

**PENGARUH GENDER, PENGEMBANGAN KARIR DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN MINAHASA SELATAN**

*THE INFLUENCE OF GENDER, CAREER DEVELOPMENT AND EMPLOYEE EMPOWERMENT
ON JOB SATISFACTION IN DISTRICT FINANCIAL AND REGIONAL ASSET SOUTH MINAHASA
REGENCY*

Oleh:

**Fina Theresia Tambuwun¹
Bernhard Tewal²
Sjendry Loindong³**

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹vinatheresia1601@gmail.com

²bernhardtewal@unsrat.ac.id

³loindong18s@unsrat.co.id

Abstrak: Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Pegawai yang merasa puas tentunya akan bekerja dengan lebih optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Gender, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 54 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan pemberdayaan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

Kata Kunci: Gender, Pengembangan Karir, Pemberdayaan Pegawai, Kepuasan Kerja.

Abstract: Employee job satisfaction is an important factor in efforts to improve organizational performance. Employees who are satisfied will of course work more optimally. The purpose of this research is to analyze the influence of gender, career development and employee empowerment on job satisfaction in district financial and regional asset South Minahasa Regency. This research uses an associative approach. The population in this study were employees of the District's Regional Finance and Assets South Minahasa Regency, numbering 54 people. The sampling technique used saturated sampling so the total sample was 54 people. The data collection technique uses a questionnaire technique. Data analysis uses multiple regression with SmartPLS 4.0. The research results show gender has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of the Regional Finance and Assets Agency of South Minahasa Regency, career development has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of the South Minahasa Regency Regional Finance and Assets Agency, and employee empowerment has a significant positive effect on job satisfaction of employees.

Keywords: Gender, Career Development, Employee Empowerment, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi dan sebagai penggerak tercapainya tujuan organisasi. Sumberdaya manusia mendorong keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan kerja secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2018:107).

Dalam perkembangannya, kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu aspek penting yang menjadi fokus perhatian dalam berbagai sektor, kepuasan kerja mendorong pegawai untuk bekerja mencapai tujuan dengan lebih optimal dan sesuai harapan (Saputra, 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Diantika (2022) menemukan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gender, dimana dengan adanya kesetaraan gender dalam melakukan pekerjaan maka pegawai akan semakin nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Ramadika, Nasir, dan Wiguna (2014:2) mendefinisikan “Gender merupakan penentuan dari pengaruh budaya juga kehidupan yang membedakan perempuan dengan laki - laki”. Ada konsep lain soal gender dari Fakih (2013:8), “Gender diketahui adalah suatu sifat yang didiktekan terhadap kaum laki-laki juga perempuan di mana dibangun oleh masyarakat secara sosial maupun oleh masyarakat secara kultural turun temurun. Sehingga dengan adanya kesetaraan dalam gender maka akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan data dari Jobstreet di tahun 2022 adalah sebesar 73% karyawan dianggap kurang puas kepada pekerjaan mereka karena beberapa faktor salah satunya adalah tidak adanya pengembangan karier yang jelas bagi pegawai. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Susilo dan Wulansari (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh pengembangan karir pegawai. Menurut Reksohadiprodjo (2018:80), Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan. Lestari dan Siregar (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa pemberdayaan pegawai merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Dengan adanya pemberdayaan pegawai maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) merupakan unsur unit pelaksana dari Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan, memiliki tugas pokok dan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Minahasa Selatan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Permasalahan terkait dengan pengembangan karir pegawai dan pemberdayaan pegawai yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Minahasa Selatan berpengaruh terhadap kepuasan yang dirasakan oleh pegawai. Permasalahan yang muncul terkait gender adalah subordinasi dimana perempuan walaupun mendominasi tetapi kurang dipercaya untuk memegang peranan sebagai pemimpin sehingga berdampak pada kepuasan kerja sedangkan permasalahan terkait dengan pengembangan karir pegawai dan pemberdayaan pegawai adalah perlunya pengembangan karir dan pemberdayaan lebih lanjut. Berdasarkan uraian di atas maka penulis ingin mengangkat penelitian yang berjudul: “Pengaruh Gender, Pengembangan Karir, Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kab. Minahasa Selatan”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gender terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2018:5). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Konsep ini melibatkan persepsi karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, gaji, dan kondisi kerja lainnya. Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja (Simamora, 2020:8).

Gender

Ramadika, Nasir, dan Wiguna (2014:2) mendefinisikan "Gender merupakan patokan dalam penentuan pengaruh dari pengaruh budaya juga kehidupan yang membedakan perempuan dengan laki - laki". Ada konsep lain soal gender dari Fakih (2013:8), "Gender diketahui adalah suatu sifat yang didiktekan terhadap kaum laki-laki juga perempuan di mana dibangun oleh masyarakat secara sosial maupun oleh masyarakat secara kultural turun temurun.

Pengembangan Karir

Menurut Reksohadiprodjo (2018:80), Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM.

Pemberdayaan Pegawai

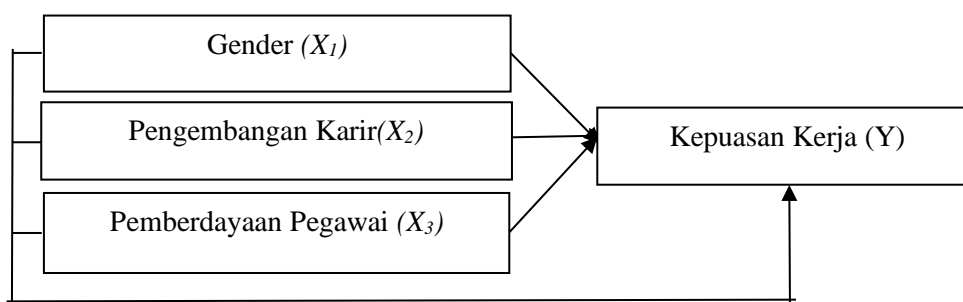
Conger dan Kanungo (2019), pemberdayaan karyawan adalah "proses memperkuat karyawan dengan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, meningkatkan kompetensi, dan mencapai tujuan pribadi serta organisasi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Wongkar, Sepang, dan Loindong (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Metode yang digunakan untuk menganalisis adalah Regresi Linear berganda. Sampel yang digunakan 78 responden. Hasil penelitian diperoleh bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go. Secara parsial, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go, sedangkan Pelatihan dan Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go.

Penelitian Sompie, Taroreh, dan Lumintang (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 41 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi yaitu pengalaman kerja dan stres kerja memiliki pengaruh sebesar 96,3% terhadap kinerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat.

Penelitian Zahra (2015) bertujuan untuk menganalisis pengaruh komposisi gender dalam kelompok kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif. Sampel penelitian ini adalah karyawan di Head Office PT. X yang berjumlah 108 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan purposive sampling dengan kriteria yang dijadikan sampel adalah kelompok kerja yang terdiri dari 5 orang atau lebih, kelompok kerja yang anggotanya duduk berdekatan, dan kelompok yang tidak lebih membutuhkan pria atau wanita. Hipotesis diuji dengan menggunakan regresi logistik biner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komposisi gender dalam kelompok kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. X.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian Teori, 2024***Hipotesis Penelitian**

1. *Gender* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:11) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang Pengaruh Gender, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kab. Minahasa Selatan.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kab. Minahasa Selatan yang berjumlah 54 orang pegawai. Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap cukup mewakili. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penelitian ini adalah sampling jenuh atau biasa dikenal dengan total sampel. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini adalah 54 pegawai.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2018:224) bahwa data kuantitatif adalah data yang bersifat numerik atau angka yang dapat dianalisis dengan menggunakan statistik. Sumber data penelitian adalah data primer. Data primer menurut Sugiyono (2018:308) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, data yang dikumpulkan atau diperoleh langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan, data primer ini disebut juga data asli atau data baru. Data primer yang digunakan yaitu bersumber dari kuesioner yang diperoleh langsung dari responden.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2018:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Responden adalah orang yang akan diteliti (sampel). Kuesioner yang berupa pertanyaan disebarakan kepada responden sesuai dengan permasalahan yang diteliti untuk memperoleh data yang berupa pernyataan responden. Mekanisme pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kab. Minahasa Selatan.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen terhadap satu variabel terikat atau dependen. Dalam pengolahan data menggunakan program aplikasi PLS

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2016). Model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar $> 0,5$ agar dikatakan valid dan dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghazali, 2006). Composite reability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha (Ghozali, 2016).

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi endogen. Konstruk disebut nilai R-square. Model struktural (*inner model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

Goodness Of Fit

Dalam pengukuran model yang baik harus memenuhi syarat nilai yang sudah ditentukan yaitu melihat nilai *Normed Fit Index* (NFI) $> 0,90$ atau nilai *Standard Root Mean square* (SRMR) $< 0,10$. Dalam penelitian ini nilai yang digunakan adalah SRMR $< 0,10$.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesisnya menurut Musyaffi, Kharunnisa, dan Respati (2022) dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil *bootstrapping* dengan software Smart PLS. pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan dari peneliti. Nilai koefisien *path* menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien *path* yang ditujukan dengan nilai t-statistic harus diatas Presentase Distribusi t-tabel (df). nilai P-values < 0.05 maka dinyatakan berpengaruh signifikan sedangkan jika nilai P-Values > 0.05 maka tidak terdapat pengaruh signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Tabel 1 menunjukkan nilai outer loading untuk keseluruhan variabel memiliki nilai di atas 0,5 maka semua indikator pernyataan tiap variabel yaitu gender, pengembangan karir, pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja diatas dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket
Gender (X1)	X1.1	0,877	Valid
	X1.2	0,744	Valid
	X1.3	0,820	Valid
	X1.4	0,783	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,867	Valid
	X2.2	0,757	Valid
	X2.3	0,789	Valid
	X2.4	0,741	Valid
	X2.5	0,765	Valid
Pemberdayaan Pegawai (X3)	X3.1	0,762	Valid
	X3.2	0,822	Valid
	X3.3	0,739	Valid
	X3.4	0,777	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,818	Valid
	Y2	0,721	Valid
	Y3	0,829	Valid
	Y4	0,742	Valid

Sumber: SmartPLS diolah, 2024

Discriminant Validity

Tabel 2. Nilai Average Variant Extracted

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)	Kriteria	Keterangan
Gender (X1)	0,653	> 0,5	Valid
Pengembangan Karir (X2)	0,616	> 0,5	Valid
Pemberdayaan Pegawai (X3)	0,602	> 0,5	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,606	> 0,5	Valid

Sumber: SmartPLS diolah, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator sudah memenuhi kriteria discriminant validity, dapat dilihat pada tabel nilai cross loading untuk indikator terhadap konstruk/variabelnya sendiri lebih besar dibandingkan nilai cross loading indikator lainnya

Composite Reliability

Tabel 3. Nilai Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_c)	Kriteria	Ket
Gender	0,823	0,882	> 0,7	Reliabel
Pengembangan Karir	0,845	0,889	> 0,7	Reliabel
Pemberdayaan Pegawai	0,780	0,858	> 0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,789	0,860	> 0,7	Reliabel

Sumber: SmartPLS diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, hasilnya menunjukkan nilai cronbach's alpha dan composite reliability dari masing-masing variabel berada > 0,70, maka dari itu semua variabel telah memenuhi seluruh kriteria reliabel dan juga telah valid sehingga dapat dilanjutkan untuk evaluasi model struktural.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi endogen. Konstruk disebut nilai R-square. Model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

	R-Square	R -Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,836	0,827

Sumber: SmartPLS diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4, diketahui hasil R-square pada tabel 4.8 menunjukkan nilai R-square variabel kepuasan kerja sebesar 0,836 yang artinya bahwa 83,60% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh gender, pengembangan karir dan pemberdayaan pegawai. Sehingga model dinyatakan berada pada kategori kuat.

Goodness Of Fit

Dalam pengukuran model yang baik harus memenuhi syarat nilai yang sudah ditentukan yaitu melihat nilai *Normed Fit Index* (NFI) > 0,90 atau nilai *Standard Root Mean square* (SRMR) < 0,10. Dalam penelitian ini nilai yang digunakan adalah SRMR < 0,10.

Tabel 5. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,040	0,040

Sumber: SmartPLS diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5, diketahui hasil dari nilai SRMR adalah 0,040. Dimana nilai SRMR tersebut artinya bahwa model jalur yang dibangun dalam penelitian ini adalah model yang baik.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Path Coefficients

	P Values
Gender -> Kepuasan Kerja	0.000
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja	0.000
Pemberdayaan Pegawai -> Kepuasan Kerja	0.000

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan besarnya pengaruh variabel adalah sebagai berikut:

1. Gender berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *original sampel* sebesar 0,313. Besarnya nilai t-statistik menjadi pembuktian bahwa adanya signifikansi antara variable X1 terhadap konstruk Y diatas 2.00856 yaitu 3,742. Maka, t-statistik pada pengujian model ini memenuhi syarat yang mana t-statistiknya sudah di atas 2.00856 dan pada *Probability-Values* pada model ini bernilai < 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian, hipotesis 1 diterima.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *original sampel* sebesar 0,514. Besarnya nilai t-statistik menjadi pembuktian bahwa adanya signifikansi antara variable X2 terhadap konstruk Y diatas 2.00856 yaitu 7,184. Maka, t-statistik pada pengujian model ini memenuhi syarat yang mana t-statistiknya sudah di atas 2.00856 dan pada *Probability-Values* pada model ini bernilai < 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian, hipotesis 2 diterima.
3. Pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai *original sampel* sebesar 0,196. Besarnya nilai t-statistik menjadi pembuktian bahwa adanya signifikansi antara variable X3 terhadap konstruk Y diatas 2.00856 yaitu 2,567. Maka, t-statistik pada pengujian model ini memenuhi syarat yang mana t-statistiknya sudah di atas 2.00856 dan pada *Probability-Values* pada model ini bernilai < 0,05 yaitu 0,010.

Pembahasan

Pengaruh Gender Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa gender berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti gender yang ada di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan pegawai sehingga hipotesis 1 diterima atau terbukti. H.T. Wilson dalam Sex and Gender mengartikan gender sebagai suatu bentuk untuk menentukan pengaruh faktor budaya dan kehidupan kolektif untuk membedakan lakilaki dan perempuan. Sejalan dengan pendapat yang dikutip Showalter yang mengartikan gender lebih dari sekedar perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi sosial budaya, tetapi mendefinisikan gender sebagai konsep analisa di mana

kita dapat menggunakannya dalam menjelaskan sesuatu. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kesadaran dan penerapan kesetaraan gender didalam sebuah instansi, maka cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Sehingga Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan sebaiknya meningkatkan penugasan berdasarkan gender sehingga pegawai akan semakin merasa puas dalam terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zahra (2015) yang menemukan bahwa *gender* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun bertentangan dengan penelitian Gibran (2019) yang menemukan bahwa gender memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan sehingga hipotesis 2 diterima atau terbukti, semakin tinggi pengembangan karir maka kepuasan pegawai akan meningkat dengan signifikan. Robbins, (2019:27) menyatakan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan selama ini berusaha melakukan pengembangan karir pegawai dengan mengadakan in house training ataupun peningkatan kemampuan teknis pegawai yang ada sehingga hal tersebut mendorong pegawai untuk merasakan kepuasan atas pengembangan karir di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan sebaiknya semakin memperhatikan pengembangan karir pegawai dengan memberikan kesempatan bagi pegawai mendapatkan Pendidikan yang sesuai, memberikan Pelatihan, menguatkan system mutasi dan promosi serta masa kerja dalam peningkatan karir pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Susilo dan Wulansari (2023) yang menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana pengembangan karir yang diberikan mendorong kepuasan yang dirasakan pegawai. Namun bertentangan dengan hasil penelitian Sompie, Taroreh, dan Lumintang, (2021) yang menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis 3 diterima atau terbukti. Dengan adanya pemberdayaan pegawai yang dilakukan oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan dengan signifikan. Conger dan Kanungo (2019:56) pemberdayaan karyawan adalah "proses memperkuat karyawan dengan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, meningkatkan kompetensi, dan mencapai tujuan pribadi serta organisasi. Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan selama ini terus berusaha meningkatkan kompetensi pegawai dengan Pelatihan-pelatihan teknis serta mendorong pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan. Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan sebaiknya semakin meningkatkan kepercayaan pegawai dalam memberikan dampak bagi pekerjaan dan instansi dengan memberikan tugas-tugas yang akan memotivasi pegawai dan memberdayakan pegawai mencapai kemampuan terbaiknya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Srinadi dan Netra (2020) menemukan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ameer, Bhatti, dan Baig, (2019) yang menemukan bahwa pemberdayaan berkorelasi lemah sedang dengan variabel dependen kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari uraian yang telah dikemukakan, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan, oleh karena itu dengan adanya kesetaraan gender dalam bekerja maka kepuasan pegawai akan mengalami peningkatan.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan, oleh karena itu dengan adanya pengembangan karir yang dilakukan instansi maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.

3. Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan, dengan adanya pemberdayaan pegawai maka kepuasan pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan akan cenderung meningkat

Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis akan menyajikan saran-saran sebagai masukan bagi pihak perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Pegawai tidak memandang gender sebagai suatu perbedaan yang mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. sebaiknya meningkatkan penugasan berdasarkan gender sehingga pegawai akan semakin merasa puas dalam terhadap pekerjaannya.
2. Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan sebaiknya semakin memperhatikan pengembangan karir pegawai dengan memberikan kesempatan bagi pegawai mendapatkan Pendidikan yang sesuai, memberikan Pelatihan, menguatkan system mutasi dan promosi serta masa kerja dalam peningkatan karir pegawai.
3. Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan sebaiknya semakin meningkatkan kepercayaan pegawai dalam memberikan dampak bagi pekerjaan dan instansi dengan memberikan tugas-tugas yang akan memotivasi pegawai dan memberdayakan pegawai mencapai kemampuan terbaiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ramadika, A.P., Nasir, A., & Wiguna, M. (2014). Pengaruh Role Stress, Struktur Audit dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor BPK-RI Provinsi Riau. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, Vol 1, No. 2. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/3990>. Diakses pada Maret 25, 2024
- Ameer, M.H., Bhatti, S., & Baig, S. (2019). Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction. *International Knowledge Sharing Journal*, Vol. 4, No. 9. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/DCS/article/view/12846>. Diakses pada Maret 25, 2024
- Ardana, K. I., Muljati, W. N., & Mudiarta, I. W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Conger, J.A., & Kanungo, R.N. (1988) The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13, 471-482. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Empowerment-Process%3A-Integrating-Theory-and-Conger-Kanungo/75e3389de1f25e69427a3000c88f9a8f0622eac0>. Diakses pada Maret 25, 2024
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Diantika, R. O. (2022) *Analisis Kesetaraan Gender Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Di PT Sukses Expamet Surabaya. (Skripsi, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya)*. <https://repository.unipasby.ac.id/id/eprint/3066/>. Diakses pada Maret 25, 2024
- Fakih, M. (2013). *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Gibran, K. (2019). *Pengaruh Gender Dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di International Women. (Skripsi Universitas Komputer Indonesia)*. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1829/>. Diakses pada Maret 25, 2024
- Lestari, D.K., & Siregar, H. Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting* Vol. 1, No. 3, 125-129. <http://djournals.com/arbitrase/article/download/121/115/686>. Diakses pada Maret 25, 2024
- Musyaffi, A.M., Kharunnisa, H., & Respati, D.K. (2022). *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan SmartPLS*. Tangerang: Pascal Books
- Reksohadiprodjo, S. (2018). *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPEE
- Robbins, S.P. (2019). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior*. 15th Edition. Pearson
- Saputra, B. E. (2022). The Effect Career Development and Rewards on Job Satisfaction (Study of Human Resource Management Literature). *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(2), 133–142. <https://greenpub.org/IJAM/article/view/71>. Diakses pada Maret 25, 2024
- Simamora. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-5. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Sompie, A., Taroreh, R.N., & Lumintang, G.G. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22912>. Diakses pada Maret 25, 2024
- Srinadi, N.M.E., & Netra, I.G.S.K. (2020). Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 3, No. 7. <https://www.neliti.com/publications/255262/pengaruh-pemberdayaan-self-efficacy-pengembangan-karier-terhadap-kepuasan-kerja>. Diakses pada Maret 25, 2024
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Susilo, S.R., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taiho Nusantara. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, Vol. 7, No. 2. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/3043>. Diakses pada Maret 25, 2024
- Wongkar, O.B.P., Sepang, J.L., & Loindong, S.S.R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 6, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21333>. Diakses pada Maret 25, 2024
- Zahra, L. (2015). Pengaruh Komposisi Gender dalam Kelompok Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X. (Skripsi Universitas Indonesia). <https://lib.ui.ac.id/m/detail.jsp?id=20413697&lokasi=lokal>. Diakses pada Maret 25, 2024