

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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. Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. 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 diperhatikan sistem pemeliharaannya 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 terhadap organisasi.

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.

Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematang Siantar 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.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam mengadakan penelitian, perlu dirumuskan masalah secara jelas agar proses penelitian berjalan terarah. Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ **Seberapa besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematang Siantar**”.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk memenuhi tugas akhir dan mengembangkan kemampuan berfikir penulis melalui karya ilmiah, serta melatih penulis dalam menerapkan teori – teori yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi instansi terkait sehingga mengetahui efektifitas pemberian kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan sistem yang sudah diterapkan.

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen

Sebagai tambahan literatur kepustakaan bidang penelitian dan tambahan fakta yang dapat dikembangkan dikemudian hari mengenai pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan kompensasi dan kepuasan kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian 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).

Menurut Emron Edison (2018; 152) “ **Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai / karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya**”. Menurut Thomas H. Stone dikutip dalam buku Suwanto dan Donni (2018; 220) bahwa “**Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan**”. Menurut Wibowo (2014; 289) “**Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja**”. Sedangkan Menurut Kasmir (2018; 233) “**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.

2.1.2 Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan kompensasi Menurut Werther dan Davis (1996) dalam buku Donni (2018; 325) 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 penghidupan yang layak bagi pegawai.

2.1.3. Indikator - indikator Kompensasi

Menurut Rivai (2011: 741) jenis - jenis kompensasi terdiri dari dua macam yaitu finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi pembayaran pegawai dalam bentuk upah atau gaji dan insentif yang sesuai dengan beban pekerjaan, prestasi yang dilakukan pegawai dan dilakukan secara periodik berdasarkan ketepatan waktu. Kompensasi tidak langsung atau tunjangan terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung, guna untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai meliputi liburan, berbagai macam asuransi, dan pemberian tunjangan hari raya. Kompensasi nonfinansial dapat berupa pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan pegawai.

1. Kompensasi Finansial

a. Kompensasi Langsung

Adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan. Indikator kompensasi langsung menurut Hariandja (2009: 224) sebagai berikut :

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.

Indikator kompensasi tidak langsung menurut Simamora (2004) dikutip dari Donni Juni (2018: 323) 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 menurut Simamora (2004) dalam buku Donni Juni (2018: 323) 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.

2.1.4. Asas – Asas Pemberian Kompensasi

Menurut Donni (2018 : 320) di dalam pemberian kompensasi, Asas – asas yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku pegawai di organisasi, sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi pegawai yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari pegawai. Jika pegawai mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan pegawai akan mengalami kecemburuan, sehingga berpotensi untuk mengganggu iklim kerja organisasi dan produktivitas kerja pegawai. Kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan asas adil, baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap pegawai. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja sama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai yang lebih baik.

2. Kelayakan

Kompensasi yang diterima pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Tolak ukur layak memang bersifat relatif, tetapi penetapan besaran minimal kompensasi yang akan diberikan oleh organisasi harus mengacu kepada standar hidup daerah, dengan berpijak pada standar UMR, baik ditingkat kota / kabupaten. Sedangkan kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor – faktor seperti kinerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lain – lain.

2.1.5. Metode Pemberian Kompensasi

Menurut Donni (2018 : 329) ada 2 kriteria metode pemberian kompensasi, yaitu :

1. Metode Tunggal.
adalah metode penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir atau pendidikan formal terakhir yang ditempuh pegawai. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah yang dijadikan standarnya.
2. Metode Jamak.
adalah metode dalam pemberian gaji pokok berdasarkan atas beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, serta pengalaman yang dimiliki.

2.1.6 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Organisasi.
Apabila kemampuan dan kesiediaan organisasi untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan organisasi untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Pekerja (Buruh).
Apabila serikat pekerja kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika serikat pekerja tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Pegawai.

Jika produktivitas kerja pegawai baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dan Undang – undang dan Keppres.

Pemerintah dengan Undang – undang dan Keppres menetapkan Upah Minimum Regional (UMR). Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang – wenang menetapkan besarnya kompensasi bagi pegawai. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang – wenang.

6. Biaya Hidup.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Pegawai.

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya, pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan dan pengalaman kerja lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasi kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar, maka tingkat kompensasi semakin besar, karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko kecil, tingkat kompensasinya relatif rendah.

2.2 Pengertian 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. Pengertian kepuasan kerja menurut Handoko dikutip dari Edy (2012 ; 75) **“Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”**.

Menurut George dan Jones (2007) dikutip dari Donni (2018 ; 291) **“Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Gibson, dkk (2010) dikutip dari Donni (2018 ; 291) “Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja Menurut Robbins dikutip dari Wibowo (2014 : 413) “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Berdasarkan defenisi dari beberapa pakar tersebut, 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 penelian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilaku dalam bekerja.**

2.2.1 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator – indikator dari kepuasan kerja Menurut Sinambela (2018 : 309) yaitu :

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.

2.2.2 Teori – teori Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (1977) dikutip dari Donni Juni (2018: 298 - 301) menyatakan 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 kelebihanannya 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

2.2.3 Faktor – faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

As'ad (2009) dikutip dari Donni Juni (2018: 301) menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor Psikologis.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor Sosial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara 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 istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.3. Penelitian Terdahulu

Kajian Pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut penelitian yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini :

Penelitian yang dilakukan oleh Imas Purnamasari (2013 : 19) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut ”. dimana diperoleh nilai korelasi berdasarkan perhitungan korelasi sebesar 0,497 yang termasuk tingkat hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut. Didapatkan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka kaidah keputusannya H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut dengan koefisien determinasi (KD) sebesar 24,7 % dan sisanya sebesar 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian oleh Amir Hamzah “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertamanan Kota Medan ”. dimana diperoleh $r_{tabel} < r_{hasil}$ hasil penelitian $r_{xy} = 0,214 < 0,294$ dalam tabel r product moment, hipotesis yang diajukan diterima, dengan $n = 45$ orang pada taraf signifikan 5%. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertamanan Kota Medan, apabila r_{xy} hasil hitung dibandingkan dengan interpretasi koefisien korelasi, dengan interpretasi rendah antara 0,200 – 0,3999. Diketahui bahwa r nilai hasil perhitungan $r_{xy} = 0,214 < 0,294$ nilai uji t . Diperoleh hubungan antara variabel (x) kompensasi dengan variabel (y) kepuasan kerja pegawai yang signifikan antara kedua variabelnya. Sedangkan uji determinasinya adalah 4,57%. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan sisanya 95,46% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

Penelitian oleh Thomas Girsang “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah (KPID) SUMATERA UTARA”. dimana diperoleh koefisien regresi variabel kompensasi adalah positif (+0,450) yang berarti setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Nilai t hitung variabel bebas kompensasi adalah sebesar 1,738 sedangkan nilai t tabel 1,708 sehingga diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Hipotesis menunjukkan bahwa secara positif dan signifikan kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera utara. Koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,108 yang artinya 10,8% dari perubahan kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan variabel kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 89,2 % dijelaskan oleh variabel lain.

Penelitian oleh Kartika Tri Rahmawati yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota”. Dimana hasil penelitian menunjukkan (Uji F) kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang cukup kuat. Hal tersebut berdasarkan pada uji F sebesar 11,412, berdasarkan uji t (secara persial) kompensasi langsung sebesar 3,043, sedangkan kompensasi tidak langsung sebesar 2,648, dan t tabel sebesar 1,996. Dapat disimpulkan bahwa t hitung > dari t tabel yang berarti H_1 diterima H_0 di tolak. Hal ini berarti bahwa kompensasi langsung berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Iman Rachmandika, et.al (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk”. dimana berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat digambarkan bahwa masing – masing total jawaban responden tentang kompensasi finansial, mempunyai rata – rata nilai sebesar 4,03. Pada variabel kompensasi nonfinansial menunjukkan nilai rata – rata sebesar 4,02. Pada variabel kepuasan kerja karyawan mempunyai total nilai rata – rata sebesar 4,04. Hasil analisis berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan persial variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial,

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji simultan diperoleh F sebesar $0,000 < 0,005$ dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 59,1%, sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikan t sebesar $0,003 < \alpha = 0,005$. *Non financial compensation has significant influence on job satisfaction of employee (Y) which has t significance for $0,000 < \alpha = 0,005$.*

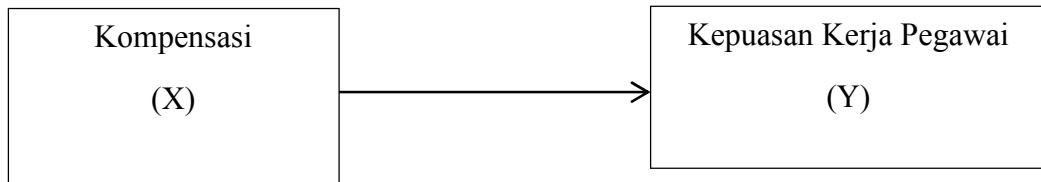
2.4 Kerangka Berpikir

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 fisi 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.

Adapun kerangka berfikir dalam penyusunan skripsi digambarkan dengan model sebagai berikut:



Gambar 2.4 Kerangka Berpikir

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012 ; 93) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dengan demikian yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah : **Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematang Siantar.**

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis Kuantitatif. Metode deskriptif yaitu untuk mengklasifikasikan data guna memecahkan masalah dengan mengumpulkan data, menyusun data dan mengklasifikasikan serta menginterpretasikannya berdasarkan kenyataan empirik yang ada di lapangan.

Analisis kuantitatif yaitu mengelolah data dengan cara menyaring informasi kejadian yang ada kemudian menabulasikannya serta menghubungkannya secara sistematis melalui teknik analisis kuantitatif.

Pada desain penelitian ini akan menjelaskan mengenai populasi, sampel, teknik sampling, jenis data penelitian, pengumpulan data, defenisi operasional variabel penelitian, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan metode analisis data. Desain penelitian ini dibuat untuk memilih sumber-sumber dan jenis-jenis informasi yang dipakai dalam penelitian.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

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

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Anwar (2011 : 87) **“Populasi adalah sekumpulan elemen yang menunjukkan ciri – ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan.** Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri – ciri tertentu menunjukkan karekteristik dari kumpulan itu.

Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah berdasarkan golongan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematang Siantar sebanyak 71 orang. Data tersebut disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1 Golongan Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematang Siantar.

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 Pematang Siantar Tahun 2019.

3.3.2 Sampel

Menurut Anwar (2011 : 88) “ **Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya.** Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 71 pegawai, dimana jumlah semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.3.3. Teknik Sampling

Menurut Anwar (2011 : 88) “ **Teknik sampling adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia.** Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh.

Penelitian ini memiliki rencana analisa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematang Siantar. Pegawai yang dimaksud adalah Pegawai Apartur Sipil Negara. Dalam Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematang Siantar terdapat 71 pegawai yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan peneliti sebagai objek penelitian.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Menurut Anwar (2011 ; 104) dalam bukunya Metode Penelitian bahwa: “ **Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti**”. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari wawancara dan kuesioner yang telah di isi oleh responden secara langsung, yaitu Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematang Siantar.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Anwar (2011 ; 104) “ **Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain**”. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti data golongan, data profil perusahaan, dan data – data lain yang menyangkut kompensasi dan kepuasan kerja.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara pengambilan data atau informasi dalam suatu penelitian. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan beberapa cara:

3.5.1 Observasi

merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek, objek, atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu – individu yang diteliti.

3.5.2 Wawancara

adalah melakukan komunikasi langsung dengan bagian Kepegawaian Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian, tujuannya untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

3.5.3 Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal sebagaimana dikemukakan Likert. Menurut Anwar (2011 : 59) “ **Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pertanyaan berkaitan indikator – indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur**”. Pilihan jawaban kualitatif dibuat bergradasi dengan skor mulai dari angka 5 hingga angka 1 (tabel 3.2)

Tabel 3.2 Skala Likert Untuk Pengukuran Ordinal

| Pilihan Jawaban | Skor |
|--------------------|------|
| Sangat Setuju (ST) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |

| | |
|---------------------------|---|
| Netral (N) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

3.7 Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran dengan menggunakan alat ukur yang baik. Menurut Anwar (2011 ; 67) “ **Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam atau sosial**”. Dengan judul “Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Pematang Siantar”.

Berdasarkan keterangan kompensasi dan kepuasan kerja pegawai, maka akan ditentukan indikator yang meliputi kompensasi dan kepuasan kerja pegawai sebagaimana disajikan pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Instrumen Penelitian

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator |
|-------------------|-----------------------------|----------------------|
| Kompensasi | Kompensasi merupakan | Finansial langsung : |

| | | |
|---------------------------|--|---|
| (X) | sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Sumber ; Donni (2018 : 319). | 1. Gaji 2. Insentif Finansial tidak langsung : 1. Program Perlindungan 2. Bayaran diluar jam kerja 3. Fasilitas Nonfinansial : 1. Pekerjaan 2. Lingkungan Kerja |
| Kepuasan Kerja (Y) | Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sumber ; Wibowo (2014 : 413). | 1. Faktor Psikologi 2. Faktor Sosial 3. Faktor Fisik 4. Faktor Finansial 5. Mutu Pengawasan |

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk menguji validitas konstruksya dilakukan dengan menguji masing-masing pertanyaan dengan menggunakan product moment correlation dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r hitung positif dan r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r alpha positif atau $> r$ tabel, maka pernyataan reliabel.

Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel, maka pernyataan tidak reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara menggunakan Statistik Kolmogrov – Smirnov dan menganalisa grafik histogram, normal probability plot.

Kriteria pengujian normalitas data menurut Kolmogrov – Smirov

- a. Jika Sig. (Prob) Value $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika Sig, (Prob) Value $> 0,05$ maka H_0 diterima, berarti data terdistribusi secara normal.

Kriteria pengujian normalitas data menurut normal probability plot.

- a. Uji normalitas data juga dapat dilakukan dengan melihat grafik. Normal P-P Plot dan grafik Detrended Normal P-P Plot.
- b. Dengan Normal P-P Plot, data disimpulkan terdistribusi secara normal, jika titik – titik nilai data kurang lebih berada pada (mengelilingi) suatu garis lurus.
- c. Dengan Detrended Normal P-P Plot, data disimpulkan terdistribusi secara normal, jika titik – titik nilai data tidak membentuk pola tertentu dan terdistribusi disekitar garis mendatar yang melalui titik nol.

3.9.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu dengan yang lain. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan metode *glejser* dan metode *scatterplot* dengan dasar analisis :

Uji *Glejser* dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Kriteria metode *Scatterplot* :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.10.1 Metode Regresi Linear Sederhana

Metode regresi merupakan sebuah alat statistik yang memberikan penjelasan tentang pola hubungan (model) antara satu variabel.

Dalam analisis regresi, dikenal dua jenis variabel yaitu:

- a. Variabel *independent* (variabel bebas) yang diberi notasi X.
- b. Variabel *dependent* (variabel yang dipengaruhi) yang diberi notasi Y

Adapun metode regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi sederhana. Metode regresi linear sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependent dengan persamaan linear. Metode regresi linear sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dengan persamaan regresi linear sederhana :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

X = Variabel Kompensasi

Y = Variabel Kepuasan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Tingkat Kesalahan (*error of term*)

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji – t (Uji Parsial)

Dilakukan uji t, yaitu uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis tentang pengaruh kompensasi sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

H_0 : $\beta = 0$, Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_1 : $\beta \neq 0$, Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan kriteria keputusan adalah :

- a. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya variabel X memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.
- b. Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima, H_1 ditolak artinya variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

3.11.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 $\{0 < R^2 < 1\}$. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memberikan variasi pada variabel tidak bebas.