

Hubungan Tingkat Kepuasan Karyawan, Kompensasi Finansial Dan Pemberdayaan Karyawan

Yuliana Sain

Pasca Sarjana, STIE YPUP Makassar

anhazain02@gmail.com



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract : *This research aims to find out and prove how much influence financial compensation and employee empowerment have on job satisfaction at the South Sulawesi Province BKKBN Agency. This type of research is quantitative. The population in this study were all employees of the South Sulawesi Province BKKBN Agency. Meanwhile, the sample was taken using population research with a total of 71 respondents. The sampling technique was carried out based on population research. The types of data used in this research are primary data and secondary data. The data analysis technique uses multiple regression analysis techniques using SPSS. The results of this research show that Financial Compensation and Employee Empowerment simultaneously do not have a significant effect on Job Satisfaction, Financial Compensation has a positive but not significant effect on Job Satisfaction, Employee Empowerment has a positive but not significant effect on Job Satisfaction. Job satisfaction.*

Keywords: *Financial Compensation, Employee Empowerment, Job Satisfaction*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan untuk seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja di Badan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan . Jenis Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan pengambilan sampelnya menggunakan penelitian populasi dengan jumlah 71 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan berdasarkan penelitian populasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan Teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS .Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial Dan Pemberdayaan Pegawai secara simultan tidak berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Pemberdayaan Pegawai, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dengan kehadiran sumber daya manusia didalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang membuat organisasi itu bisa bertahan (survive) dan sukses. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM), sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, SDM tersebut perlu dikelola sebaik-baiknya agar benar- benar dapat didayagunakan untuk kepentingan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dibina dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus dapat

meningkatkan keterampilan dan profesionalisme sumber daya manusia untuk kepentingan perusahaan. Dua aspek potensi manusia, yaitu kuantitas dan kualitas. Salah satu aspek yang harus ditunjukkan adalah kualitas, kualitas hanya dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kualitas suatu perusahaan atau organisasi. (Siregar 2018). (Suryani et al., 2023).

Kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik, prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena pegawai merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidak pastian (Daulay, et al., 2017) dalam (Bhastary, 2020). Kepuasan kerja bersifat dinamis dalam arti bukan suatu kondisi tetap yang dapat dipengaruhi dan diubah baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Ketika kepuasan kerja meningkat, kepuasan kerja juga menurun. Akibatnya, manajer harus lebih memperhatikan masalah ini (Jufrizen & Azila, 2023). Kepuasan seseorang karyawan mempunyai keterkaitan terhadap keterlibatan kerja karyawan karena keterlibatan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang karyawan (Eliyana et al., 2019). Sebagian manajer berasumsi, bahwa kepuasan kerja yang tinggi menimbulkan partisipasi kerja yang tinggi sehingga menimbulkan partisipasi kerja yang tinggi sehingga menimbulkan prestasi yang tinggi juga (Davidescu et al., 2020). dalam (Fathia & Noor, 2023)

Menurut (Suryani et al., 2023). mengatakan bahwa kepuasan karyawan muncul ketika kompensasi yang di terima memuaskan.. Puas atau tidak puasnya pegawai terhadap kompensasi yang diterima memiliki pengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu, kompensasi menjadi salah satu bagian kebijakan organisasi yang harus terus diperhatikan sungguh-sungguh dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak sehingga terpenuhi kepuasan kerja pada diri setiap pegawai. Menurut Mangkunegara daam (Retnoningsih, Sunuharjo, & Ruhana, 2016) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. (Rahayu & Pramuarso, 2019)

Selain kepuasan, faktor pemberdayaan karyawan menjadi faktor penting menciptakan kepuasan karyawan (Wardani, 2017). Pemberdayaan karyawan merupakan bagian kegiatan pengembangan melalui employee inviroment, yaitu memberikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk penyelesaian tugas dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan merupakan salah satu wujud dari sistem desentralisasi yang melibatkan bawahan dalam pembuatan keputusan. Daam (Efikasi et a., 2020)

BKKBN merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang berkedudukan di bawah Presiden dan bertanggung jawab kepada Presiden. Berdasarkan Undang- Undang Nomor 52 Tahun 2009 pasal 56 ayat (2), BKKBN bertugas melaksanakan pengendalian penduduk dan menyelenggarakan keluarga berencana, dimana penduduk harus menjadi titik sentral dalam pembangunan berkelanjutan di segala bidang untuk menciptakan perbandingan ideal antara perkembangan kependudukan dengan daya dukung dan daya tampung lingkungan. Fenomena yang terjadi pada kantor BKKBN adalah pegawai kurang puas atas tunjangan yang diberikan kepada pegawai. Hal ini ditandai dengan tunjangan yang diberikan seringkali dibayarkan tidak tepat waktu (mengalami keterlambatan) sehingga banyak pegawai yang kurang bergairah dalam mengerjakan pekerjaannya secara maksimal.

Kajian Teori

Pemberdayaan Pegawai

Hendro (2018) berpendapat pemberian kompensasi yang sesuai adaah salah satu cara yang dapat dilakukan oeh perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berimbas pada peningkatkan kinerja, karena apabila kinerja karyawan meningkat maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. (Gazea P & Adnyani, 2022)

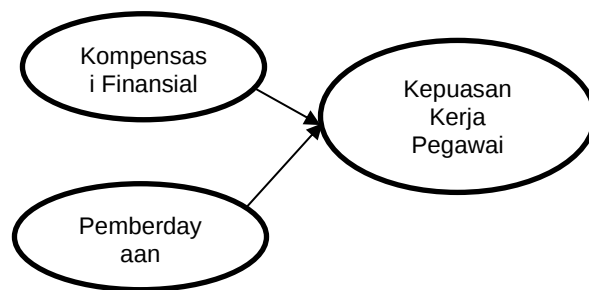
Pemberdayaan Pegawai

Menurut Gibson dkk. (2016:67), pemberdayaan adalah proses pemberian wewenang kepada pekerja untuk mengambil keputusan atas beban kerjanya. Pemberdayaan adalah proses di mana manajer membantu orang dalam memperoleh dan menggunakan otoritas yang diperlukan untuk membuat keputusan penting tentang diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka (Schermerhorn, dkk 2016). Sebagai hasil dari beberapa prinsip yang dibahas di atas, dapat dinyatakan bahwa pemberdayaan adalah tindakan yang dilakukan oleh manajemen terhadap pekerja di mana mereka diberi wewenang untuk merasa lebih menentukan nasib sendiri, makna, kompetensi, dan pengaruh dalam peran mereka dalam bisnis. (Rizana, 2020)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam mendapatkan dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Apabila pimpinan merasa puas maka akan berdampak baik untuk perkembangan perusahaan. Namun sebaliknya, apabila pegawai merasa tidak puas maka hasilnya pun berdampak buruk pada organisasi atau perusahaan. Seorang pegawai akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan pegawai itu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan pimpinan. (Nurpratama & Yudianto, 2022)

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan pada asumsi teori, penelitian terdahulu, dan kerangka teoritis, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,
2. Pemberdayaan Pegawai Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
3. ,Kompensasi Finansial Dan Pemberdayaan Pegawai Berpengaruh Positif Dan Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono, (2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh kompensasi finansial dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja pada kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 71 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 71 pegawai.

Jenis data. dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif yang di kuantitatifkan, yaitu data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada para responden dalam bentuk tertulis yang diberi skor dalam bentuk angka-angka dan digunakan untuk menganalisis hasil penelitian. Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan dan diperoleh melalui survey hasil kuesioner yang

disebar kepada Pegawai Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		R Hitung	R Tabe	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	X1.1	0.595	0.361	Valid
	X1.2	0.442	0.361	Valid
	X1.4	0.441	0.361	Valid
	X1.5	0.468	0.361	Valid
	X1.6	0.798	0.361	Valid
	X1.7	0.798	0.361	Valid
	X1.8	0.798	0.361	Valid
Pemberdayaan Pegawai (X2)	X2.1	0.922	0.361	Valid
	X2.2	0.922	0.361	Valid
	X2.3	0.922	0.361	Valid
	X2.4	0.922	0.361	Valid
	X2.5	0.922	0.361	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0.671	0.361	Valid
	Y.2	0.591	0.361	Valid
	Y.3	0.729	0.361	Valid
	Y.4	0.748	0.361	Valid
	Y.5	0.640	0.361	Valid
	Y.6	0.420	0.361	Valid

Berdasarkan pengujian Validitas diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan R Hitung lebih besar dari R Tabel ,maka hal tersebut mengandung arti bahwa seulruh pernyataan pada variabel diatas dikatakan Valid

Tabel 2. Uji Reaibiitas

Variabe	Koefisien Apha	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0.719	Reliabel
Pemberdayaan Pegawai	0.695	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai	0.701	Reliabel

Berdasarkan uji reabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variable yang digunakan dalam peneitian ini adalah realibilitas, hal tersebut dikarenakan nilai chrombach alpha diatas 0,60 .

**Tabel 3. Uji Normaitas
One-Sampe Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			71
Norma Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.00650615
Most Extreme Differences	Absoute		.094
	Positive		.059
	Negative		-.094

Test Statistik	.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.192
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	.118
99% Confidence Interval	Lower Bound Upper Bound
	.110 .127

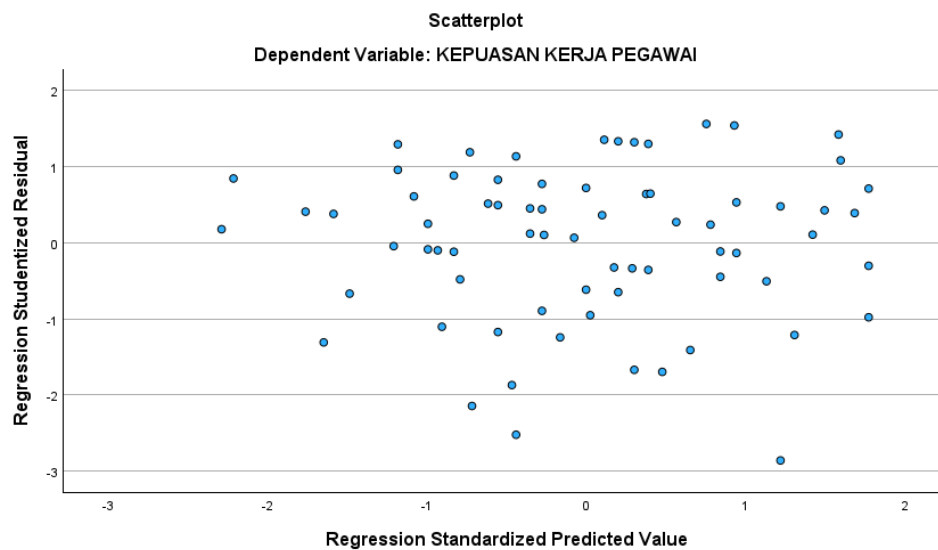
Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) kolmogrov-smirnovtest sebesar 0,192 nilai tersebut lebih besar dari 0,5 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal .

Tabel 4 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Colinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Toleran	VIF
1 (Constant)	13.192	5.776			2.284	.026		
Kompensasi finansia	.164	.113	.173		1.444	.153	.989	1.011
Perbedaan pegawai	.112	.125	.107		.892	.376	.989	1.011

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.10 . Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu, serta arah penyebarannya diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.584	3.447		-.169	.866
Kompensasi finansial	.025	.068	.044	.365	.716
Pemberdayaan pegawai	.064	.075	.104	.856	.395

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena sig >0,05 maka tidak terjadi gejala

Tabel 6. Uji Descriptive Statistik Descriptive Statistik

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation		
Kompensasi finansial	71	20	34	28.73	3.234	
Pemberdayaan pegawai	71	28	42	35.32	2.927	
Kepuasan kerja pegawai	71	14	27	21.85	3.064	
Valid N (listwise)	71					

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel dengan sebanyak 71, maka namun kompensasi finansial memperoleh nilai minimum sebesar 20, nilai maximum sebesar 34, mean sebesar 28,73 dan standar deviation sebesar 3,234.

Pemberdayaan pegawai mendapatkan nilai minimum 28, mendapatkan nilai maximum sebesar 42 dan mendapatkan nilai mean sebesar 35,32 dan standar deviation sebesar 2,927. Kepuasan kerja mendapatkan nilai minimum sebesar 14, mendapatkan nilai maximum sebesar 27, dan mendapatkan nilai mean sebesar 21,85 serta mendapatkan nilai standar deviation sebesar 3,064.

Tabel 6. Hasil Uji Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.192	5.776		2.284	.026
Kompensasi Finansial	.164	.113	.173	1.444	.153
Pemberdayaan Pegawai	.112	.125	.107	.892	.376

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 13.192 + 0.164X_1 + 0.112X_2$$

1. Nilai konstanta (α) sebesar 13,192 menyatakan bahwa apabila tidak ada variabel bebas (kompensasi finansial dan pemberdayaan pegawai) maka kepuasan kerja Pegawai tetap menghasilkan nilai sebesar 13,192 atau dengan kata lain, jika variabel kompensasi finansial dan pemberdayaan pegawai tidak mempengaruhi atau sama dengan 0 maka Kepuasan kerja Pegawai tetap menghasilkan 13,192
2. Nilai koefisien kompensasi finansial (X_1) sebesar 0,164 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu tingkat nilai kompensasi finansial akan meningkatkan Kepuasan kerja pegawai sebesar 0,164 atau dengan presentase 0,164%

3. Nilai koefisien pemberdayaan pegawai (X2) sebesar 0,112 menyatakan bahwa setiap Kenaikan satu tingkat nilai pemberdayaan pegawai akan Meningkatkan Kepuasan kerja Pegawai sebesar 0,112 atau dengan presentase 0,112%

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Mode		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.560	2	12.280	1.320	.274 ^b
	Residual	632.736	68	9.305		
	Total	657.296	70			

Berdasarkan hasil pembuktian diketahui bahwa kompensasi finansial dan pemberdayaan pegawai secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan f hitung 1.320 lebih kecil dari f tabel ($1,320 < 3,132$). Dengan perolehan nilai signifikan 0,274 ($0,274 > 0,05$). Maka H_a ditolak dan H_o diterima dapat disimpulkan kompensasi finansial dan pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh simultan dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji-T)
Coefficients^a

Mode		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.192	5.776		2.284	.026
	Kompensasi Finansial	.164	.113	.173	1.444	.153
	Pemberdayaan Pegawai	.112	.125	.107	.892	.376

Berdasarkan tabel diatas dengan mengamati kolom t dan sig. Bisa dijelaskan sebagai berikut:
Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai t hitung 1,444 dengan taraf signifikan 0,153. Karena nilai t hitung $1,444 < 1,996$ dan signifikan $0,153 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a ditolak dan H_o diterima, atau variabel kompensasi finansial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Variabel Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai t hitung 0,892 dengan taraf signifikan 0,376. Karena t hitung $0,892 < 1,996$ dan nilai signifikan $0,376 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a ditolak dan H_o diterima, atau variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.193 ^a	.037	.009	3.050

Bukti output diatas menunjukkan uji koefisien determinasi (R²) sebesar 0,193 atau 19,3% yang berarti bahwa hubungan antara variabel independent yaitu kompensasi finansial dan

pemberdayaan pegawai terhadap variabel dependent yaitu kepuasan kerja mempunyai hubungan dalam kategori sedang .

Niai R square sebesar 0,037 atau 3,7%. Ha tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh kompensasi finansial (X1) dan pemberdayaan pegawai (X2) 3,7%, sedangkan selebihnya dijelaskan oleh factor-factor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berada diluar model penelitian ini.

Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai t hitung 1,444 dengan taraf signifikan 0,153. Karena nilai t hitung $1,444 < 1,996$ dan signifikan $0,153 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha ditolak dan H_0 diterima, atau variabel kompensasi finansial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan (Ucky Meiasari et al., 2020) yang menyatakan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. tetapi berbeda dengan penelitian (Hermingsih & Purwanti, 2020) yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai .

Pengaruh Variabel Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai t hitung 0,892 dengan taraf signifikan 0,376. Karena t hitung $0,892 < 1,996$ dan nilai signifikan $0,376 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha ditolak dan H_0 diterima, atau pemberdayaan pegawai berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan (Fitriati, 2021) dan (Odjo, 2013) yang menyatakan pemberdayaan pegawai berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi Finansial dan Pemberdayaan Pegawai Tidak Berpengaruh Simultan dan Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil pembuktian diketahui bahwa kompensasi finansial dan pemberdayaan pegawai secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Ha tersebut dibuktikan dengan perolehan f hitung 1,320 lebih kecil dari f tabel ($1,320 < 3,132$). Dengan perolehan nilai signifikan 0,274 ($0,274 > 0,05$). Maka Ha ditolak dan H_0 diterima dapat disimpulkan kompensasi finansial dan pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh simultan dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang Anda sajikan nilai t hitung adalah 1,444 dengan taraf signifikansi sebesar 0,153. Karena nilai t hitung (1,444) kurang dari nilai t tabel (1,996) dan nilai signifikansi (0,153) kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai t hitung adalah 0,892 dengan taraf signifikansi 0,376. Karena nilai t hitung (0,892) juga kurang dari nilai t tabel (1,996) dan nilai signifikansi (0,376) kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Variabel pemberdayaan pegawai memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, kedua variabel (kompensasi finansial dan pemberdayaan pegawai) memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X1) dan pemberdayaan pegawai (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y). Diperoleh f hitung 1,320 lebih besar dari f tabel ($1,320 > 3,132$). Dengan perolehan nilai signifikan 0,274 ($0,274 < 0,05$). Artinya Kompensasi Finansial dan Pemberdayaan Pegawai merupakan hal penting dalam mempengaruhi Kepuasan Pegawai pada kantor BKKBN provinsi Sulawesi Selatan.

Daftar Pustaka

- Amalia, G. N., & Rizaldi, A. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada Plan A di Perusahaan Industri Suku Cadang dan Aksesori Kendaraan Bermotor Kota Cimahi. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(2), 180–195.
- Anugrah, A. I., Sasmita, J., & Kornita, S. E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 271–276.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Efikasi, P., Dan, D., Terhadap, P., & Hs, E. W. (2020). *Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi (Studi Empirik Pada Guru SMK Negeri 4 Kendal) Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Latar Belakang Masalah Sumber daya manusia , adalah aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu or.* 49.
- Fathia, S., & Noor, H. (2023). Leader-Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja: Mediasi Komitmen Organisasi dan Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 26–41.
- Fitriati, R. (2021). Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Pawiyatan*, 1, 24–32.
- Gazela P, I. K. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2022). Peningkatan Kompensasi Finansial Dan Pengembangan Karir Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(5), 968.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja_ Lodjo_2013. *Emba*, 1(3), 747–755.
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619.
- Marcus, G. V, Dotulong, L. O. H., Raintung, M. C., Komunikasi, P., Pegawai, P., Pendelegasian, D. A. N., Terhadap, W., Kerja, E., Kantor, D. I., Marcus, G. V, Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Ekonomi, F., Marcus, G. V, Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2023). Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara The Influence Of Communication , Employee Empowerment And Delegation Of Authority On Work Effectiveness In The Regional Office Of The Ministry Of Religion Of North Sulawesi Province . *Jurnal EMBA Vol . 11 No . 3 J. 11*(3), 1074–1086.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46. <https://doi.org/10.31943/investasi.v8i1.184>
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Perspektif*,
- Rizana, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(2), 179–191.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono, P. D. (2019b). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D (Cetakan Ke 26). In *Bandung: CV Alfabeta*.
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370.

- Wardani, R. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Valid*, 14(2), 112–130. wardani
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Pengaruh Kualita Pelayanan Terhadap Talent Manajemen. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.