

Anggit Eka Rezanti, Irfan Helmy

S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen dan anggitrezanti11@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan dan kompensasi terhadap *Loyalitas* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Kebumen bagian sekretariat yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 21. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik dan analisis jalur, uji t dan analisis korelasi. Pengujian Hipotesis pada analisis jalur persamaan I variabel pemberdayaan terhadap kepuasan kerja menunjukkan variabel pemberdayaan berpengaruh positif terhadap loyalitas. Hasil analisis jalur persamaan I variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengujian Hipotesis pada analisis jalur persamaan II variabel pemberdayaan terhadap loyalitas menunjukkan variabel pemberdayaan berpengaruh positif terhadap *loyalitas*. Hasil analisis jalur persamaan II variabel kompensasi terhadap *loyalitas* menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap *loyalitas*. Hasil analisis jalur persamaan II variabel kepuasan Kerja terhadap *loyalitas* menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *loyalitas*.
Kata kunci: Pemberdayaan, Kompensasi, Kepuasan, *Loyalitas*.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of empowerment and compensation on loyalty with job satisfaction as an intervening variable in the Public Works and Spatial Planning Office of Kebumen Regency. Respondents in this study were employees who worked at the Public Works and Spatial Planning Office of the Kebumen Regency with a total of 35 people. This study uses descriptive and statistical analysis methods with the help of SPSS 21 program. In statistical methods, validity, reliability, classic assumption and path analysis, t test and correlation analysis are tested. Hypothesis testing on the analysis of the equation I path empowerment variable on job satisfaction shows that the empowerment variable has a positive effect on loyalty. The results of the analysis of the equation I path variable compensation for job satisfaction show that the compensation variable has a positive effect on job satisfaction. Hypothesis testing on the analysis of the path of equation II empowerment variable towards loyalty shows that empowerment variables have a positive effect on loyalty. The results of the analysis of the equation II pathway compensation variable to loyalty shows the compensation variable has a positive effect on loyalty. The results of the analysis of the path of equation II variable Job satisfaction on loyalty shows that job satisfaction variables have a positive effect on loyalty.
Keywords: Empowerment, Compensation, Satisfaction, Loyalty.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam perkembangan organisasi kedepannya. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi tersebut semua tergantung oleh kemampuan Sumber Daya Manusia

(SDM) atau pegawai yang ada di organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau suatu sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan baik

secara individu maupun secara organisasi menurut Hasibuan (2016:10). Peran sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena organisasi tidak bisa berjalan dengan baik tanpa didukung oleh kontribusi sumber daya manusia yang memadai baik di tinjau dari sisi kualitas maupun kuantitas (Mondy, 2008).

Perkembangan perekonomian yang semakin pesat, mengharuskan setiap organisasi untuk meningkatkan daya saing agar dapat tetap bertahan dan mencapai tujuan organisasi. Dalam pencapaian ini dibutuhkan kontribusi sumber daya manusia untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen organisasi. Kontribusi yang dibutuhkan organisasi dari pegawainya tentu tidak hanya berupa kontribusi tenaga, melainkan juga kontribusi konseptual, dan rasa setia karyawan pada organisasinya. Rasa setia yang dirasakan pegawai terhadap organisasi tidak dapat dibangun dengan mudah oleh organisasi, sehingga organisasi harus dapat menjaga dan mempertahankan pegawai melalui balas jasa/imbalance atas kontribusinya. Rasa setia ini merupakan sebuah loyalitas kerja pegawai terhadap organisasi. Organisasi harus memberikan perhatian yang sungguh-sungguh kepada pegawai sehingga loyalitas kerja pegawai dapat dipertahankan.

Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Dessler (2000) loyalitas pegawai merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Sehingga seorang yang memiliki loyalitas dalam bekerja bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang dicintai dan disenangi olehnya.

Sikap loyalitas dalam organisasi diperlukan agar pegawai dapat bekerja untuk dirinya sendiri dan bekerja dalam tim untuk kepentingan bersama anggota organisasi tersebut yang pada akhirnya dapat mempengaruhi pegawai untuk memilih bekerja lembur, bekerja pada akhir pekan dan pindah ke lokasi lainnya untuk loyal pada pekerjaannya (Robbin dan Coulter, 2016). Tindakan loyalitas dalam tim dapat diwujudkan dengan cara melakukan kerja sama yang merupakan tujuan tim dan kemauan untuk mengeluarkan jumlah energi yang luar biasa untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Anggota tim yang efektif menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang intens untuk tim serta bersedia melakukan apa pun untuk membantu tim mereka berhasil (Robbin dan Coulter, 2016). Apabila organisasi sudah mendapatkan loyalitas dari pegawainya, maka sepatutnya organisasi memberikan

timbal balik yang baik yaitu berupa reputasi dan karir yang stabil serta kompensasi yang cukup, sehingga kepuasan kerja yang didapatkan pegawai dapat menimbulkan rasa cinta pada pekerjaan dan organisasi.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, dan bidang pertanahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang loyal terhadap pekerjaan mereka, seperti bekerja pada akhir pekan untuk mempercepat program kerja. Hal ini membuktikan bahwa mereka loyal terhadap pekerjaan mereka. Penelitian ini akan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Loyalitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Menurut Gibson, dkk (2012:508), Pemberdayaan adalah memberi izin kepada pegawai untuk membuat keputusan untuk mengerjakan beban kerja tepat waktu. Menurut Schermerhorn, dkk (2012:275), Pemberdayaan adalah proses dimana manajer membantu orang lain untuk memperoleh dan menggunakan kekuatan yang dibutuhkan membuat keputusan yang mempengaruhi diri mereka dan pekerjaan mereka. Dari beberapa konsep di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah tindakan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai dalam memberikan otoritas mengalami lebih banyak penentuan nasib sendiri, makna, kompetensi, dan dampak mengenai peran mereka dalam organisasi. dengan indikator-indikator: (1) pelibatan dalam pengambilan keputusan, (2) pemberian kesempatan pegawai untuk pengembangan diri, (3) pemberian otoritas dalam menjalankan tugas, (4) tanggung jawab.

Menurut Widayati (2018) Keterlibatan dan rasa tanggung jawab akan selalu ada jika pegawai terlibat langsung dengan tugas tugas organisasi dan otoritas dalam mengambil keputusan. Perasaan perasaan inilah yang dapat menumbuhkan loyalitas kepada organisasi. Dengan melibatkan diri didalam organisasi pegawai akan mengetahui arah dan tujuan organisasi. Sebaiknya pegawai didorong agar dapat memberikan ide-ide, usulan-usulan dan program program mereka guna mencapai tujuan organisasi, sehingga pegawai dapat mengontrol pekerjaannya dan mendorong untuk lebih kreatif dan inovatif Alasannya, Dengan adanya pemberdayaan pegawai yang diikutsertakan dalam mengambil suatu kebijakan yang dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan adanya pemberdayaan di suatu organisasi pegawai akan memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap pekerjaan dan merasa dirinya berarti bagi organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan kepala dinas, para pegawai diberi waktu dan sumber daya yang

mencukupi dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mereka diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan ditempat kerja yang sedang berkembang. Pemberdayaan pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kepada pegawainya sudah baik, fasilitas kebutuhan kerja yang disediakan sudah cukup baik karena fasilitas yang ada sangat membantu menyelesaikan pekerjaan pegawai. Loyalitas pada pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang tercermin pada kesediaan mereka bekerja pada hari libur atau diluar jam Kerja mereka, serta keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan sungguh-sungguh. Berbagai hasil penelitian terdahulu telah banyak dilakukan untuk meneliti hubungan antara pemberdayaan dengan Loyalitas. Diantaranya yaitu dalam penelitian yang dilakukan oleh Ester et al (2018) mengenai pengaruh pemberdayaan dan kepercayaan terhadap Loyalitas didapatkan hasil yang menyatakan bahwa pemberdayaan memberikan pengaruh langsung positif terhadap Loyalitas. Hasil lain mengungkapkan persepsi pegawai terhadap pemberdayaan berdampak pada loyalitas pegawai.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi Loyalitas pegawai adalah kompensasi. Menurut Rahmadana (2015) semakin tinggi kompensasi yang didapatkan pegawai maka dapat meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Menurut Handoko (1998:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama organisasi dengan pegawai, peningkatan Loyalitas pegawai, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas pegawai, menjaga kedisiplinan pegawai. (Ardana, dkk., 2012:154). Kompensasi dapat menyediakan peluang pertumbuhan kepada pegawai dan menciptakan persaingan yang kuat di antara pegawai dalam rangka memiliki dorongan untuk bekerja lebih efisien dan mahir (Khan et al, 2011). Masalah kompensasi sangat penting sebab kompensasi merupakan dorongan utama seseorang mau menjadi pegawai dari suatu perusahaan dan dapat memberikan semangat kerja.

Kompensasi berpengaruh terhadap produktifitas pegawai. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh pegawai dapat meningkatkan produktifitas pegawai. Sebaliknya rendahnya kompensasi dapat menyebabkan pegawai malas bekerja, timbul keresahan dalam organisasi dan pada akhirnya aktifitas organisasi dapat terganggu, sehingga kompensasi bukanlah masalah yang sederhana, oleh karena itu diperlukan suatu pedoman yang tepat dalam penentuannya. Tepat bukan hanya pada waktu pemberiannya akan tetapi juga jumlahnya. Pemberian

kompensasi yang tepat akan meningkatkan Loyalitas pegawai, melalui kompensasi organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan kompensasi yang cukup maka pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga semakin besar kompensasi yang diberikan berarti pegawai tersebut akan dapat memperoleh ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Berdasarkan wawancara, bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan pekerjaan mereka dan selalu dibayarkan tepat waktu, pemenuhan kebutuhan secara fisik dan psikis cukup baik. Selain mendapatkan gaji pokok dan akan ada kenaikan secara berkala setiap 2 tahun sekali pegawai juga mendapatkan tambahan penghasilan dari absensi dan penilaian dari atasan, faktor kompensasi lain seperti tunjangan dan asuransi serta uang lemburan juga didapatkan pegawai. Selain itu para pegawai juga mendapatkan jaminan hari tua, bantuan perawatan kesehatan, bantuan kematian.

Variabel yang memediasi adalah kepuasan kerja. Menurut Rizwan et al (2014) menyatakan semakin pegawai merasa puas atas hasil kerjanya maka mereka akan semakin loyal terhadap organisasi. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan oleh para pegawai mengenai pekerjaannya (Mangkunegara, 2000: 122, dalam Sinollah,2011). Menurut Davis dan Newstrom (1985:105) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Tinggi rendahnya kepuasan kerja ditentukan oleh pengawasan, rekan kerja, gaji, promosi, dan pekerjaan itu sendiri (Tsaidan Huang, 2008; dalam Widyanti, dkk., 2016). Pegawai merasa puas dengan fasilitas yang ada pada tempat kerja mereka dengan kondisi kerja yang baik pegawai akan merasa nyaman serta dengan rekan kerja yang mendukung setiap pekerjaan mereka, selain itu kenaikan tamsil setiap dua tahun sekali juga mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai.

Usaha pemberian kompensasi dan pemberdayaan pegawai dimaksudkan agar pegawai dapat memusatkan perhatian sepenuhnya pada pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. serta apabila kesejahteraan pegawai telah tercapai kepuasan Kerja juga akan meningkat dan Loyalitas pada pekerjaannya akan meningkat, sehingga akan terwujud aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa, berdayaguna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggungjawabnya untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen ?
2. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen ?
3. Bagaimana pemberdayaan berpengaruh terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen ?
4. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen ?
5. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen ?

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis kuantitatif diolah dengan perhitungan statistik dengan bantuan komputer dengan program SPSS versi 21, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena besar α lebih dari 0,6. responden dalam penelitian ini berumur 20 sampai 30 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 28,6 %, berumur 31 sampai 40 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 20 %, berumur 41 sampai 50 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 11,4 %, dan yang berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 40%. Jadi responden terbanyak dalam penelitian ini adalah yang berumur lebih dari 50 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 14 orang dengan presentase 40 %, berpendidikan D3 sebanyak 7 orang dengan presentase 20%, berpendidikan S1 sebanyak 14 orang dengan presentase 40%. menurut masa Kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 6 pegawai atau 17,1 %, masa Kerja 6 sampai 10 tahun sebanyak 10 pegawai atau 28,5 %, masa Kerja 11 sampai 15 tahun sebanyak 7 pegawai atau 20 %, dan masa Kerja yang lebih dari 15 tahun sebanyak 12 pegawai atau 34,2 %.

Berdasarkan hasil uji t substruktural 1 pada tabel IV.11 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel pemberdayaan (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $8,094 > 2,034$, maka pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan , sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Uji t substruktural 1 pada tabel IV.11 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kompensasi (X_2) sebesar $0,010 < 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,734 > 2,034$, maka variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan, sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. hasil uji t substruktural 2 pada tabel IV.12 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel pemberdayaan (X_1) sebesar $0,556 > 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-0,595 < 2,036$, maka variabel pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap loyalitas, sehingga H_0 diterima H_1 ditolak.

Berdasarkan hasil uji t substruktural 2 pada tabel IV.12 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi

untuk variabel kompensasi (X_2) sebesar $0,050 = 0,05$ dan diperoleh t_{hitung} sebesar $2,042 < 2,036$, maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas, sehingga H_0 ditolak H_1 diterima.

Berdasarkan uji t substruktural 2 pada tabel IV.12 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Loyalitas (Y_1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} $4,394 > 2,036$, maka variabel Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja, sehingga H_0 ditolak H_1 diterima

R^2 adalah $0,757$, yang berarti sebesar $75,7\%$ variabel kepuasan dipengaruhi pemberdayaan dan kompensasi, sedangkan $24,3\%$ ($100\% - 75,7\%$) variabel kepuasan dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar penelitian ini. diatas besar R^2 adalah $0,846$. Yang berarti sebesar $73,5\%$ variabel Loyalitas dipengaruhi oleh variabel pemberdayaan, kompensasi dan kepuasan, sedangkan $26,5\%$ ($100\% - 73,5\%$) variabel Loyalitas dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh angka korelasi antar variabel pemberdayaan dan kompensasi sebesar $0,401$ dengan korelasi yang cukup dengan tingkat signifikan $0,017 < 0,05$ dapat diartikan bahwa variabel tersebut signifikan. Karena angka signifikan yang diperoleh diatas $0,05$.

- 1) Koefisien regresi pemberdayaan (P_1) = $0,746$

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar $0,746$, artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel pemberdayaan (X_1), maka akan menambah kepuasan sebesar $0,289$

- 2) Koefisien regresi variabel kompensasi (P_2) = $0,253$

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar $0,702$, artinya setiap penambahan 1 satuan likert pada variabel kompensasi (X_2) akan menambah kepuasan sebesar $0,253$

- 3) Nilai residu atau error = $0,477$

Nilai residu sebesar $0,228$ menunjukkan kepuasan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel pemberdayaan (X_1) dan kompensasi (X_2) diabaikan atau sama dengan 0 (no)

pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil dari pengujian ini menunjukkan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas dengan hasil uji t sebesar $8,094 > t_{tabel} 2,034$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pegawai diberikan kepercayaan dari kepala dinas untuk menyelesaikan tugasnya sehingga pegawai merasa bahwa dirinya dipercaya mampu menyelesaikan tugas tersebut maka pegawai akan merasa puas akan pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga H_1 diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Timbowo, Jantje, Bode (2016) yang menyatakan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan pegawai. Hasil dari pengujian ini menunjukkan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dengan hasil uji t sebesar $2,743 > t_{tabel} 2,034$ dengan tingkat

signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ dimana pegawai telah merasa puas dengan tunjangan-tunjangan serta asuransi yang diberikan organisasi, sehingga hipotesis H_1 diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muttaqien (2014) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap loyalitas pegawai. Hasil dari pengujian ini menunjukkan pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap Loyalitas dengan hasil uji t sebesar $-0,595 < t_{tabel} 2,036$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,556 > 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh terhadap Loyalitas, karena pegawai sudah mempunyai jabatan dan tunjangan yang membuat mereka loyal, jadi bukan pemberdayaan yang akan membuat mereka loyal dan pemberdayaan juga bisa memberikan dampak negatif kepada pegawai karena dengan wewenang yang diberikan oleh kepala dinas untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, untuk sebagian pegawai ini akan menjadi beban tambahan, karena mereka masih membutuhkan pengarahan. Sehingga hipotesis H_1 ditolak. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyati, Mukhneri, Nurjannah (2018) menyatakan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai. Hasil dari pengujian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas dengan hasil uji t sebesar $2,042 > t_{tabel} 2,036$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,050 > 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan apa yang mereka harapkan dan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan di dalam organisasi sehingga mereka akan loyal terhadap pekerjaan mereka, hal ini juga akan berdampak pada organisasi. sehingga hipotesis H_1 diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2015) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap Loyalitas pegawai. Hasil dari pengujian ini menunjukkan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas dengan hasil uji t sebesar $4,394 > t_{tabel} 2,036$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa pegawai sudah merasa puas terhadap apa yang telah mereka kerjakan sehingga mereka akan loyal terhadap pekerjaan mereka, sehingga hipotesis H_1 diterima. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mariana dan Hadi (2015) yang menyatakan korelasi yang signifikan antara variabel kepuasan dengan loyalitas.

PENUTUP

Simpulan

1. Variabel pemberdayaan diperoleh nilai sebesar - 0,595 dengan taraf signifikan 0,556, maka hal ini membuktikan bahwa variabel pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap Loyalitas pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai sudah mempunyai jabatan dan

- tunjangan yang membuat mereka loyal, jadi bukan pemberdayaan yang menjadikan mereka dapat loyal.
2. Variabel kompensasi diperoleh 2,042 dengan taraf signifikan 0,050, maka hal ini membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas pegawai. Kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan pada organisasi tersebut.
3. Variabel pemberdayaan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas pegawai dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen.
4. Variabel pemberdayaan diperoleh 8,094 dengan taraf signifikan 0,000, maka hal ini membuktikan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya pemberdayaan pegawai merasa bahwa dirinya dianggap penting dalam sebuah organisasi.
5. Variabel kompensasi diperoleh 2,743 dengan taraf signifikan 0,010, maka hal ini membuktikan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai telah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan organisasi.
Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui

Saran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai DPU PR Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin pegawai diberi kepercayaan dan wewenang dari kepala dinas maka kepuasan pegawai akan meningkat. Hal ini dapat menjadikan pertimbangan untuk lebih memperhatikan pemberdayaan terhadap pegawainya agar kepuasan Kerja pegawai semakin tinggi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai DPU PR Kabupaten Kebumen. Meskipun beberapa pegawai menganggap bahwa kompensasi yang diberikan masih kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga, akan tetapi kompensasi tetap menjadi salah satu hal yang mampu meningkatkan kepuasan pegawai, Pemberian kompensasi yang sesuai akan memotivasi pegawai untuk lebih giat bekerja. Karena setiap orang tentunya menginginkan balas jasa yang sesuai dengan hasil kerja yang mereka sudah lakukan dalam kurun waktu tertentu. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan pegawai selain dari disiplin kerja dan hal-hal lainnya yang juga mampu mendorong kepuasan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diterima pegawai akan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat menjadikan pertimbangan kepala dinas untuk memberikan kompensasi sesuai dengan yang diharapkan pegawai untuk meningkatkan kepuasan Kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa

kompensasi yang diterima pegawai DPU PR Kabupaten Kebumen sudah memenuhi kebutuhan hidup serta memenuhi asas keadilan sehingga dapat meningkatkan Loyalitas Kerja. Hal ini dapat menjadi masukan bagi kepala dinas DPU PR agar lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan terutama pada asuransi dan bonus kepada pegawai, karena jika asuransi dan bonus bisa ditingkatkan lagi akan semakin memotivasi pegawai untuk lebih loyal terhadap pekerjaannya dan sudah pasti itu akan berpengaruh terhadap loyalitas kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja pegawai DPU PR Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan pegawai telah terpenuhi maka Loyalitas Kerja akan semakin baik, dimana pegawai sudah merasa puas dengan penempatan Kerja yang sesuai dengan keahliannya, serta lingkungan Kerja yang mendukung. Hal ini dapat dijadikan masukan bagi kepala dinas untuk meningkatkan kepuasan pegawainya misalnya dengan menambah fasilitas yang ada di tempat kerja agar pegawai merasa puas dengan suasana tempat kerja mereka.

Development. Vol. 4, No. 2. Diambil 13 Oktober 2018

Schermerhorn, John R., et al. (terj.). 2012. *Organizational Behavior*. Asia: John Wiley & Sons, Inc

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., et al. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dessler, G. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: Indeks
- Ester W., et al. 2018. "Pengaruh Pemberdayaan dan Kepercayaan terhadap Loyalitas guru SMA Swasta di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur." *Jurnal Ilmiah Wawasan Pendidikan*. Vol 4, No.3. Diambil 12 Oktober 2018
- Gibson, James. L et al. (terj). 2012. *Organisasi: perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T., Hani, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Mangkunegara, A.A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Rahmadana S. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda." *eJournal Administrasi Bisnis*. Diambil 12 Oktober 2018.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2106. *Manajemen (jilid 1)*. Edisi 13. Jakarta: Erlangga
- Rizwan, Arshad, et al. 2014. "Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty." *International Journal of Learning &*