Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Badan Narkotika Kabupaten Kampar

Chaidir

Halmi Yelmi

Program Pascasarjana, Magister Manajemen

Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

ABSTRACT

This study aimed to identify the factors that affect job satisfaction of Kampar Regency Anti-Narcotics Agency employees. The research was conducted in the Anti-Narcotics Agency in Kampar Regency. The time of the study was February to March 2016. The respondents of this study were all employees of the Anti-Narcotics Agency in Kampar Regency (68 people). The techniques employed for data analysis were descriptive analysis, classical assumption test (normality test, autocorrelation test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis testing namely (partial) t test, F test (simultaneous test) and coefficient of determination test. The partial results of this study were as follows. Salary, work environment, and opportunity to progress affected job satisfaction of Kampar Regency Anti-Narcotics Agency employees. The simultaneous results of this study found that salary, work environment, and opportunity to progress together affected the job satisfaction of Kampar Regency Anti-Narcotics Agency employees.

Key words : Salary, Work Environment, Opportunity to Progress, Work Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan badan narkotika kabupaten kampar. Lokasi penelitian ini di Badan Narkotika Kabupaten Kampar. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari sampai dengan Maret 2016. Sebagai responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Narkotika Kabupaten Kampar, yang berjumlah 68 orang. Teknik analisis data berupa analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolonieritas, uji heterokedasitas), serta uji hipotesis yaitu Uji t (secara parsial), uji F (uji secara simultan) dan uji koefisien determinasi). Hasil penelitian ini secara parsial; gaji, lingkungan kerja, kesempatan untuk maju berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Narkotika Kabupaten Kampar. Dan Secara simultan; gaji, lingkungan kerja, kesempatan untuk maju secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Narkotika Kabupaten Kampar.

Kata Kunci : Gaji, Lingkungan Kerja, Kesempatan untuk maju, Kepuasan Kerja.

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM), bukan semata objek pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta

mempunyai pikiran perasaan dan keinginan yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Sehingga dengan dukungan karyawan organisasi diharapkan dapat menjadi kuat. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bidang manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya. Disisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang diutamakan, sebagai aset utama perusahaan. Pencapaian hasil kerja yang optimal oleh seorang karyawan dapat tercapai apabila karyawan terpenuhi salah satu faktor penting yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) menurut Hasibuan (2007:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tertinggi menunjukkan sikap positif akan pekerjaannya, sebaliknya apabila seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda dan memiliki tingkat kepuasan tersendiri yang dapat diukur dengan kinerja karyawan tersebut bekerja di dalam perusahaan, tetapi setiap karyawan yang satu dengan yang lainnya belum tentu memiliki tingkat kepuasan yang sama. Oleh karena itu, untuk membentuk suatu tingkat kepuasan kerja yang baik, perusahaan perlu melakukan suatu tindakan agar para karyawan dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dengan baik (Putra, 2012)

Tata kelola sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan dalam mewujudkan iklim tata kelola perusahaan yang baik. Pada kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar, terutama pada aspek pengembangan sumber daya manusia hendaknya dirancang dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan riil dari tata kelola perusahaan yang baik. Pengembangan sumber daya manusia yang relevan diantaranya mencakup menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menjaga komitmen yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga memberikan kepuasan kerja Karyawan Badan Narkotika Kabupaten Kampar (Fathonah dan Utami, 2008:2).

Mengingat pentingnya keberadaan Badan Narkotika Kabupaten kampar, maka kinerja karyawan Badan Narkotika kabupaten kampar haruslah baik. Kinerja karyawan Badan Narkotika Kabupaten kampar akan baik apabila faktor kepuasan kerjanya terpenuhi.

Hasil pengamatan dalam realitas sehari-hari menunjukkan :

- 1) Adanya beberapa gejala, yang antara lain terdapat beberapa karyawan yang mencari tambahan penghasilan baik didalam maupun diluar pekerjaannya seperti bekerja ditempat lain pada saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa gaji yang mereka terima belum mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.
- 2) Adanya gejala karyawan tidak nyaman dalam bekerja, Hal ini disebabkan oleh situasi kerja yang tidak kondusif karena ada beberapa karyawan yang terlibat konflik dan berselisih paham baik masah pekerjaan maupun masalah pribadi.
- 3) Adanya gejala menunjukkan karyawan tidak mendapat kesempatan untuk maju, yang antara lain terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak mendapatkan peluang untuk berkembang melalui jenjang karier atau pelatihan-pelatihan yang lebih tinggi terasa kurang karena minimnya program-program dan ketersediaan dana pada Badan Narkotika Kabupaten kampar.

Gejala-gejala tersebut diatas menunjukkan bahwa pada kenyataannya, kepuasan kerja yang seharusnya terciptakan oleh adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kerja sesuai pendapat sutrisno belumlah terpenuhi. Kemungkinan yang belum terpenuhi antar lain yaitu : 1. Gaji 2. Lingkungan kerja 3. Kesempatan untuk maju.

Berdasarkan kesenjangan antara teori dan kenyataan tersebut, sehingga memotivasi penulis untuk melakukan penelitian terhadap beberapa faktor yang mungkin menjadi penentu kepuasan kerja, sehingga dengan penelitian ini diharapkan dapat menemukan, mengenali, dan menganalisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Badan Narkotika Kabupaten Kampar. Sehingga dengan kepuasan kerja diharapkan dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik pula pada masa yang akan datang.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2007:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) karyawan harus dan menciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja. Penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Malthis (2006) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidak puasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum adalah kepuasan kerja dalam pekerjaan itu sendiri gaji, pengakuan, Lingkungan kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan labour turnover yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik, sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan labour turnover besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

Menurut Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2007), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, sebagai berikut.

1. *Need fulfillment* (Pemenuhan kebutuhan)
2. *Discrepancies* (Perbedaan)
3. *Value Attainment* (Pencapaian nilai)
4. *Equity* (Keadilan)
5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik).

Menurut Sokoya (2008) menjelaskan tentang kepuasan kerja yang dikaitkan dengan manajemen praktis, dimana ada keterkaitan dengan penelitian ini yaitu karakteristik individu sebagai pembentukan kepuasan kerja karyawan dan bisa diduga bahwa ada keterkaitan antara kepuasan kerja dengan manajemen praktis.

Luthan (2005) dalam bukunya *Organizational behaviour* mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikatakan lebih lanjut kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna bagi dirinya.

Herzberg (2010) didalam teorinya *two factors theory* mengatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidak puasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Berdasarkan penelitian yang dia lakukan, Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *Satisfiers* dan kelompok *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *Achievement, recognition, work it self, responsibility dan advancement*.

Robbin (2008 :184), kepuasan kerja berpusat pada efeknya pada kinerja karyawan. Dampak kepuasan kerja berpusat pada efeknya pada kinerja karyawan. Dampak kepuasan kerja tersebut dapat dilihat dari produktifitas, kemangkiran dan keluarnya karyawan.

1. Kepuasan kerja dan keluarnya produktifitas
2. Kepuasan kerja dan kemangkiran
3. Kepuasan kerja dan tingkat keluarnya karyawan

Puas tidaknya sesorang dalam bekerja sebenarnya dapat diukur. Namun semua itu sangat relatif dan variatif, serta tergantung dari cara pengumpulan data maupun analisisnya. Untuk mengukur kepuasan kerja, dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, kuisisioner dan ekspresi wajah. Robbin (2008:138). Penjelasan pengukuran kepuasan kerja tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Skal indeks deskripsi jabatan
2. Kuisisioner
3. Ekspresi wajah

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan

1. Faktor –faktor ekstrinsik
2. Faktor-faktor intrinsik
 - Gaji
 - Bonus
 - Catu
 - Perlengkapan dan sarana lain

Pengertian Lingkungan Kerja

Dewa dan Subowo (2005) Lingkungan kerja didisain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efesien.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah :

1. Penerangan/ cahaya ditempat kerja
2. Temperatur /suhu di tempat kerja
3. Kelembaban ditempat kerja
4. Getaran mekanis di tempat kerja
5. Bau-bauan di tempat kerja

6. Tata warna di tempat kerja
7. Dekorasi di tempat kerja
8. Musik di tempat kerja.

Kesempatan Untuk Maju

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah kesempatan untuk maju, Dalam melakukan pekerjaan karyawan mempunyai keinginan untuk berkarier dengan jalan mendapatkan promosi jabatan. Kesempatan promosi jabatan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Permasalahannya ada tidak kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Kemudian aspek sosial adalah salah satu sikap kesempatan untuk maju yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidaknya dalam bekerja. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberi dampak pada mereka yang memperoleh kesempatan di promosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya. Mangkunegara (2006 :124)

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kantor Narkotika Kabupaten Kampar.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar.
3. Diduga Kesempatan untuk maju berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Narkotika Kabupaten Kampar.
4. Diduga Gaji, lingkungan kerja, Kesempatan untuk maju secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Narkotika Kabupaten Kampar.

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2010 :147) menyatakan bahwa “metode deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum”, mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan tujuan untuk memverifikasi atau menguji kebenaran suatu pengetahuan dari penelitian terdahulu pada populasi atau sampel tertentu. Analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian ini adalah pada Kantor badan Narkotika Kabupaten Kampar Bangkinang jalan Prof. M. Yamin, SH Bangkinang kota Kabupaten kampar-Riau dengan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari sd. Bulan Maret 2016.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di Badan narkotika Kabupaten Kampar baik sebagai pegawai kantor maupun pegawai Rehabilitasi berjumlah sebanyak 68 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Agar hasil penelitian ini lebih valid dan untuk menghindari adanya distorsi hasil penelitian, maka seluruh karyawan Badan Narkotika Kabupaten Kampar yang berjumlah 68 orang menjadi objek penelitian dan diambil menjadi sampel penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Dalam penelitian ini, Peneliti membagikan kuesioner yang disusun dalam kalimat-kalimat pertanyaan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan Skala Likert (budi, 2014:57) yaitu : skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau

kelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dapat dijadikan titik tolak untuk menyusun item pertanyaan atau pernyataan. Pengukuran data dengan skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban atas pertanyaan yang diajukan dan jawaban responden tiap item pertanyaan diberi skor 1 s/d 5 dengan kriteria sesuai dengan item pertanyaan. Penyebaran dan pengumpulan kuensioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantar kuensioner langsung ke Karyawan Badan Narkotika Kabupaten Kampar.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaji Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Hasil uji secara parsial variabel gaji karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,795 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,294 dengan nilai signifikansi (probabilitas) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti variabel gaji karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan dengan penilaian yang sangat baik mengenai pengajian bagi karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan memberikan tanggapan yang baik mengenai pengajian yang ada di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar. Sedangkan hasil koefisien regresi variabel gaji karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Hasil ini didukung dengan hasil uji secara parsial bahwa variabel gaji karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis 1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaji karyawan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar. Semakin tinggi gaji karyawan yang ada di Instansi tersebut maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada.

Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Hasil uji secara parsial variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,759 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,294 dengan nilai signifikansi (probabilitas) sebesar 0,008 atau lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di lingkungan kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar..

Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar. Ini dapat diartikan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dikerjakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini juga didukung dengan sarana dan prasarana yang cukup baik dan lingkungan kerja yang rapi. Dengan adanya lingkungan kerja yang rapi dan nyaman ini, maka karyawan dapat melaksanakan tugas semangat dan tanggung jawab yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik. Sehingga dengan semangat kerja yang tinggi, diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya. Yang pada akhirnya, secara tidak langsung dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai dengan adanya tanggung jawab lebih dari karyawan itu sendiri. Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik karyawan tersebut yang merupakan rekan sekerja dalam suatu organisasi yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan dengan penilaian yang sangat baik mengenai lingkungan kerja yang ada di lingkungan kerja kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar. Sedangkan hasil koefisien regresi variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil uji secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara

signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hipotesis 2 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di Instansi maka akan semakin baik pula tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada pada organisasi tersebut.

Pengaruh Kesempatan Untuk Maju dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Hasil uji secara parsial variabel kesempatan untuk maju menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.310 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,294 dengan nilai signifikansi (probabilitas) sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti variabel kesempatan untuk maju berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan dengan penilaian yang baik mengenai kesempatan untuk maju. Hal ini berarti karyawan mempunyai tanggapan yang baik terhadap kesempatan untuk maju yang ada di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar. Sedangkan hasil uji koefisien regresi menunjukkan variabel kesempatan untuk maju mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil uji secara parsial menunjukkan adanya pengaruh antara variabel kesempatan untuk maju terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis 3 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara kesempatan untuk maju dengan kepuasan kerja karyawan yang ada di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar. Semakin baik kesempatan untuk maju yang ada pada suatu organisasi tersebut maka akan semakin baik pula tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara parsial gaji karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar.
3. Secara parsial kesempatan untuk maju berpengaruh signifikansi positif terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar.
4. Secara bersama-sama gaji, lingkungan kerja dan kesempatan untuk maju berpengaruh pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar.
5. Sebesar 71,7% kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh gaji karyawan, lingkungan kerja dan kesempatan untuk maju. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 28,3% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka penulis dapat membuat saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Dari nilai koefisien regresi, koefisien regresi gaji karyawan yang tertinggi. Gaji karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga instansi Badan

- Narkotika Kabupaten Kampar hendaknya lebih memperhatikan dimensi-dimensi lain terkait dengan penggajian.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan dan tugas, maka pimpinan perlu memperhatikan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara baik.
 3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat menambah variabel lain selain yang diteliti sehingga mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Misal motivasi, budaya organisasi, penempatan pegawai dan banyak lagi variabel bebas yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasdi syahza, 20014, Metodologi Penelitian, Pekanbaru : UR Press
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan praktek*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arsitektur, *Sumber Daya manusia PT.Bank Rakyat Indonesia*, 2009, Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia , Kantor Pusat BRI.
- Bank Indonesia kantor Perwakilan Propinsi Riau, 2014, *Statistik Ekonomi Keuangan daerah*, Volume 14 no 8
- Budi Trianto, 2015, Riset Modeling, Pekanbaru, Adh- Dhuha institute
- Ciptono Agus dan Yamit Zulian, 2005, *Pengaruh Motif berprestasi, Motif berafiliasi, dan Motif kekuasaan terhadap kinerja pekerja BRI unit Cabang Sleman di Yogyakarta*, fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta.
- Dessler Gary, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh, Jilid 1, PT. Indeks, Jakarta.
- Dessler Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh, Jilid 2, PT. Indeks, Jakarta.
- Duwi Priyatno, 2008, *Mandiri Belajar SPSS*, Media Kom, Yogyakarta.
- Istijanto, 2008, *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi kerja Karyawan*, Cetakan ketiga, gramedia Pustaka, Jakarta.

- Kamus Kompetensi, *PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk*, 2007, Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia, Kantor Pusat BRI.
- Loviana Ariastra Handyna, 2013, Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Polisi pada Direktorat Reskrim di Polda Riau, *Journal Tepak Manajemen Bisnis* 1 (2) : 112
- Mangkunegara, A.A, AnwarPrabu, 2006, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mukhy.M.A dan Sunarti T. 2007. *Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen dalam lingkungan Institusi Pendidikan di kota Depok*, Proceeding PESAT. Auditorium Gunadarma,21-22 Agustus 2007.
- Manulang Marihot, 2006, *Manajemen Personalia*, Edisi ketiga, gajah mada University Press, Yogyakarta.
- Manulang Marihot, 2009, *Evaluasi Kinerja*, Profesional Press, Medan
- Mudrajad kuncoro dan Suharjono, 2002, *manajemen Perbankan, Teori dan Aplikasi*, Edisi pertama, BPFE- Yogyakarta.
- Ruwendi, R. 2005. Imbalan dan Gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai besar ini hasildustr Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol.1 No.1 tahun 2005*.
- Riduan, 2008, *Metode dan Teknik Menyusun tesis*, Cetakan keenam, Alfabeta, bandung
- R.Swasono Amoeng Widodo dan Yohanes oemar, 2014, *Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT.Penggadaian (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru*, Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Veithzal Rivai dan sagala Ella Jauvani, 2009, *Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan*, edisi Kedua , Rajagrafindo Persada, jakarta.
- Yuwono, 2005, *Analisis beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasa kerja pegawai kejaksaan Tinggi di Yogyakarta*, Jurnal Riset Bisnis indonesia, I.No.1.75 – 78 .
- Yusuf Adie E. 2008, *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja*, Blogs Organisasi Belajar, WWW://google.com.