

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN DAN PENGHASILAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BP2RD) PROVINSI KEPRI**

**Juniar Dameria Siahaan<sup>1</sup>, Agustinus Setyawan<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Internasional Batam

Email: [juniar@uib.edu](mailto:juniar@uib.edu)

**Abstrak :** *Banyak hal yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara, salah satunya adalah kepuasan dalam bekerja, sedangkan kepuasan itu sendiri bisa dipengaruhi oleh beberapa hal. Sehingga, dalam penelitian ini akan dianalisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ASN, yaitu faktor lingkungan kerja, pemberdayaan dan penghasilan. Analisis regresi berganda adalah metode yang digunakan oleh penulis. Dengan menggunakan metode ini diharapkan akan mendapatkan hasil pengukuran yang akurat dan dapat menganalisa pengaruh antara variabel dependen dengan independen. Aplikasi SPSS yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah versi 24. Kuesioner berisikan 20 pernyataan dan dibagikan kepada 176 ASN yang tersebar di 7 kabupaten/kota di wilayah kerja Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau dengan menggunakan Google Form. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pemberdayaan dan penghasilan secara simultan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja ASN BP2RD Provinsi Kepri. Sedangkan secara parsial, pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ASN BP2RD Provinsi Kepri. Dan ketiga variabel independen menunjukkan pengaruh sebesar 56,8% terhadap kepuasan kerja ASN BP2RD Provinsi Kepri.*

**Kata kunci:** *Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Penghasilan.*

**Abstract :** *Many things are needed to improve the performance of the State Civil Apparatus, one of which is satisfaction at work, while satisfaction itself can be influenced by several things. So, in this study will be analyzed factors that affect job satisfaction ASN, namely factors of the work environment, empowerment and income. Multiple regression analysis is a method used by the author. Using this method is expected to get accurate measurement results and be able to analyze the influence between dependent and independent variables. The SPSS application the authors used in the study was version 24. The questionnaire contains 20 statements and is distributed to 176 ASNs spread across 7 districts / cities in the working area of the Riau Islands Tax and Levy Agency using Google Form. The results showed that the work environment, empowerment and income simultaneously had a significant positive influence on the job satisfaction of ASN BP2RD Kepri province. While partially, empowerment has no significant effect on the job satisfaction of ASN BP2RD Kepri Province. And the three independent variables showed an effect of 56.8% on the job satisfaction of ASN BP2RD of Kepri Province.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Work Environment, Empowerment, Income.*

## **PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menciptakan kepuasan kerja pada pegawai sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Dalam penelitian ini akan dianalisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (ASN) BP2RD Provinsi Kepri, yaitu faktor lingkungan kerja, pemberdayaan dan penghasilan. Menurut Robbins dalam penelitian (Szromek & Wolniak, 2020), kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Kepuasan karyawan akan timbul salah satunya apabila karyawan merasa senang/puas terhadap lingkungan pekerjaannya. Gaya manajerial yang kurang mengendalikan dan memberikan kebijaksanaan bawahan dalam cara menangani masalah di tempat kerja sangat berkorelasi dengan kepuasan umum di tempat kerja, kepercayaan pada organisasi, dan merasa didukung dan tidak ditekan. Penghasilan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi banyak hal seperti misalnya kepuasan kerja, produktivitas, kinerja karyawan dan lain-lain. Biasanya semakin besar penghasilan yang diterima maka kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja juga akan semakin baik. Dari latar belakang yang telah diuraikan, perumusan masalahnya yaitu “Apakah masing-masing faktor dari lingkungan kerja, pemberdayaan dan penghasilan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja?”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing faktor lingkungan kerja, pemberdayaan dan penghasilan terhadap kepuasan kerja.

Menurut penelitian (Ali et al., 2018) menunjukkan gaji (penghasilan) memiliki dampak yang paling kuat pada tingkat kepuasan kerja. Faktor kedua yang tidak kalah dominan menurut penelitian (Bakotić et al., 2013) dimana kondisi kerja (lingkungan kerja) merupakan faktor penting dari kepuasan kerja secara keseluruhan. Ada korelasi kuat dan positif kepuasan kerja karyawan dengan kondisi kerja (Mokaya et al., 2013).

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Karena data yang diperoleh nantinya berupa angka yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan melihat hubungan signifikan atau tidaknya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independennya adalah lingkungan kerja, pemberdayaan dan penghasilan. Sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai ASN BP2RD Provinsi Kepri sebanyak 176 orang.

**Tabel 1. Sebaran ASN di lingkungan BP2RD Provinsi Kepri**

<b>Unit Kerja</b>	<b>Jumlah PNS</b>
Sekretariat	24
Bidang Pengendalian Pengawasan	9
Bidang Pendapatan	13
Bidang Pengembangan	11
UPT PPD Batam Centre	28
UPT PPD Tanjung pinang	26
UPT PPD Bintan	8

Unit Kerja	Jumlah PNS
UPT PPD Kijang	8
UPT PPD Tanjung Balai Karimun	14
UPT PPD Tanjung Batu	6
UPT PPD Lingga	8
UPT PPD Natuna	7
UPT PPD Anambas	3
UPT PPD Batuaji	11
Total	176

Sumber: Data Kepegawaian BP2RD, 2020

Berdasarkan jumlah populasi yaitu sebesar 176 pegawai ASN maka jumlah sampel yang harus diolah sebesar 176 responden. Jumlah sebanyak 176 responden tersebut diambil dari keseluruhan unit kerja Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang ada di 7 kabupaten/kota Provinsi Kepulauan Riau baik pegawai dikantor pusat maupun di 10 UPT PPD.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut (Sugiyono, 2018) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Survei ini dilaksanakan mulai bulan Mei - Juni 2021 dengan pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang disebarakan melalui *Whatsapp* dan menggunakan aplikasi *Google form*. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Dengan menggunakan metode ini diharapkan akan mendapatkan hasil pengukuran yang akurat dan dapat menganalisa pengaruh antara variabel dependen dengan independen. Aplikasi SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 24.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini dilakukan terhadap 176 pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Sampel yang menjadi objek penelitian adalah 176 responden yang merupakan total dari keseluruhan populasi. Berdasarkan data yang diberikan dari 176 responden melalui kuesioner yang disebarakan, dapat diketahui karakteristik responden mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, unit kerja masing-masing responden. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini. Penelitian ini dilaksanakan pada rentang waktu Mei - Juni 2021. Jumlah kuesioner yang terkumpul adalah sebanyak 176 lembar yang dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2. Tingkat Pengembalian Responden**

Keterangan	Jumlah
Kuesioner disebarakan	176
Kuesioner terkena outlier	5
Kuesioner digunakan dalam analisis	171

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu sebanyak 176 orang. Namun yang akan digunakan dalam pengolahan data adalah sebanyak 171, karena terdapat 5 responden yang menjadi *outlier*, sehingga responden tersebut tidak disertakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Jenis Kelamin Responden**

Responden	Jumlah	Persentase
Pria	98	55.7
Wanita	78	44.3
Total	176	100

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Pada penelitian ini terdapat 98 orang responden Pria atau sebesar 55,7% dan 78 orang responden Wanita atau sebesar 44,3%. Dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Usia Responden**

Usia	Jumlah	Persentase
20 tahun – 30 tahun	9	5.1
31 tahun – 40 tahun	63	35.8
41 tahun – 50 tahun	86	48.9
>50 tahun	18	10.2
Total	176	100

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan usia, dapat disimpulkan dari usia responden, diketahui bahwa mayoritas responden berusia antara 41 sampai 50 tahun yaitu sebanyak 48,9 persen atau 86 responden.

**Tabel 5. Masa Kerja Responden**

Responden	Jumlah	Persentase
< 5 Tahun	5	2.8
5 – 10 Tahun	33	18.8
> 10 Tahun	138	78.4
Total	176	100

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan masa kerja, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja >10 tahun yaitu sebanyak 78,4 persen atau 138 responden.

**Tabel 6. Tingkat Pendidikan Responden**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	33	18.8
DIPLOMA	11	6.3
SARJANA	101	57.3
MAGISTER	31	17.6
Total	176	100

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan tingkat sarjana yaitu sebanyak 101 orang responden atau 57,4 persen. Untuk data tingkat pendidikan responden lainnya ditampilkan dalam tabel diatas.

**Tabel 7. Unit Kerja Responden**

Responden	Jumlah	Persentase
Sekretariat	24	13.6
Bidang Pendapatan	13	7.4
Bidang Pengembangan	11	6.2
Bidang Pengawasan	9	5.1
UPT PPD Batam	28	15.9
UPT PPD TPI	26	14,8
UPT PPD Bintan	8	4.5
UPT PPD Karimun	14	8
UPT PPD Lingga	8	4.5
UPT PPD Natuna	7	4
UPT PPD Anambas	3	1.7
UPT PPD Batuaji	11	6.3
UPT PPD Kijang	8	4.5
UPT PPD Tanjungbatu	6	3.4
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Untuk unit kerja, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden bekerja di UPT PPD / Samsat sebesar 66,7 persen atau 119 orang responden. Ada 10 UPT PPD di wilayah kerja BP2RD, dari tabel diketahui mayoritas responden berada di unit kerja UPT PPD Batam Center yaitu 15,9 persen atau 28 orang responden. Untuk data unit kerja responden lainnya ditampilkan dalam tabel diatas.

#### **Hasil Uji Outlier**

Uji *outlier* adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui data dengan simpangan yang jauh dari rata-rata. Kriteria penentuan jumlah *outlier* dipengaruhi oleh banyaknya sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 443 responden, yaitu lebih dari 80, maka pengamatan *Z-score* yang digunakan adalah lebih dari 3 atau kurang dari -3. Dari hasil pengujian *Z-score*, terdapat 5 data *outlier* sebagaimana dijelaskan di atas, yaitu pada responden nomor 29, 81, 140, 142 dan 165 *outlier* karena nilainya melebihi 3 atau dibawah -3. Sehingga, *outlier* tersebut dihapus dan tidak diikuti dalam uji yang dilakukan selanjutnya.

#### **Hasil Uji Validitas**

Pengujian validitas berguna dalam mengidentifikasi pertanyaan dalam kuesioner yang valid dan tidak valid. Setelah data *outlier* dibuang maka hasil uji validitas dalam penelitian semuanya valid dimana dibuktikan semua item pernyataan dalam kuesioner nilainya melebihi nilai muatan faktor 0,6 (Ghozali, 2016) Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini.

**Tabel 8. Uji Validitas**

Indikator	Muatan Faktor	Kesimpulan
Kepuasan Kerja 1	0,756	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,775	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,787	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,713	Valid
Kepuasan Kerja 5	0,738	Valid

<b>Indikator</b>	<b>Muatan Faktor</b>	<b>Kesimpulan</b>
Lingkungan Kerja 1	0,743	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,841	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,804	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,789	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,818	Valid
Pemberdayaan 1	0,733	Valid
Pemberdayaan 2	0,788	Valid
Pemberdayaan 3	0,851	Valid
Pemberdayaan 4	0,820	Valid
Pemberdayaan 5	0,824	Valid
Penghasilan 1	0,817	Valid
Penghasilan 2	0,803	Valid
Penghasilan 3	0,811	Valid
Penghasilan 4	0,756	Valid
Penghasilan 5	0,771	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2021)

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah item pertanyaan dalam pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan dan konsistensi. Indikator dalam mengukur reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Tingkat pengukurannya adalah apabila nilai *Cronbach alpha* > 0,6 maka kesimpulannya item pertanyaan sudah reliabel. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9.

**Tabel 9. Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kepuasan Kerja	0,805	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,853	Reliabel
Pemberdayaan	0,860	Reliabel
Penghasilan	0,845	Reliabel

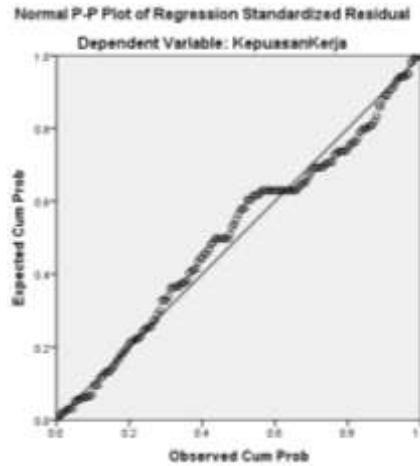
Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach alpha* untuk Kepuasan Kerja adalah sebesar 0.805, Lingkungan Kerja dengan nilai 0.853, Pemberdayaan dengan nilai 0.860, Penghasilan bernilai 0.845. Semua variabel dengan *Cronbach alpha* melebihi 0,6, sehingga dinyatakan setiap variabel telah reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *normal probability plot* untuk semua variabel sekaligus. Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila titik-titik data mengikuti garis diagonal. Mengacu pada hasil dalam tabel titik-titik data berada didekat garis diagonalnya, maka dapat dikatakan bahwa nilai residual yang terdapat pada data penelitian ini berdistribusi normal. Pada uji normalitas diketahui bahwa model penelitian ini memenuhi asumsinya karena semua titik membentuk pola diagonal.

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data diolah (2021)

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Pada uji multikol diketahui bahwa nilai *tolerance* sudah melebihi 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) tidak lewat dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terjadi hubungan sesama independen/ tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas**

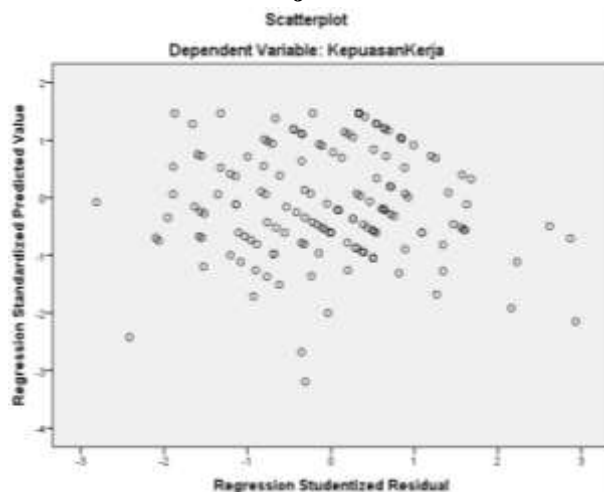
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,500	2,001
Pemberdayaan	0,469	2,134
Penghasilan	0,538	1,860

Sumber: Data diolah (2021)

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan gambar hasil uji scatterplots. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 yang menunjukkan titik-titik data penyebar berada di atas dan di bawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak berkumpul di satu area saja dan juga tidak membentuk suatu pola, sehingga dinyatakan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah (2021)

Hasil uji heterokedastisitas memakai uji *glejser* dalam menguji semuavariabel, hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel sudah terdistribusi secara normal dan tidak ada yang heterokedastisitas.

**Tabel 11. Hasil Uji Glejser**

Variabel Penelitian	Uji <i>Glejser</i>	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,749	Tidak Terjadi Heterokedastistas
Pemberdayaan	0,554	Tidak Terjadi Heterokedastistas
Penghasilan	0,076	Tidak Terjadi Heterokedastistas

Sumber: Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja, pemberdayaan dan penghasilan berada di atas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

### Hasil Uji F

Hasil uji f menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dari independen terhadap dependen karena bernilai 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kasus, nilai Sig. yaitu sebesar 0.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, pemberdayaan dan penghasilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BP2RD) Provinsi Kepulauan Riau.

**Tabel 12. Hasil Uji F**

Model	Sig.	Keterangan
<i>Regression</i>	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2021)

### Hasil Uji t

Berdasarkan hasil uji t yang berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

**Tabel 13. Hasil Uji t**

Variabel	B	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,187	0,007	H1 Signifikan
Pemberdayaan	0,132	0,590	H2 Tidak Signifikan
Penghasilan	0,557	0,000	H3 Signifikan

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji t di atas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (**H.1**) memiliki pengaruh signifikan positif dalam penelitian ini yang dibuktikan dengan nilai sig berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,007 dan nilai beta 0,187. Sehingga bisa dikatakan bahwa hasil uji ini sesuai dengan penelitian dari (Bakotić et al., 2013) dimana kondisi kerja merupakan faktor penting dari kepuasan kerja secara keseluruhan. Berikutnya sejalan juga dengan penelitian dari (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Penelitian ini diakhiri dengan beberapa prospek singkat bahwa bisnis perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk



memaksimalkan tingkat kepuasan kerja. Hasil menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Untuk hubungan dengan rekan kerja nilai adalah signifikan dan positif. Hasil penelitian dari (Dulgeroglu & Taskin, 2015) juga memperlihatkan bahwa rekan kerja memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan kerja.

Untuk hipotesis selanjutnya yaitu pemberdayaan (H.2) tidak mempunyai pengaruh signifikan dengan kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,590 dan nilai beta 0,132. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Janjua et al., 2014) dimana hasilnya menyingkapkan bahwa para perawat merasa akan memperoleh peningkatan kepuasan kerja dengan adanya koordinasi diantara departemen begitu juga dengan manfaat finansial juga dipandang sebagai faktor penting, namun bagi mereka pemberdayaan bukanlah signifikan untuk kepuasan kerja mereka.

Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa penghasilan (H.3) berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karena nilai sig berada dibawah 0,05 yaitu 0,000 dan nilai beta sebesar 0,557, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bui, 2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaji dan Tunjangan Fringe memiliki dampak positif pada kepuasan kerja Hasil survei menunjukkan bahwa universitas negeri yang mandiri secara finansial membayar gaji dan tunjangan untuk dosen dua atau tiga kali lebih tinggi daripada universitas negeri. Selain itu, dosen universitas swasta memiliki gaji yang lebih tinggi daripada universitas negeri. Oleh karena itu, dosen di universitas negeri yang mandiri secara finansial dan universitas swasta memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi daripada universitas negeri. Hal ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu oleh (Dulgeroglu & Taskin, 2015), hasil penelitian memperlihatkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian (Ali et al., 2018) dimana menurut hasil penelitian menunjukkan gaji memiliki dampak yang paling kuat pada tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian (Phuong et al., 2018) juga memperlihatkan bahwa dibanding karyawan bergaji tinggi, karyawan bergaji rendah mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dalam mengidentifikasi besaran hubungan antara independen terhadap dependen maka digunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), bila semakin besarnilainya maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Tabel 14. Hasil Uji  $R^2$

<i>Model</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Regression	0,568

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 14 nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,568 yang artinya sebesar 56,8 persen kemampuan variabel lingkungan kerja, pemberdayaan dan penghasilan dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja dijelaskan dalam model penelitian ini, sedangkan 43.2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model misalnya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan dan penghasilan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BP2RD) Provinsi Kepri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja dan penghasilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BP2RD) Provinsi Kepri tetapi aspek pemberdayaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BP2RD) Provinsi Kepri. Berdasarkan respon dari responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa aspek penghasilan merupakan hal yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja dengan nilai mean 4,30. Pemberdayaan menjadi faktor yang berpengaruh selanjutnya dengan mean 4,16. Faktor lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap keputusan memilih dengan nilai mean 4,14.

Pengujian selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersamaan pada tiga variabel terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t di atas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan penghasilan memiliki pengaruh signifikan positif dalam penelitian ini terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai sig berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,007 dan 0,000. Sementara pemberdayaan tidak mempunyai pengaruh signifikan dengan kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi  $> 0,05$  yaitu sebesar 0.590.

### **Keterbatasan**

Temuan dari penelitian ini tentunya memiliki beberapa kelemahan dan keterbatasan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau, sehingga hasilnya belum dapat digunakan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja keseluruhan pegawai Aparatur Sipil Negara di wilayah kerja Provinsi Kepulauan Riau. Kedua, variabel yang digunakan pada penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel saja. Apabila penelitian dilakukan dengan variabel yang lebih banyak lagi, tentu akan semakin memperkaya hasil dari penelitian ini. Ketiga, masa pandemi *covid 19* mengakibatkan pengisian kuisioner tidak mendapatkan penjelasan langsung karena kuisioner disebarkan melalui *google form*. Tetapi dalam penelitian ini walaupun jumlah responden sedikit yaitu hanya 176 responden tetapi sudah merupakan 100 persen dari total populasi pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau artinya penelitian ini melibatkan seluruh populasi dalam lingkungan penelitian.

### **Rekomendasi Penelitian**

Selanjutnya pengembangan terhadap penelitian ini sangat mungkin untuk dilakukan. Penelitian yang akan datang dapat dilakukan pada pemilihan yang lebih besar cakupannya seperti melibatkan keseluruhan pegawai Aparatur Sipil Negara di wilayah kerja Provinsi Kepulauan Riau. Peneliti hanya memilih tiga *independent variable* yaitu *work environment*, *salary* dan *empowerment* sebagai hal yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini sementara kepuasan kerja pegawai pada umumnya banyak dipengaruhi faktor-faktor lain misalnya *training*, dan *leadership*. Apabila penelitian dilakukan dengan variabel yang lebih banyak lagi, tentu akan semakin memperkaya hasil dari penelitian ini.

Demi menghasilkan penelitian yang lebih baik dimasa mendatang, dengan catatan apabila kondisi sudah kembali normal disarankan untuk tidak hanya menggunakan kuesioner melalui *google form* namun bisa dilengkapi dengan instrument-instrument lain misalnya wawancara karena bertemu langsung dengan responden dalam memperoleh penjelasan langsung.

Masukan untuk penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya untuk dijadikan pengembangan penelitian kedepannya, untuk lebih menggali indikator atau dimensi apa saja yang lebih berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Perhatian lebih akan kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan layanan kepada pelanggan sehingga kinerja karyawan dan kinerja perusahaan akan lebih maksimal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, A., Khan, I. H., Ch, M. A., & ... (2018). Level of Job Satisfaction among Employees of Banking Industries at Lahore 2016. ... *Online Journal of ...*, 7(3), 92–108. [http://european-science.com/eojnss\\_proc/article/view/5488](http://european-science.com/eojnss_proc/article/view/5488)
- Bakotić, D., Babić, T., & Graduate Student, E. (2013). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. In *International Journal of Business and Social Science* (Vol. 4, Issue 2). [www.ijbssnet.com](http://www.ijbssnet.com)
- Bui, N. T. (2019). Factors affecting job satisfaction of lecturers- evidence from Vietnamese universities. *Archives of Business Research*, 7(10), 19–40. <https://doi.org/10.14738/abr.710.7209>
- Dulgeroglu, İ., & Taskin, Ç. (2015). Internal Marketing in Public Service Sector and Its Effect on Job Satisfaction. *EJOVOC Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5(2), 1. <https://doi.org/10.17339/ejovoc.46223>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.
- Janjua, Q., Rashid Janjua, Q., Mushtaq Ahmad, H., & Afzal, A. (2014). The impact of internal marketing and the moderating role of organizational culture on nurse job satisfaction. *Journal of Business & Economics*, 6(2), 203–244. <https://www.researchgate.net/publication/281933194>
- Mokaya, S. O., Musau, J. L., Wagoki, J., & Karanja, K. (2013). Effects of organizational work conditions on employee job satisfaction in the hotel industry in Kenya. In *International Journal of Arts and Commerce* (Vol. 2, Issue 2). [www.ijac.org.uk](http://www.ijac.org.uk)
- Phuong, N. N. D., Khuong, M. N., Phuc, L. H., & Dong, L. N. T. (2018). The effect of two-dimensional factor on Municipal Civil Servants' Job satisfaction and public policy implications. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(3), 133–142. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no3.133>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Sugiyono, P. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. 85.
- Szromek, A. R., & Wolniak, R. (2020). Job satisfaction and problems among academic staff in higher education. *Sustainability (Switzerland)*, 12(12). <https://doi.org/10.3390/SU12124865>