

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI SUMATERA BARAT

Melani Desra, Bustari Muchtar, Menik Kurnia Siwi

Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Email : melanidesra79@gmail.com

This study aims to determine and prove how much influence Financial Compensation and Employee Empowerment in the BKKBN Agency of West Sumatra Province. This type of research is causative. Population in this research is all employees of BKKBN Agency of West Sumatera Province. While the sampling is taken by using population research with the number of 90 respondents. The sampling technique was conducted based on Population Research. Types of data used in this study are primary and secondary data. Data analysis techniques using multiple regression analysis techniques using SPSS version 15.00. The results of this study indicate that: 1) Financial Compensation and Employee Empowerment have a significant effect on employee job satisfaction. 2) Financial compensation is influential and not significant to employee job satisfaction, 3) Employee Empowerment have a significant effect on employee job satisfaction.

Keyword: Financial Compensation, Employee Empowerment, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Persaingan pada era ini membuat pengelolaan serta pemeliharaan manajemen di suatu organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada. Disamping itu, agar tetap eksis dalam menjaga kontinuitas usaha, organisasi harus berani menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada dengan cara beradaptasi dengan perubahan dan memenangkan persaingan. Sehubungan dengan hal tersebut organisasi harus mampu merumuskan dan mengimplementasikan strategi-strategi perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya, organisasi harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang atas sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Gilmer dalam Sinambela (2016:308) menyatakan bahwa terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pemberdayaan, keamanan kerja, gaji (kompensasi finansial), perusahaan dan manajemen pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Diantara banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja peneliti fokus pada dua faktor, yaitu faktor kompensasi finansial dan faktor pemberdayaan pegawai. Permasalahan kepuasan kerja pegawai terjadi pada BKKBN provinsi Sumatera Barat, yang dapat dilihat dari pegawai pada saat melakukan observasi awal. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Fenomena Kepuasan Kerja Pegawai BKKBN Sumatera Barat

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	19	38	31	62
2	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.	23	46	27	54
3	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman	29	58	21	42
4	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	15	30	35	70
5	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan	21	42	29	58
		42,8		57,2	

Sumber: Hasil Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan fenomena yang terlihat bahwa dari 50 orang responden yang mengisi kuesioner awal diperoleh 42,8% yang puas dalam pelaksanaan pekerjaan sedangkan 57,2% tidak puas dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini tergambar dari penempatan pegawai tidak sesuai dengan keahlian sebesar 38% menyatakan ya dan 62% menyatakan tidak, dan kesesuaian gaji dengan beban kerja dan tanggung jawab sebesar 46% menyatakan ya dan 54% menyatakan tidak. Selanjutnya pernyataan lingkungan kerja yang nyaman telah terwujud 58%. Kemudian komunikasi karyawan dan pimpinan sudah terjalin baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan sebesar 30% namun sebanyak 70% pegawai tidak puas dalam berkomunikasi antar pegawai dan pimpinan. Pernyataan terakhir mengenai pengarahan yang diberikan pimpinan kepada pegawai menghasilkan tingkat kepuasan sebesar 42%. Jadi untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya.

Faktor pertama, yaitu kompensasi finansial. Kualitas SDM dapat dilihat dari prestasi yang menyangkut kemampuan kerja, waktu dan tenaga yang diberikan pegawai kepada perusahaan maka perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada para pegawai. Kompensasi Finansial termasuk di dalam imbalan yang diberikan kepada pegawai, yang mana berupa gaji dan tunjangan lainnya yang sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai. Berdasarkan wawancara langsung terhadap 8 orang responden dapat diidentifikasi bahwa mereka merasa kurang puas atas tunjangan yang diberikan kepada mereka. Hal ini ditandai dengan tunjangan yang diberikan seringkali dibayarkan tidak tepat waktu (mengalami keterlambatan) sehingga banyak pegawai yang kurang bergairah dalam mengerjakan pekerjaannya secara maksimal.

Selain faktor kompensasi finansial, faktor kedua yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini, yaitu pemberdayaan pegawai. Pemberdayaan merupakan elemen vital dalam lingkungan organisasi, dengan pemberdayaan pegawai dapat memperbaiki pelayanan, meningkatkan produktivitas, dan memenangkan persaingan. (Robbins, 2003)

Berdasarkan observasi langsung ke kantor badan perwakilan BKKBN Sumatera Barat, diperoleh keterangan bahwa permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja disebabkan karena rendahnya dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun sesama anggota dalam memberikan

bantuan dan arahan dalam bekerja, yang mengakibatkan beberapa pegawai merasa kesulitan memperoleh bantuan dalam menyelesaikan tugasnya sendiri karena kurangnya pemberdayaan yang dilakukan kepada setiap pegawai.

Disamping itu, sistem kenaikan jabatan atau jenjang karir pegawai BKKBN Sumatera Barat perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui ada tidaknya kesenjangan sosial dari masing-masing pegawai. Kondisi ini dialami oleh pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah terhadap pekerjaannya yang bisa mengakibatkan kepuasan hidup mereka juga cenderung rendah dan pemberdayaan yang diberikan kepada pegawai tidak merata. Permasalahan kepuasan kerja pegawai terjadi pada BKKBN provinsi Sumatera Barat, yang dapat dilihat dari pegawai pada saat melakukan observasi awal. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 2 berikut :

Tabel 2. Fenomena Pemberdayaan Pegawai BKKBN Sumatera Barat

No	Fenomena	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki	19	38	31	62
2	Penempatan karyawan sesuai jabatan yang di butuhkan di instansi	48	96	2	4
3	Pemberdayaan pegawai rutin dan bergiliran	7	14	43	86
4	Memiliki kemampuan dalam pekerjaan	26	52	24	48
5	Merasa yakin dengan target yang dicapai	21	42	29	58
6	Pekerjaan meruapakan pilihan yang tepat	17	34	33	66
7	Ketepatan menempatkan rekan kerja	27	54	23	46
Rata-Rata		47,14		52,86	

Sumber: Hasil Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan fenomena yang ditemukan menunjukkan bahwa kurang meratanya pemberdayaan pegawai yang dilakukan di BKKBN Sumatera Barat, hal ini terlihat dari 50 orang responden yang diteliti 47,14% yang merasa mampu melaksanakan pekerjaan sesuai kemampuan, sedangkan 52,86% pegawai merasa tidak mendapatkan pemberdayaan sehingga tidak bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Hal ini terlihat dari pernyataan bahwa pekerjaan pegawai tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki sebesar 62%. Selanjutnya penempatan karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang di butuhkan di instansi sebesar 96%. Kemudian pemberdayaan pegawai belum terlihat rutin dan tidak bergiliran karena ditandai persentase 86% dari 50 pegawai. Pemberdayaan pegawai sesuai dengan kemampuan dalam pekerjaan sudah baik karena 26 orang menjawab ya atau persentase sebesar 52%. Keyakinan dalam target yang akan dicapai belum optimal, karena dari 50 pegawai, terdapat 29 orang menjawab tidak atau sebesar 58 %. Pekerjaan merupakan pilihan yang tepat dinyatakan belum baik, karena sebanyak 33 orang menyatakan tidak. Dan ketepatan penempatan karyawan dalam bekerja sudah baik karena dari 50 pegawai, ada 27 orang atau sebesar 54% yang sudah menyatakan tepat dalam penempatan pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai, dan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

penelitian ini tergolong penelitian kausatif, penelitian yang berguna untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain atau untuk melihat sebab akibat antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas nya adalah Kompensasi Finansial dan Pemberdayaan Pegawai, sedangkan untuk variabel terikat adalah Kepuasan Kerja. Objek penelitian ini adalah Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini melihat bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan kantor perwakilan BKKBN Sumatera Barat. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat

dan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai pada instansi tersebut. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kuantitatif melalui regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 15.00. Dan teknik pengambilan sampel ini menggunakan *Total Sampling* yaitu mengambil semua populasi untuk menjadi responden. Alasannya karena jumlah sampel kurang dari 100, sehingga seluruh populasi pada instansi ini yang berjumlah 90 orang menjadi sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh dua variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X_1) dan pemberdayaan pegawai (X_2) yang mempengaruhi kepuasan kerja (Y). analisis ini digunakan dengan menggunakan regresi berganda dengan hasil dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

Mode		Coefficients(a)				
		Unstandardized		Standardized		T
1		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	19.049	4.211		4.524	.000
	X1	.159	.138	.117	1.152	.252
	X2	.377	.099	.386	3.791	.000

a Dependent Variable: Y

Sumber : *Pengolahan Data Statistik SPSS versi 15 (2018)*

Berdasarkan tabel 3 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Y = 19,049 + 0,159(X_1) + 0,377(X_2) + e$$

Dimana :

a = Konstanta

Y = Kepuasan Kerja

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Pemberdayaan Pegawai

e = Standart Error

Dari persamaan pada table 3 di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 19,049 yang berarti bahwa jika kompensasi finansial dan pemberdayaan pegawai adalah nol, maka nilai variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 19,049. Lalu terlihat bahwasannya Y yaitu variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Lalu pada X_1 yaitu variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh positif sebesar 0,159 dan nilai tidak signifikan karena berada $> 0,05$ yaitu 0,252. Kemudian, pada X_2 yaitu variabel pemberdayaan pegawai memiliki pengaruh positif sebesar 0,377 dan nilai signifikan berada $< 0,05$ yaitu 0,000.

Tabel 4. R Square

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439(a)	.193	.174	2.456

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Sumber : *Pengolahan Data Statistik SPSS Versi 15 (2018)*

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat dilihat adjusted Rsquare 0,193 artinya kontribusi variabel kompensasi finansial dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat adalah 19,3% sedangkan 80,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji F ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.245	2	62.622	10.382	.000(a)
	Residual	524.755	87	6.032		
	Total	650.000	89			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Sumber : *Pengolahan Data Statistik SPSS Versi 15 (2018)*

Untuk melihat model regresi berganda layak dipakai dalam penelitian ini maka dilakukan uji F. Sehingga dapat diketahui apakah Kompensasi Finansial dan pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Hasil pengolahan data SPSS pada uji F untuk menguji apakah model yang digunakan layak atau tidak. Patokan yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikan yang didapat $\alpha = 0,05$. Apabila signifikan F lebih kecil dari 0,05 maka persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan.

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa signifikan adalah 0,000 atau kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi yang digunakan sudah layak dan model dapat digunakan untuk uji penelitian.

Uji t

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka dilakukan pengujian hipotesis melalui Uji t. Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh secara parsial setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis 1

Kompensasi Finansial dan Pemberdayaan Pegawai secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai signifikan dari variabel bebas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Finansial dan Pemberdayaan Pegawai secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat.

Hipotesis 2

Kompensasi finansial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan perwakilan kantor BKKBN Sumatera Barat. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan tabel 23 dapat diketahui nilai sig sebesar $0,252 > \alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKKBN Sumatera Barat.

Hipotesis 3

Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan perwakilan kantor BKKBN Sumatera Barat. Hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh signifikan antara pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Dari hasil pengolahan data maka diperoleh nilai sig dari Pemberdayaan Pegawai sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi kompensasi finansial dan pemberdayaan pegawai dengan skor rata-rata dari variabel bebas 3,69 dengan tingkat capaian responden 73,78 % yang berarti kompensasi finansial pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat sudah lumayan baik pengelolaannya, tapi akan lebih bagus jika lebih diperbaiki lagi dari sistem pembagian yang berkaitan dengan kompensasi finansial. dan pemberdayaan pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat tergolong Cukup Baik. Hasil Penelitian pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat terlihat bahwa pemberian kompensasi seperti tunjangan sering mengalami keterlambatan serta kurangnya pemertaan pemberdayaan pegawai pada instansi tersebut seperti adanya pembedaan dari pimpinan terhadap pegawai tertentu dengan pegawai lainnya dalam setiap pelaksanaan tanggung jawab.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai signifikan dari variabel bebas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ dan R square yang sebesar 0,193 artinya terdapat pengaruh positif sebesar 0,193 atau 19,3% dan signifikan antara Kompensasi Finansial dan Pemberdayaan Pegawai secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Dan selebihnya dipengaruhi dari variabel bebas lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti kesempatan untuk maju, pengawasan, komunikasi, fasilitas, dan lainnya (Gilmer dalam Sinambela, 2016 : 308).

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi kompensasi finansial dengan skor rata-rata dari variabel kompensasi finansial adalah 3,71 dengan tingkat capaian responden 74,14% yang berarti kompensasi finansial pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat sudah cukup baik pengelolaannya, tapi akan lebih bagus jika lebih diperbaiki lagi dari sistem pembagian yang berkaitan dengan kompensasi finansial. Hasil penelitian ini sesuai yang terjadi pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera bahwa dalam pemberian kompensasi finansial seperti tunjangan sering mengalami keterlambatan. Sedangkan frekuensi variabel kepuasan kerja pegawai

dengan rerata 3,62 dengan tingkat capaian responden 72,44%, ini artinya tingkat kepuasan kerja pegawai BKKBN Sumatera Barat masih tergolong baik.

Setelah dilakukan analisis dan uji hipotesis, diperoleh koefisien regresi sebesar 0,183 dengan $\text{sig} = 0,062 > \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, walaupun tidak signifikan tetapi kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Didik Dwi Hartono (2010) menunjukkan bahwa Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi, baik atau kurang baiknya sistem pemberian imbalan bagi pegawai negeri sipil tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Ternyata besar kecilnya kompensasi finansial yang diberikan oleh Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat tidak menjamin kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat

Dari distribusi frekuensi pemberdayaan pegawai dengan skor rata – rata total dari variabel pemberdayaan pegawai 3,67 dengan tingkat capaian responden 73,42% yang berarti pemberdayaan pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat tergolong cukup Baik. Hasil penelitian yang terlihat pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat yang mana masih kurangnya pemerataan pemberdayaan pegawai seperti adanya perbedaan pimpinan terhadap pegawai tertentu dengan pegawai lainnya dalam pelaksanaan tanggung jawab. Sedangkan frekuensi variabel kepuasan kerja pegawai dengan rata-rata 3,67 dengan tingkat capaian responden 73,35%,

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai yang dapat terlihat berdasarkan hasil koefisien regresi sebesar $\text{sig} = 0,001 < \alpha = 0,05$, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Jadi, dapat disimpulkan jika pimpinan memperbaiki sistem dalam pemberdayaan pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan semakin tinggi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Gilmer (1996:99) menyatakan kepuasan kerja terbentuk dari adanya pemberdayaan pegawai yang mendorong pegawai memiliki semangat kerja dan pikiran positif terhadap pekerjaannya. Disamping itu, penelitian yang dilakukan oleh Ari (2006) dan Sulaiman, *et al* (2014) menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai mempengaruhi kepuasan kerja. Jika pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan karirnya, maka pegawai akan bersikap positif terhadap organisasi dan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga hal ini akan membentuk kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis berganda antara variabel – variabel penyebab terhadap variabel akibat, pengaruh kompensasi finansial dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat, maka dapat diambil kesimpulan bahwa (1) Kompensasi finansial dan Pemberdayaan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Hasil Penelitian pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat terlihat bahwa pemberian kompensasi seperti tunjangan sering mengalami keterlambatan serta kurangnya pemerataan pemberdayaan pegawai pada instansi tersebut seperti adanya perbedaan dari pimpinan terhadap pegawai tertentu dengan pegawai lainnya dalam setiap pelaksanaan tanggung jawab. Artinya kedua variabel bebas (kompensasi finansial dan pemberdayaan pegawai) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). (2) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Artinya, kompensasi finansial memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat atau

tidak menjadi tolak ukur untuk pencapaian kepuasan kerja pegawai. Ini berarti tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai pada instansi tersebut tidak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi finansial, namun sudah tertanam dalam dirinya untuk meningkatkan kepuasan kerja pada masing-masing pegawai. (3) Pemberdayaan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian yang terlihat pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat yang mana masih kurangnya pemerataan pemberdayaan pegawai seperti adanya perbedaan pimpinan terhadap pegawai tertentu dengan pegawai lainnya dalam pelaksanaan tanggung jawab. Artinya, semakin baik Pemberdayaan Pegawai maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat .

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran (1) Berdasarkan hasil deskripsi penilaian variabel kompensasi finansial capaian responden terendah terdapat pada indikator tunjangan. Hal ini berarti pemberian tunjangan oleh instansi terhadap pegawai belum optimal dan belum sesuai dengan yang diharapkan pegawai. Akan lebih baik lagi dalam pemberian tunjangan terhadap pegawai sesuai dengan semestinya, dalam hal ini menghindari keterlambatan dalam memberikan tunjangan. (2) Berdasarkan hasil penelitian disikripsi variabel pemberdayaan pegawai, capaian responden terendah terdapat pada indikator kepercayaan terhadap karyawan. Hal ini berarti pimpinan belum sepenuhnya memberikan kepercayaan kepada karyawan atas tugas yang harus dikerjakan dan diembannya. Akan lebih baik lagi pimpinan lebih memberikan kepercayaan terhadap pegawai sehingga kepuasan pegawai meningkat. (3) Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan untuk meneliti faktor – faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai atau kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Litjan poltak. 2016. *Reformasi pelayanan publik, teori, kebijakan, dan universitas sumatera utara implementasi*. Jakarta: bumi aksara
- Robbins, stephen p. 2003. *Perilaku organisasi, edisi 9*. Jakarta: prentice hall
- Ari fadzilah. 2006. Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan self of efficacy terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (studi kasus pada pt. Sinar sosro wilayah pemasaran semarang). *Jurnal studi manajemen dan organisasi*. Vol. 3, no. 1: 12-27
- Sulaiman, *et al.* 2014. Pengaruh pemberdayaan, *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt. Surya madistrindo cabang lhokseumawe dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal ekonomi, manajemen dan akuntansi*. Vol. 4, no. 1: 1-11
- Didik Dwihartono, 2010. *Analisis pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan dinas kebudayaan dan pariwisata Kota semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi.. UNDIP