

**PENGARUH GENDER KARIR, KETERLIBATAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN
PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS KOMUNIKASI DAN
INFORMATIKA KOTA MANADO**

*THE INFLUENCE OF CAREER GENDER, WORK ENGAGEMENT, EMPLOYEE EMPOWERMENT
ON JOB SATISFACTION AT THE MANADO CITY COMMUNICATION AND INFORMATION
SERVICE*

Oleh:

Malond Y. Nainggolan¹

Bode Lumanauw²

Christoffel Minardjo³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[1nainggolanmalond03@gmail.com](mailto:nainggolanmalond03@gmail.com)

[2Bodelumanauw@yahoo.com](mailto:Bodelumanauw@yahoo.com)

[2christoffelmintardjo@unsrat.ac.id](mailto:christoffelmintardjo@unsrat.ac.id)

Abstrak: Kepuasan kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh gender karir, keterlibatan kerja dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja tenaga harian lepas pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang di bagikan kepada karyawan tenaga harian lepas. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis, yaitu uji F (simultan) dan uji t (parsial). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gender karir, keterlibatan kerja, pemberdayaan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara parsial gender karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan keterlibatan kerja dan pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Saran dalam penelitian ini diharapkan kepada pimpinan agar selalu mengevaluasi dan memperhatikan gender karir, keterlibatan kerja, dan pemberdayaan pegawai untuk dapat meningkatkan kepuasa kerja karyawan.

Kata Kunci: *gender karir, keterlibatan kerja, pemberdayaan pegawai, kepuasan kerja*

Abstract: Job satisfaction is a result that can be measured by the effectiveness and efficiency of work carried out by human resources or other resources in achieving organizational goals or objectives well and efficiently. This research aims to determine and analyze simultaneously and partially the influence of career gender, work involvement and employee empowerment on the job satisfaction of casual daily workers at the Manado City Communication and Information Service. This research used a sample of 40 respondents. The data collection method in this research uses a questionnaire that is distributed to casual daily employees. The type of data used is quantitative data. The analysis technique uses the classic assumption test, and multiple linear regression with hypothesis testing, namely the F test (simultaneous) and t-test (partial). The results of this research show that career gender, work involvement, and employee empowerment simultaneously influence job satisfaction. Partially, career gender significantly affects job satisfaction, while work involvement and employee empowerment have no effect on job satisfaction. The suggestions in this research are for leaders always to evaluate and pay attention to career gender, work involvement and employee empowerment to increase job satisfaction of casual daily employees.

Keywords: *career gender, work involvement, employee empowerment, job satisfaction*

Latar Belakang

Sumber daya manusia secara global merujuk pada jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tersedia di seluruh dunia. Sumber daya manusia mencakup keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh individu, serta kemampuan mereka untuk beradaptasi dan berinovasi dalam berbagai bidang. Menurut *World Population Review*, pada tahun 2021, populasi dunia diperkirakan mencapai sekitar 7,9 miliar jiwa, dengan sekitar 60% dari populasi tersebut berusia antara 15-64 tahun, yaitu usia produktif. Populasi usia produktif ini menjadi sumber daya manusia yang penting dalam berbagai sektor industri di seluruh dunia (*World Population Review*, 2021).

Namun, dapat diketahui bahwa perbedaan yang signifikan dalam kualitas sumber daya manusia di berbagai negara. Negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Jepang, dan Inggris memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan infrastruktur yang baik, sehingga sumber daya manusia di negara-negara tersebut lebih berkualitas dibandingkan dengan negara-negara berkembang. Di sisi lain, negara-negara berkembang sering mengalami masalah dalam hal keterbatasan akses pendidikan dan pelatihan, serta infrastruktur yang kurang memadai. Hal ini dapat memengaruhi kualitas sumber daya manusia di negara-negara tersebut (*World Population Review*, 2021).

Namun, terdapat upaya global dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di seluruh dunia. Salah satunya adalah melalui Program Pembangunan PBB yang menekankan pada peningkatan akses pendidikan dan pelatihan bagi masyarakat di negara-negara berkembang, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di negara-negara tersebut.

Salah satu fenomena nasional terkait sumber daya manusia di Indonesia adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja di kalangan pekerja. Menurut survei yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2020, hanya sekitar 58,85% pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja antara lain kondisi lingkungan kerja, peluang pengembangan karir, penghasilan yang diterima, dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Selain itu, terdapat pula faktor psikologis seperti rasa keadilan dan kepercayaan terhadap organisasi tempat bekerja. Dampak dari rendahnya tingkat kepuasan kerja ini dapat berdampak pada produktivitas kerja, kesehatan mental, dan bahkan keterlibatan pekerja dalam organisasi tempat mereka bekerja. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja di Indonesia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memberikan peluang pengembangan karir yang jelas, serta menawarkan penghasilan dan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerja (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2020).

Sumber daya manusia adalah salah satu aset yang paling berharga bagi suatu organisasi. Kinerja organisasi sangat bergantung pada kualitas, kemampuan, dan produktivitas dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Hal ini menjadi semakin penting di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat di pasar global. Salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi positif pegawai terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja di mana mereka bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, serta mempengaruhi retensi pegawai. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak termotivasi, tidak produktif, dan berpotensi meninggalkan pekerjaan mereka (*World Population Review*, 2021).

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor tersebut meliputi gaji dan tunjangan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dukungan dan kebijakan organisasi yang baik, kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta hubungan antara rekan kerja dan atasan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan faktor-faktor ini dan memastikan bahwa kebutuhan pegawai terpenuhi untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.

Namun, tidak semua organisasi berhasil mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi di antara pegawainya. Beberapa organisasi mengalami masalah seperti tingkat turnover yang tinggi, absensi yang tidak teratur, dan penurunan kinerja. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti kebijakan organisasi yang tidak memadai, manajemen yang buruk, dan kurangnya kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan mengembangkan strategi untuk meningkatkannya (Reksohadiprodjo, 2018:80).

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. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Simamora, 2020:8).

Penelitian tentang kepuasan kerja pegawai sangat penting karena dapat membantu organisasi untuk memahami kebutuhan pegawai dan meningkatkan kinerja mereka. Dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta meningkatkan loyalitas dan retensi pegawai. Oleh karena itu, penelitian tentang kepuasan kerja pegawai harus terus dilakukan dan dikembangkan untuk mendukung manajemen sumber daya manusia yang baik dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Terdapat beberapa fenomena penelitian terkait kepuasan kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado, antara lain Tingkat kepuasan kerja pegawai yang rendah Tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado terbilang rendah. Hal ini ditunjukkan oleh adanya pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja di mana mereka bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak termotivasi, tidak produktif, dan berpotensi meninggalkan pekerjaan mereka. Perbedaan persepsi antara pegawai dan manajemen menunjukkan perbedaan persepsi antara pegawai dan manajemen di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado terkait dengan kepuasan kerja. Pegawai merasa bahwa kebijakan organisasi yang tidak memadai dan manajemen yang buruk menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka, sementara manajemen merasa bahwa pegawai kurang termotivasi dan berdedikasi dalam bekerja.

Tujuan Penelitian:

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gender Karir, Keterlibatan Kerja dan Pemberdayaan Pegawai secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh Gender Karir secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Pegawai secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya 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 menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana, Muljati, dan Mudiarta, 2018:5).

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 Karir

Gender karir dapat didefinisikan sebagai perbedaan perlakuan, kesempatan, dan pengalaman dalam karir antara pria dan wanita. Konsep ini menggambarkan bagaimana faktor gender dapat mempengaruhi kemajuan karir seseorang dalam organisasi. Gender karir merupakan analisis yang mendalam tentang peran gender dan

bagaimana perbedaan gender dapat mempengaruhi kemajuan karir seseorang dalam organisasi (Powell dan Butterfield, 2019)

Keterlibaan Kerja

Menurut Reksohadiprodjo (2018:80), keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya.

Pemberdayaan Pegawai

Menurut Hasibuan (2018:260) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan suatu yang multifaceted yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Konsep pemberdayaan ini juga berarti bahwa seseorang akan mampu untuk berperilaku secara mandiri dan penuh tanggung jawab

Penelitian Terdahulu

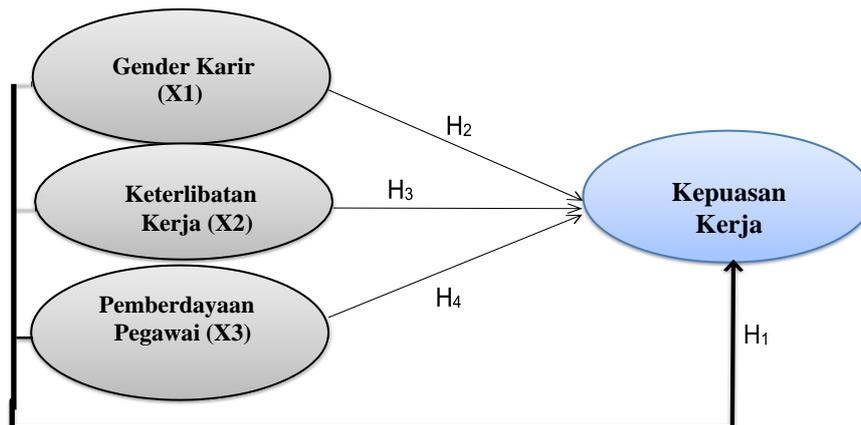
Rum, B Sendow, G., & Pandowo, M (2017) Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado dengan hasil penelitian bahwa Etika Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Etika Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Keterlibatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya Etika Kerja karyawan lebih diperhatikan lagi agar nantinya karyawan memiliki etika yang baik saat bekerja, begitu pula dengan keterlibatan kerja dari karyawan, perusahaan seharusnya mampu membuat karyawannya terlibat secara total dalam segala pekerjaannya, dan untuk kepribadian, karyawan lebih dituntut agar memiliki kepribadian yang baik agar kinerjanya dapat menjadi maksimal

Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2018). Dalam penelitian ini jumlah sampel yang berhasil diperoleh dan di analisis 88 guru sekolah dasar. Hasil penelitian menunjukkan variabel keterlibatan kerja dan variabel kompetensi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel keterlibatan kerja dan kompetensi kerja secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 54.2%. Sekolah dasar di kecamatan malalayang untuk meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan pendekatan terhadap variabel kompetensi kerja dan untuk meningkatkan kinerja pegawai, juga dapat dilakukan dengan pendekatan terhadap variabel Kepuasan Kerja yang melibatkan guru dalam setiap kegiatan organisasi melalui kebijakan bottom up serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan dan hasil kinerja untuk menjamin konsistensi yang melibatkan guru dalam setiap kegiatan organisasi melalui kebijakan bottom up serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan dan hasil kinerja untuk menjamin konsistensi

Setiawan, A. M., Hidayati T., & AS, D. L (2019) menunjukkan bahwa Organisation Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap kinerja yang dibuktikan oleh output dimana nilai $t_{\text{arithmic}} > t_{\text{table}}$, dan Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. pengaruhnya terhadap kinerja dibuktikan oleh output dimana nilai Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. pengaruhnya terhadap kinerja dibuktikan $t_{\text{arithmic}} > t_{\text{table}}$.

Hipotesis:

- H₁:** Di duga Gender Karir, Keterlibatan Kerja dan Pemberdayaan Pegawai berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja
- H₂:** Di duga Gender Karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja
- H₃:** Di duga Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja
- H₄:** Di duga Pemberdayaan Pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja

Model Penelitian**Gambar 1. Kerangka Berpikir***Sumber: Kajian Teori, 2022***METODE PENELITIAN****Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Sugiyono (2020:115) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado yang berjumlah 40 orang pegawai

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2020:81). Penelitian ini menggunakan teknik sampling sampel jenuh sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 40 orang responden.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli (objek) tidak melalui perantara. Berikut merupakan data jumlah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuisisioner juga cocok digunakan bila responden cukup luas tersebar. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung. Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Uji Validitas

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid. Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2020:55).

Uji Reliabilitas

Menurut Syofian Siregar (2015), kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabeli bila koefisien reliabilitas 0,6. Atau dapat juga dicari untuk melihat data reabel dengan menggunakan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan taraf signifikansi 5%, dan untuk melihat r_{tabel} menggunakan $df = n - 2$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut dapat dikatakan reabel tetapi sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak reabel.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2017:71) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Djarwanto, dan Subagyo 2012). Koefisien determinasi (R^2) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supratno, 2010).

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Analisis regresi linier berganda di uji menggunakan program SPSS versi 25.

Uji F (Secara Simultan)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:98). Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi 0,05 artinya model penelitian tidak layak digunakan.

Uji t (Secara Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masingmasing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi 0,05 maka hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Sig	Keterangan
Gender Karir	X1.1	0.674	0.312	0.000	Valid
	X1.2	0.872	0.312	0.000	Valid
	X1.3	0.854	0.312	0.000	Valid
	X1.4	0.896	0.312	0.000	Valid
Keterlibatan Kerja	X2.1	0.890	0.312	0.000	Valid
	X2.2	0.866	0.312	0.000	Valid
	X2.3	0.794	0.312	0.000	Valid
Pemberdayaan Pegawai	X3.1	0.842	0.312	0.000	Valid
	X3.2	0.877	0.312	0.000	Valid
	X3.3	0.806	0.312	0.000	Valid
	X3.4	0.832	0.312	0.000	Valid

Kepuasan Kerja	Y.1	0.826	0.312	0.000	Valid
	Y.2	0.664	0.312	0.000	Valid
	Y.3	0.523	0.312	0.000	Valid
	Y.4	0.796	0.312	0.000	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terdapat jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel Gender Karir (X1), Keterlibatan Kerja (X2), Pemberdayaan Pegawai (X3) dan Kepuasan Kerja (Y), seluruhnya menghasilkan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai distribusi 0.254 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

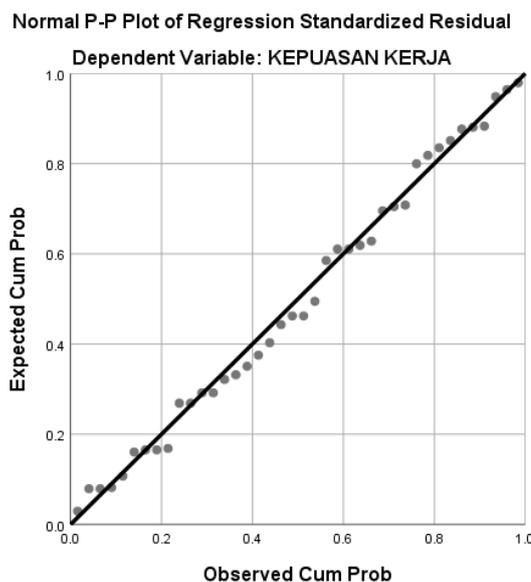
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	0.817	Reliabel
X2	0.886	Reliabel
X3	0.702	Reliabel
Y	0.658	Reliabel

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Semua pernyataan pada kuesioner dinilai *reliabel* karena nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.60 .

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik variabel berada di sekitar garis $Y=X$ atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

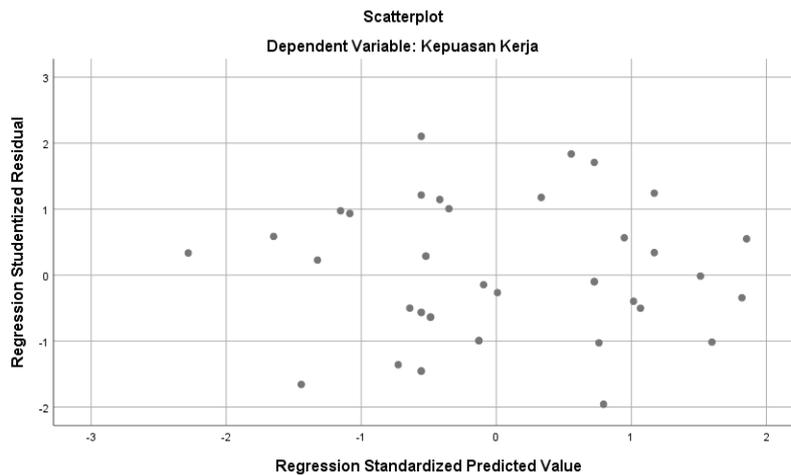
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa Variance Inflation Factor (VIF) variabel Gender karir (X1) Keterlibatan kerja (X2) dan Pemberdayaan karyawan (X3) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado adalah nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance > 0.1 . Maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gender Karir	.601	1.663
Keterlibatan Kerja	.576	1.737
Pemberdayaan Pegawai	.932	1.073

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Uji Heterokedastisitas
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.477	1.15827

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan pada mod1 adalah 0,719. Hal ini menunjukkan bahwa Gender Karir (X1), Keterlibatan Kerja (X2) dan Pemberdayaan Pegawai (X3) secara simultan mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi (R²) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,517. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu Gender Karir (X1), Keterlibatan Kerja (X2) dan Pemberdayaan Pegawai (X3) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja sebesar 51,7 % dan sisanya 71,9 % dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.493	3.013		2.155	.038
	Gender Karir	.492	.134	.546	3.657	.001
	Keterlibatan Kerja	.256	.162	.241	1.578	.123
	Pemberdayaan Pegawai	-.039	.132	-.036	-.299	.767

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 7 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,493 + 0,492X_1 + 0,256X_2 - 0,039X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta memiliki positif sebesar 6,493. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Gender Karir (X1), Keterlibatan Kerja (X2), Pemberdayaan Pegawai (X3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kepuasan Kerja adalah 6,493.
2. Nilai koefisien regresi Gender Karir di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado memiliki nilai sebesar 0,492 yang artinya variabel Gender Karir (X1) mempunyai hubungan searah dengan Kepuasan Kerja (Y). Hal ini mengandung arti bahwa jika gender karir bertambah satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan naik 0,492.
3. Nilai koefisien regresi Keterlibatan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado memiliki nilai sebesar 0,256 yang artinya variabel Keterlibatan Kerja (X2) mempunyai hubungan searah dengan Kepuasan Kerja (Y). Hal ini mengandung arti bahwa jika kompensasi bertambah satu satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan naik 0,256.
4. Nilai koefisien regresi Pemberdayaan Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado memiliki nilai sebesar -0,039 yang artinya variabel Pemberdayaan Pegawai (X3) mempunyai tidak mempunyai hubungan yang searah dengan Kepuasan Kerja (Y). Hal ini mengandung arti bahwa jika mutasi berkurang satu satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan turun -0,039.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.678	3	17.226	12.840	.000 ^b
	Residual	48.297	36	1.342		
	Total	99.975	39			

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} = 12,840 >$ nilai $f_{tabel} 2,86$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa gender karir, keterlibatan kerja dan pemberdayaan pegawai secara bersama – sama / simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi Hipotesis 1 yang menyatakan Gender karir, keterlibatan kerja dan pemberdayaan pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja diterima dan terbukti.

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.493	3.013		2.155	.038
	Gender Karir	.492	.134	.546	3.657	.001
	Keterlibatan Kerja	.256	.162	.241	1.578	.123
	Pemberdayaan Pegawai	-.039	.132	-.036	-.299	.767

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Gender Karir, $t_{hitung} = 3.657 > t_{tabel} 2.026$, dengan signifikan $0.001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa Gender Karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Gender Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima.
2. Variabel Keterlibatan Kerja, $t_{hitung} = -1.578 < t_{tabel} 2.026$, dengan signifikan $0.123 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ditolak.
3. Variabel Pemberdayaan Pegawai, $t_{hitung} = -0.299 < t_{tabel} 2.026$, dengan signifikan $0.767 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Pegawai (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Pemberdayaan Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ditolak

Pembahasan

Pengaruh Gender Karir (X1), Keterlibatan Kerja (X2) dan Pemberdayaan Pegawai (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian simultan ditemukan bahwa gender karir, keterlibatan kerja dan pemberdayaan pegawai secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado dengan pengaruh berdasarkan koefisien determinasi atau R square berada diatas tujuh puluh persen. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado sebaiknya semakin memperhatikan gender karir, keterlibatan kerja dan pemberdaan pegawai karena memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Gender Karir (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial ditemukan bahwa gender karir (X1) memiliki t_{hitung} 3.657 lebih besar dari t_{tabel} 2.026, dengan signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan gender karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado.

Hal ini berarti dengan meningkatnya gender karir maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Gender karir mencakup peran gender yang diharapkan atau dianggap sesuai dengan laki-laki atau perempuan dalam konteks karir, serta bagaimana persepsi gender ini dapat mempengaruhi kesempatan karir, partisipasi dalam pekerjaan tertentu, dan kesuksesan karir seseorang dalam suatu industri atau organisasi (Judith dan Fione, 2019). Adanya gender karir maka setiap pegawai akan semakin merasa dihargai tanoa membedakan gender pegawai tersebut, dengan demikian mampu memotivasi pegawai untuk dapat bekerja dengan semangat yang lebih dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja.

Pengaruh Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa Keterlibatan kerja (X2) memiliki t_{hitung} -1.578 < t_{tabel} 2.026, dengan signifikan $0.123 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado.

Dalam penelitian ini terdapat 3 item pernyataan yang menggambarkan bagaimana keterlibatan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado. Seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari indikator keterlibatan kerja

Pengaruh Teknologi Informasi (X3) terhadap Kualitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai (X3) memiliki t_{hitung} -0.299 < t_{tabel} 2.026, dengan signifikan $0.767 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pemberdayaan karyawan termasuk bentuk motivasi bagi karyawan, karena pemberdayaan dapat membantu meningkatkan partisipasi karyawan secara lebih efektif. Pemberdayaan mengajarkan karyawan dalam membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap hasil yang dilakukan. Berdasarkan kamus bahasa Inggris Empowered berasal dari kata empower yang berarti kemandirian, kekuasaan, dan kekuatan untuk melakukan suatu hal.

Menurut 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.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Melalui Uji Simultan bahwa Gender Karir, Keterlibatan Kerja, Pemberdayaan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Manado.
2. Melalui Uji Parsial Gender Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado.
3. Melalui Uji Parsial Keterlibatan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado.

4. Melalui Uji Parsial PEMBERDAYAAN Pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, pimpinan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado harus dapat menerapkan gender karir dengan tidak membedakan-bedakannya, deangan demikian pegawai akan lebih merasa lebih dihargai.
2. Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja, khususnya bagi pimpinan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado agar lebih memeperhatikan dalam melibatkan pekerjaan pada setiap pegawai yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mandao. Dimana hal ini akan mempengaruhi setiap hasil kerja yang dicapai oleh pegawai, dalam hal keterlibatan kerja juga sangat berpengaruh pada pengembangan instansi sehingga nantinya Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado akan semakin berkembang, maju dan baik kedepannya.
3. Adapun saran yang ditujukan bagi Peneliti Selanjutnya. Diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya untuk gender karir, keterlibatan kerja dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja yang masih belum banyak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada dinas pendidikan aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, <http://e-repository.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/9348> Diakses tanggal: 6/03/2023
- AlKahtani, N., Iqbal, S., Sohail, M., Sheraz, F., Jahan, S., Anwar, B., & Haider, S. (2021). Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry. *Management Science Letters*, *11*(3), 813-822.<http://m.growing-science.com/beta/msl/4369-impact-of-employee-empowerment-on-organizational-commitment-through-job-satisfaction-in-four-and-five-stars-hotel-industry.html>
- Andari, S. A. K. D. (2021). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, *21*(1), 56-61. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/otonomi/article/view/1605> Diakses tanggal: 6/03/2023
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Paramita Rahayu. PT Indeks, Bandung.
- Djarwanto., dan Subagyo, P. (2020). *Statistik Induktif*. Edisi Ke-4. BPEE, Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universtitas Diponegoro, Semarang.
- Iswati, S. (2008). Pengaruh komitmen profesional, tipe kepribadian, gender terhadap kepuasan kerja akuntan publik. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, *12*(1), 37-52. <https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/245>
- Lukar, M. B. B., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28167> Diakses tanggal: 6/03/2023
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2018). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *7*(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22459> Diakses tanggal: 6/03/2023

Setiawan, A. M., Hidayati, T., & AS, D. L. (2019). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai di kantor camat. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman* <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/1653> Diakses tanggal: 6/03/2023

Simamora. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-5, Cetakan Pertama, STIE-YKPN. Yogyakarta.

Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.

Yani, A.T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Humaniora, Bandung

