

# PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN LAMPUNG BARAT

Bisdari<sup>(1)</sup>, Ahiruddin<sup>(2)</sup>, Husna Purnama<sup>(3)</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

bisdari671@gmail.com, ahiruddin@fe.saburai.ac.id, husna.purnama@fe.saburai.ac.id

**Abstrak.** Kompensasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, jika kompensasi yang diberikan oleh dinas/satker sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai, maka kinerja pegawai dapat meningkat. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Tujuan dari penelitian Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat. Pengumpulan data penelitian menggunakan teknik sampel penelitian dari 24 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yaitu regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan bahwa  $Y = 8,905 + 0,283(X)$ . Hasil pengujian menggunakan rumus t student, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,314 > t_{tabel} 2,068$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian hipotesis yang menyatakan “Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja” dapat diterima.

**Kata kunci:** Kepuasan kerja, Kompensasi, Kinerja, Pegawai.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelolaan kegiatan organisasi adalah pendayagunaan sumber daya manusia. Hal tersebut di cerminkan dari peran sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Keith Davis dalam Mangkunegara Prabu AA Anwar mengemukakan bahwa,

*“job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”* atau kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (Anwar, 2014). Dari pendapat tersebut perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu pengawasan.

Kompensasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai, maka kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut Husein Umar dalam Sunyoto (2012) menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi. Kompensasi di definisikan sebagai sesuatu yang di terima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk jasa mereka.

Kinerja dianggap sesuatu yang penting, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Hal ini dikarenakan apabila kinerja dari pegawai meningkat atau relatif bagus, maka pegawai itu sendiri akan mendapatkan kompensasi atau balas jasa yang setimpal dengan kinerja dari pegawai tersebut. Tentu saja kegiatan-kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu dan tujuan dapat dicapai dengan baik. Apabila seorang pegawai menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang pegawai harapkan, maka akan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Kabupaten Lampung Barat memiliki potensi sumber daya alam yang sangat beranekaragam. Potensi sumber daya alam tersebut sangat menunjang pembangunan ekonomi, termasuk sektor pertanian. Sektor pertanian merupakan sektor yang dominan di Lampung Barat yang merupakan faktor utama penggerak ekonomi masyarakat terutama dalam rangka mencukupi kebutuhan termasuk pangan. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Dinas Ketahanan Pangan berperan secara aktif untuk mengoordinasikan, mensinkronkan dan mendorong seluruh pemangku kepentingan baik secara horizontal maupun vertikal dalam mewujudkan ketahanan pangan sampai tingkat perseorangan dengan berlandaskan kedaulatan pangan dan kemandirian pangan secara berkesinambungan.

Handoko (2001) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah “Segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.” Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula pegawai yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi finansial yaitu insentif. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya

maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis bermaksud meneliti secara lebih mendalam mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja dalam judul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat”**.

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut I Komang Ardana (2012) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”. Kompensasi dapat berupa gaji dan upah. Kompensasi bersifat finansial dan non finansial, sedangkan menurut Hasibuan (2012) “Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena

- kinerja melebihi standar yang ditentukan.
4. Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
  5. Fasilitas kantor adalah sarana yang diberikan perusahaan guna untuk kelangsungan kinerja karyawan.
  6. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
  7. Jaminan sosial, suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal.

### Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Hasibuan (2011) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom dalam Susilo Martoyo (2013) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins dalam Sunyoto (2013) 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”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Hasibuan (2011) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)  
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*)  
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)  
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*)  
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (*Genetic components*)  
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu

mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

### Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Riggio dalam Mangkunegara Prabu AA Anwar (2013), peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*).
2. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan system pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan.
3. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jum'at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (*Flextime*), tetapi tetap mempunyai

fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

4. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; *health center*, *profit sharing*, dan *employee sponsored child care*.

### METODE PENELITIAN

#### Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat, yang beralamat di Jln.Mawar No.3 Komplek Pemda Liwa Lampung Barat. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan April sampai dengan Juni 2018.

#### Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlakukan adalah :

##### a. Data Primer

Data primer merupakan data dasar yang akan diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden dengan menggunakan daftar pertanyaan.

##### b. Data Sekunder

Data skunder merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen organisasi.

#### Sampel dan Populasi

Sampel penelitian adaalah sebagian dari populasi yang mewakili sifat dan

karakter yang sama. Dengan mengambil sampel dimaksudkan untuk menyederhanakan jumlah subjek yang harus diteliti, tetapi hasil penelitian terhadap sampel itu akan digeneralisasikan pada populasi yang ada. Untuk menentukan banyak sampel, peneliti menggunakan pedoman dari pendapat Suharsimi Arikunto (2007), maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil 10% - 15% atau lebih.

Dalam penelitian ini, tidak menggunakan sampel penelitian dikarenakan jumlah pegawai yang ada di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat berjumlah kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini menggunakan data populasi seluruh pegawai yang ada yaitu berjumlah 24 orang pegawai.

### Metode Analisis Data

Untuk pengolahan data dalam bentuk tabulasi hasil jawaban responden kemudian dilakukan analisis data melalui metode analisis secara kualitatif dan analisa kuantitatif.

Analisis kualitatif merupakan analisis yang dinyatakan dalam bentuk uraian dan didasarkan pada data yang telah ada. Data kualitatif merupakan data berupa informasi yang kemudian dikaitkan dengan data lainnya sehingga memunculkan suatu kebenaran. Analisis ini berguna untuk menjelaskan tentang berbagai macam masalah atau hal-hal penting yang dinyatakan dalam bentuk kalimat.

Analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent*

*variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Persamaan Regresi Linear Sederhana menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi X

X = Kompensasi

e = Faktor kesalahan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Nilai t

r = Koefisien Korelasi

N = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Yang dimaksud dengan Hipotesis nol ( $H_o$ ) dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah :

$H_o = r \leq 0$  = Berarti tidak ada pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja  
 $H_a = r > 0$  = Berarti ada pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja (Sugiyono, 2008).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian yang telah dikumpulkan kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson moment* untuk setiap item butir pertanyaan dengan skor total variabel kompensasi (X), dan kepuasan kerja (Y) signifikan pada tingkat signifikan  $\alpha$  0,05. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen masing-masing variabel tersebut valid.

### Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X11	0.803	0.514	Valid
X12	0.790	0.514	Valid
X13	0.880	0.514	Valid
X14	0.805	0.514	Valid
X15	0.858	0.514	Valid
X16	0.712	0.514	Valid
X17	0.876	0.514	Valid

Berdasarkan Tabel 1. nilai r hitung kompensasi lebih besar dari r tabel (0.514), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan kerja

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y11	0.767	0.514	Valid
Y12	0.747	0.514	Valid
Y13	0.855	0.514	Valid
Y14	0.769	0.514	Valid

Berdasarkan Tabel 2. hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh

indikator untuk variabel kepuasan kerja adalah lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,60. Demikian dapat disimpulkan bahwa item-item untuk masing-masing variabel adalah reliabel. Nilai reliabilitas konsistensi internal ditunjukkan dalam tabel diatas , untuk koefisien *Alpha Cronbach* dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,60. Dengan demikian item pengukuran pada masing-masing indikator dalam variabel-variabel penelitian dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

### Analisis Kuantitatif

Berdasarkan pengolahan data diperoleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 8,905 + 0,283(X)$ . Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 8,905, hal ini berarti bahwa jika variabel independen (kompensasi) adalah bernilai nol, maka besarnya kepuasan kerja yang terjadi adalah 8,905. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X) sebesar 0,283, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan modal akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,283.

Koefisien Determinasi dengan rumus  $KD = R^2 \times 100 \%$ , hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0.196. Nilai *R square* ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 19,6%, sedangkan sisanya sebesar 80,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pada pengujian ini ditetapkan nilai signifikan sebesar 5%. Hal ini menunjukkan jika nilai signifikan kurang atau sama dengan 0.05 maka model pengujian ini layak digunakan dan jika nilai signifikan lebih dari 0.05 maka model pengujian ini tidak layak digunakan. Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.03 lebih kecil dari 0.05. Dengan melihat tingkat signifikansi tersebut, maka model ini dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja (Y), dengan demikian persamaan model ini bersifat *fit* atau layak digunakan.

Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan uji t pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha$  sebesar 0.05 dari hasil output pengolahan data yang diperoleh, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka model dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini dan sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka model dikatakan tidak layak, atau dengan signifikan (Sig) < 0.05 maka model dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini dan sebaliknya apabila signifikan (Sig) > 0.05 maka model dinyatakan tidak layak digunakan.

Pengujian yang telah dilakukan dapat menjawab hipotesis yang menyatakan "Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja." Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t pada tingkat keyakinan signifikansi  $\alpha$  0.05. Dari hasil tabel 4.8 dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0.03 < 0.05 dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 2.314 > 2.0686, dengan demikian hipotesis diterima yang berarti modal kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, disimpulkan bahwa nilai *R square* sebesar 0.196. Nilai *R square* ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 19,6%, sedangkan sisanya sebesar 80,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini. nilai signifikan sebesar 5%. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t pada tingkat keyakinan signifikansi  $\alpha$  0.05. Dari hasil diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0.03 < 0.05 dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 2.314 > 2.0686, dengan demikian hipotesis diterima yang berarti modal kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### Saran

Adapun saran yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat hendaknya mempertimbangan pemberian kompensasi dalam bentuk *reward* yang diberikan kepada pegawainya agar mereka semakin bersemangat untuk bekerja lebih baik.
2. Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat hendaknya memberikan tambahan insentif yang sesuai kepada prestasi kerja staf/pegawainya sehingga dapat bekerja dengan baik sesuai produktivitas dan semangat kerjanya
3. Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat hendaknya memberikan *reward* kepada pegawainya sesuai dengan kemampuan dan kualitas yang dimiliki sesuai dengan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke- 15. Bandung: CV. Alfabeta.
- A J Kinicki, dkk dalam Hasibuan. 2010. *Managemen Theory*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Ferdinand. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Kompetindo.
- Hasibuan. 2012. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Jatmiko.
- Manajemen Stratejik. 2004. UMM Press.
- Husein Umar dalam Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara Prabu AA Anwar. 2014. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Organ dan Ryan dalam Mangkunegara Prabu AA Anwar. 2010. *Journal Of Social And Politic*.
- Robbins.dalam Sunyoto. 2013. *Organization Management*. Alih bahasa. Djoerban Wahid. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- S, P, Brown, dalam Mangkunegara Prabu AA Anwar. 2012. *Managing Productivity in Organization*. Alih bahasa. Djoerban Wahid. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke- 15. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tett dan Meyer dalam Sunyoto. 2003. *Organization Management*. Alih bahasa. Djoerban Wahid. Jakarta: Penerbit Erlangga.