

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA
SERTA DAMPAKNYA KEPADA KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN
PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

Enab Fatmawati¹, Edizal AE², Djatmiko Noviantoro³

Universitas Tridinanti^{1,2,3}

enabfutmawati@gmail.com¹, edizal64@yahoo.com², drmikosemsi2@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya kepada kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode kuantitatif, perhitungan skala likert, uji Validitas dan uji Realibilitas menggunakan SEM berbasis varian dengan software Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif tidak langsung dan signifikan kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan pengaruh positif tidak langsung kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya hubungan kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan bersifat positif yang memberikan pengertian bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh kompensasi (X1), kompetensi (X2) yang dimediasi melalui kepuasan Kerja (Y).

Kata kunci: Kinerja, Kompensasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of compensation and competence on job satisfaction and its impact on employee performance at the Food Security and Livestock Service of South Sumatra Province. The methods used in this study were quantitative, Likert scale calculations, validity tests, and reliability tests using variance-based SEM with Smart PLS software. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between compensation and job satisfaction, competence has a positive and significant influence on job satisfaction, there is an influence of job satisfaction on performance, there is a positive and significant indirect influence of compensation on performance mediated by job satisfaction, and a positive and significant indirect influence of competence on performance mediated by job satisfaction. This means that the relationship between compensation, competence, and job satisfaction, together with employee performance, shows a strong and positive correlation, indicating that employee performance can be explained or influenced by compensation (X1) and competence (X2) mediated through job satisfaction (Y).

Keywords: Performance, Compensation, Competence, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kelancaran pembangunan nasional sangat bergantung pada kesempurnaan aparatur negara, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik secara profesional dan berintegritas (Wibisono, 2006). Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan memiliki peran penting dalam mewujudkan ketahanan pangan dan peternakan berkelanjutan, antara lain melalui penguatan cadangan pangan, pengendalian inflasi pangan, pencegahan *stunting*, serta edukasi konsumsi pangan bergizi seimbang kepada masyarakat (Badan Ketahanan Pangan, 2021).

Dalam pelaksanaan tugas tersebut, kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam mencapai target layanan publik. Menurut Sutrisno (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang salah satunya dipengaruhi salah satunya oleh budaya organisasi. Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan tingkat persaingan menyebabkan penelitian serta pengukuran kinerja juga menjadi krusial untuk diperhatikan. Meskipun pegawai bekerja dalam satu instansi yang sama, perbedaan kinerja dapat terjadi karena adanya perbedaan pada tempat kerja dan faktor individu pegawai. Lumbanraja & Jumjuma (2024), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

antara lain kemampuan dan keahlian, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi, serta kompensasi. Menurut Pandi (2025), dimensi untuk variabel kinerja (Z) mencakup hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam memacu semangat kerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien (Pratama & Armanu, 2022). Hasibuan, (2017), mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk pendapatan yang diterima oleh karyawan baik berupa uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Kompensasi dapat berupa imbalan langsung (gaji, tunjangan tunai, tunjangan hari raya, bonus, dan insentif) maupun imbalan tidak langsung yang diterima pada kondisi tertentu). Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan telah mengatur kebijakan kompensasi pegawai melalui Peraturan Gubernur, meliputi gaji, tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, dan tambahan penghasilan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja pegawai. Menurut Vandist (2017) terdapat 4 dimensi kompensasi meliputi: kesesuaian tunjangan, kecukupan tunjangan, kepuasan tunjangan, dan ketepatan waktu.

Selain kompensasi, kompetensi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Wibowo, 2011). Kompetensi yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif, produktif, dan sesuai target yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2023), dimensi kompetensi mencakup kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bersikap, dan kebutuhan untuk bersosialisasi

Di sisi lain, kepuasan kerja menjadi indikator penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah penilaian mengenai sejauh mana pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan pegawai serta perasaan pegawai terhadap pekerjaannya (As'ad, 2011). Robbins & Judge (2016), menambahkan bahwa kepuasan kerja juga mencakup penilaian pegawai terhadap kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan yang diyakininya layak diterima. Menurut Luthan (2016), terdapat 7 dimensi untuk kepuasan kerja mencakup isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji/insentif, rekan kerja, dan kondisi kerja

Namun demikian, permasalahan seperti rendahnya pemahaman pegawai terhadap tugas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta kualitas kerja yang belum optimal masih menjadi tantangan dalam pencapaian target kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi, pelatihan, pengawasan yang efektif, serta pemberian kompensasi yang layak.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan sebagai upaya mendukung peningkatan kualitas layanan publik dan pencapaian pembangunan daerah yang berkelanjutan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Locus Penelitian

Locus Penelitian ini adalah Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan yang beralamat di Jalan Kolonel H. Burlian KM. 6 No. 82 Palembang.

Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 107 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang di toleransi 5% di dapatkan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 85 responden.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam hubungannya dengan teknik survey ini, Siswoyo (2016), lebih lanjut menyatakan survei merupakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada responden.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan metode *Partial Least Squares - Structural*

Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan program SmartPLS. Metode ini dipilih karena sesuai untuk model kompleks, ukuran sampel relatif kecil, dan bertujuan eksploratif. Rentang skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner.

Kategori jawaban responden apabila dilakukan pengklasifikasian dapat dilakukan dengan menghitung terlebih dahulu interval (i) dengan rumus:

$$i = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\sum \text{Kategori}} = \frac{5 - 1}{3}$$

$$= 1,33$$

Dengan interval sebesar 1,33, maka dapat dibuat 3 kategori yaitu :

Tabel 1.
Kategori Jawaban

	Nilai rata-rata
(1)	(2)
Rendah	1,00 - 2,33
Sedang	2,34 - 3,67
Tinggi	3,68 - 5,00

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

- 1 **Rendah** * Jika Nilai rata-rata jawaban responden 1 sampai 2 dengan interval sebesar 1,33
- 2 **Sedang** * Jika Nilai rata-rata jawaban responden 2 sampai 3 dengan interval sebesar 1,33
- 3 **Tinggi** * Jika Nilai rata-rata jawaban responden 3 sampai 5 dengan interval sebesar 1,33

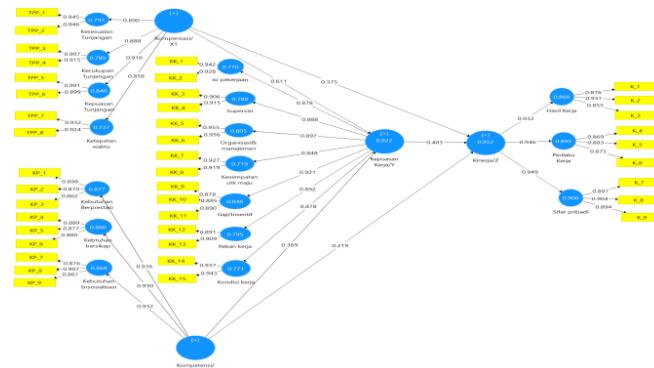
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Ada beberapa tahapan yang harus dilakukan pada penelitian dengan teknik pengolahan data analisis inferensial menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square (PLS)*, yaitu:

Convergent Validity

Karena menggunakan konstruk formatif pada pengujian outer model menggunakan :



Gambar 1. Full Model 1 Setelah Kalkulasi

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan gambar 1 atas menunjukkan bahwa nilai *loading factor* memiliki nilai lebih besar dari 0,7, sehingga dapat dikatakan sudah memenuhi *convergent validity*.

Average Variance Extracted (AVE)

Proses selanjutnya selain dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) menggambarkan besarnya varian atau keragaman variable manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman variable manifest yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variable manifest terhadap konstruk latennya.

Tabel 2.
Average Variance Extracted (AVE)

I	Average Variance Extracted (AVE)
KOMPENSASI (X₁)	0.669
KOMPETENSI (X₂)	0.674
KEPUASAN KERJA (Y)	0.667
KINERJA (Z)	0.699

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 Validitas dari masing-masing konstruk diuji dengan *Average Variance Extracted* (AVE), konstruk dengan validitas baik karena bernilai lebih dari 0,5 (Ghozali, 2015). Dari tabel dilihat bahwa *Average Variance Extracted* (AVE) kompensasi (X₁), kompetensi (X₂), kepuasan Kerja (Y) dan kinerja (Z).

Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading indikator* dari sebuah variabel laten lebih besar berkorelasi dengan variabel laten tersebut dibanding bila dikorelasikan dengan variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Discriminant Validity

	KEPUASAN KERJA (Y)	KOMPETENSI (X2)	KINERJA (Z)	KOMPENSASI (X1)
KEPUASAN KERJA (Y)	0,817			
KOMPETENSI (X2)		0,821	0,936	0,914
KINERJA (Z)		0,962	0,962	0,836
KOMPENSASI (X1)			0,958	0,818

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing. Untuk tabel *discriminant Validity* diatas nilai kuadrat korelasi antara konstruk. *Rasio korelasi heterotrait-monotrait* (HTMT) lebih tinggi dari *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan kompensasi (X1) terhadap kepuasan Kerja (Y) 0,948, Kompetensi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) 0,928, kompensasi (X1) terhadap kinerja (Z) 0,958, kompetensi (X2) terhadap kinerja (Z) 0,936 dan kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja (Z) 0,962.

Construct Reliability and Validity (Reliabilitas dan Validitas Konstrukt)

Tahap selanjutnya dilihat dari nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel seperti dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.

Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
KEPUASAN KERJA (Y)	0,964	0,965	0,968
KOMPETENSI (X2)	0,939	0,940	0,949
KINERJA (Z)	0,946	0,946	0,954
KOMPENSASI (X1)	0,929	0,930	0,942

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* semua variabel di atas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* semua variabel di atas 0,6, sehingga semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukur

yang fit, hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang akan digunakan untuk mengukur variabel adalah *reliable*, dimana reliabilitas atau keandalan suatu instrumen adalah kemampuan atau stabilitas antara hasil pengamatan dengan instrumen atau pengukuran.

Analisis R Square

Pengujian *R-squared* (*R*²) merupakan cara untuk mengukur tingkat *Goodness of Fit* (*GOF*) suatu model structural. Chin menyebutkan hasil *R*² sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

R-Square Adjusted variabel dependen. Nilai *R-Square Adjusted* variabel dependen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.
R-square

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA (Y)	0,922	0,920
KINERJA (Z)	0,952	0,950

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat nilai *R*² untuk variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,922 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa varibel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan Kompetensi sebesar 92,2% sedangkan sisanya sebesar 7,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Sedangkan untuk nilai *R*² untuk variabel Kinerja sebesar 0,952 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja sebesar 95,2 % sedangkan sisanya sebesar 4,8 % dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

F Square

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *F-square* untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural (Ghozali, 2018). Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *F-square* dapat

digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Menurut Nftali (2019) Kriteria F^2 yaitu:

- 0.02 -> kecil
- 0.02 – 0.15 menengah
- 0.15 – 0.35 besar

Tabel 6.
F-Square

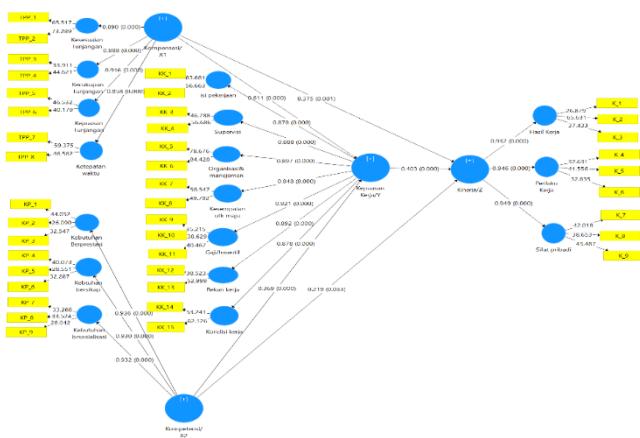
VARIABEL	KEPUASAN KERJA (Y)	KOMPETENSI (X2)	KINERJA (Z)	KOMPENSASI (X1)
KEPUASAN KERJA (Y)			0.264	
KOMPETENSI (X2)	0.287		0.127	
KINERJA (Z)				
KOMPENSASI (X1)	0.784		0.269	

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki F^2 (0,784) masuk dalam kriteria besar
2. Kompetensi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki F^2 (0,287) masuk dalam kriteria besar
3. Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja (Z) memiliki F^2 (0,269) termasuk dalam kriteria besar.
4. Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja pegawai memiliki F^2 (0,127) termasuk dalam kriteria menengah.
5. Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja (Z) memiliki F^2 (0,264) termasuk dalam kriteria besar

Path Analysis



Gambar 2. Model Fit Boot Strapping

Hasil uji hipotesis melalui *inner model* dapat dilihat pada Gambar 2 di atas, dan hasil dari

masing-masing hipotesis dapat dijelaskan seperti berikut:

1. Hipotesis pertama: Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $7.929 > 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$
2. Hipotesis kedua: Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $4.633 > 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$.
3. Hipotesis ketiga: Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z) pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $3.290 > 1,96$ atau P-value $0.001 < 0.05$.
4. Hipotesis keempat: Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z) pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $2.205 > 1,96$ atau P-value $0.033 < 0.05$.
5. Hipotesis kelima: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z) pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $3.830 > 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$.
6. Hipotesis Keenam: Ada pengaruh tak langsung yang berpengaruh positif dari Variabel Kompensasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Variabel Kepuasan Kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $3.451 > 1,96$ atau P-value $0.001 < 0.05$.
7. Hipotesis ketujuh: Ada pengaruh tak langsung yang berpengaruh positif dari Variabel Kompetensi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Variabel Kepuasan Kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $2.988 > 1,96$ atau P-value $0.003 < 0.05$.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.3.3 seperti pada tabel 4.15 dimana *Original Sample (O)* merupakan koefisien jalur yaitu 0,611 dan *t-Statistics* ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t-hitung yaitu 7,929 lebih besar dari t-tabel 1,96 (*t-statistik > t-tabel*) dan P-Value $0,000 < 0,05$. Pada hasil uji Hipotesis Pertama menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Hal ini juga didukung dengan pendapat ahli menurut Menurut Hasibuan, (2017) kompensasi merupakan segala jenis pendapatan baik berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.3.3 seperti pada tabel 4.15 dimana *Original Sample (O)* merupakan koefisien jalur yaitu 0,369 dan *t-Statistics* ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t-hitung yaitu 4,633 lebih besar dari t-tabel 1,96 (*t-statistik > t-tabel*) P-Value $0,000 < 0,05$. Pada hasil uji Hipotesis Kedua menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil dari penelitian terdahulu Sitepu et al., (2023) menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Z) pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.3.3 seperti pada tabel 4.15 dimana *Original Sample (O)* merupakan koefisien jalur yaitu 0,375 dan *t-Statistics* ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t-hitung yaitu 3,290 lebih besar dari t-tabel 1,96 (*t-statistik > t-*

tabel) dan P-Value $0,001 < 0,05$. Pada hasil uji Hipotesis Ketiga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Hal ini juga didukung dengan pendapat ahli menurut Vandist (2017), tunjangan merupakan upaya perusahaan untuk memberikan imbalan kepada karyawan berupa asuransi, program kesehatan, program keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan selama karyawan tersebut bekerja, sakit, menganggur, dan juga tunjangan ketika meninggal yang diberikan kepada keluarga

Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.0 seperti pada tabel 4.14 dimana *Original Sample (O)* merupakan koefisien jalur yaitu 0,219 dan *t-Statistics* ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t-hitung yaitu 2,205 lebih besar dari t-tabel 1,96 (*t-statistik > t-tabel*) dan P-Value $0,028 < 0,05$. Pada hasil uji Hipotesis keempat: menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z) pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.3.3 seperti pada tabel 4.17 dimana *Original Sample (O)* merupakan koefisien jalur yaitu 0,403 dan *t-Statistics* ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t-hitung yaitu 3,830 lebih besar dari t-tabel 1,96 (*t-statistik > t-tabel*). Pada hasil uji Hipotesis kelima: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z) pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh *t-statistik* sebesar $3,830 > 1,96$ atau *P-value* $0,000 < 0,05$. Hipotesis Kelima menunjukkan pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Pradnyana et al., (2019) menunjukkan

bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, menunjukkan t-hitung yaitu 7,929 lebih besar dari t-tabel 1,96 (t-statistik > t-tabel) dan P-Value $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, menunjukkan t-hitung yaitu 4,633 lebih besar dari t-tabel 1,96 (t-statistik > t-tabel) P-Value $0,000 < 0,05$.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap Kinerja Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, menunjukkan t- hitung yaitu 3,290 lebih besar dari t-tabel 1,96 (t-statistik > t-tabel) dan P-Value $0,001 < 0,05$.
4. Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, menunjukkan t- hitung yaitu 2,205 lebih besar dari t-tabel 1,96 (t-statistik > t-tabel) dan P-Value $0,028 < 0,05$.
5. Temuan ini mengindikasikan adanya Pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, menunjukkan t-hitung yaitu 3,830 lebih besar dari t-tabel 1,96 (t-statistik > t-tabel) dan P-Value $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dihasilkan pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran kepada beberapa pihak yang terkait sebagai berikut:

- 1 Memberikan kompensasi yang kompetitif, insentif kinerja yang terukur, serta penghargaan atas pencapaian kerja guna meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.
- 2 Menyediakan pelatihan yang relevan, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.
- 3 Melakukan evaluasi kinerja secara berkala, membangun komunikasi yang efektif antara

atasan dan bawahan, serta menciptakan budaya kerja yang positif dengan pengawasan yang tepat.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih dalam pengaruh kompensasi dan insentif terhadap kinerja pegawai, mengingat pentingnya penghargaan yang adil dan terukur dalam meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, perlu dilakukan studi mengenai efektivitas program pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kompetensi pegawai agar intervensi yang dilakukan benar-benar berdampak pada produktivitas. Penelitian juga dapat difokuskan pada hubungan antara budaya kerja, lingkungan kerja yang mendukung, serta komunikasi yang efektif dengan tingkat kepuasan dan retensi pegawai, guna menciptakan iklim kerja yang kondusif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. (2011). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*: Liberty.
- Badan Ketahanan Pangan, B. (2021). *KEBIJAKAN STRATEGIS KETAHANAN PANGAN DAN GIZI 2020-2024*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lumbanraja, E. J. B., & Jumjuma, J. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Satu Atap Communication Medan. *Abdimas Indonesian Journal*, 4(2), 449–458. <https://doi.org/10.59525/AIJ.V4I2.471>
- Luthan, F. (2016). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: PT ANDI.
- Pradnyana, I. M. D., and I. G. M. Suwandana.(2019). "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 8, no. 9, doi: 10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p06.
- Pandi, A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Indikator*. Zunafa Publishing.
- Pratama, R. Y., & Armanu, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(2), 144–153. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.2.03>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Siswoyo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan*

- Bisnis.* Alfabeta.
- Sitepu, G., Simatupang, T. L. S., & Sembiring, V. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerjaterhadap kepuasan kerja pegawai Politeknik Kesehatan Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 12(1), 15-30
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Vandist, R. (2017). PENGARUH GAJI, TUNJANGAN, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah) | Vahdist | Diponegoro *Journal of Management*. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17560/16808>
- Wibisono, D. (2006). *Manajemen Kinerja: Konsep, Desain dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Erlangga.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.