah (KPID) Sumatera Utara*. Fakultas Ekonomi Program Sarjana Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan. 2016

Hamzah, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertamanan Kota Medan*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2013

Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara. 2016

Juni, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Ketiga. Bandung . Alfabeta. 2018

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Cetakan Keempat. Depok . Raja Grafindo. 2018

Mardahleni. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *eJurnal apresiasiekonomivolume.Vol. 1 No.1.2013, Hal 9-15. Diakses pada 15 juli 2019.*

Purnamasari, 2013 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut. *eJournal Development And Public Policy ISSN 2087-1511. Vol .04 No.01.2013, Hal 12-19, Diakses pada 15 juli 2019.*

Rachmandika, et.al. 2016 Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.i d.Vol. 33 No.1. 2016 . Diakses pada 15 juli 2019.*

Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta . Salemba Empat. 2013

Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2018

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. Bandung. Alfabeta. 2012

Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Jakarta. Kencana Prenada Media Group. 2012

Suwanto, et.al, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Cetakan Keenam. Bandung. Alfabeta. 2018

Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. 2014