

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

HARMI YELMI

Jurusan Administrasi Bisnis Internasional Politeknik Kampar
Jln. Tengku Muhammad KM 2 Bangkinang INDONESIA
harmiyelmi@poltek-kampar.ac.id

Abstract: This study aims to identify the factors that influence job satisfaction of Kampar Regency narcotics agency employees. The location of this study is in the Narcotics Agency of Kampar Regency. While the research was conducted from February to March 2016. Respondents in this study were all employees of the Narcotics Agency in Kampar Regency, totaling 68 people. Data analysis techniques in the form of descriptive analysis, classical assumption test (normality test, autocorrelation test, multicollinearity test, heterokedacity test), and hypothesis testing namely t test (partially), F test (simultaneous test) and coefficient of determination test. The results of this study are partial; salary, work environment, opportunities to advance affect job satisfaction of Kampar Regency Narcotics Agency employees. And simultaneously; salary, work environment, opportunity to advance together affect the job satisfaction of Kampar Regency Narcotics Agency employees.

Keywords: *Salary, Work Environment, Opportunity to advance, Job Satisfaction*

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM), karyawan 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.

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*) 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.

Kepuasan kerja karyawan ini akan memberikan semangat untuk memproduksi lebih besar lagi yang selanjutnya berdampak terhadap sebuah perusahaan atau organisasi. Disamping itu kepuasan kerja dapat pula memberi pengaruh pada tingkatan efisiensi dalam pelayanan kepada masyarakat. Efisiensi itu berkaitan pula dengan sasaran perusahaan dalam menentukan target dan tujuan yang akan dicapai setiap tahunnya.

Selain tingkat kepuasan kerja, yang paling penting adalah Peningkatan Sumber Daya manusia pada organisasi yang bersangkutan. Sebuah sumber daya manusia apabila dapat di tingkatkan dan di berdayagunakan dengan sebaik-baiknya maka hasil yang akan dicapainya pun maksimal.

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.

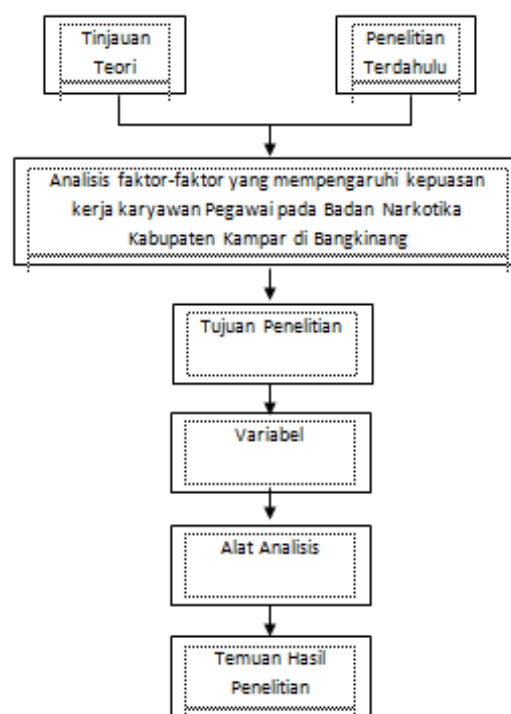
Dengan demikian kepuasan kerja karyawan kantor merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi perkembangan pada kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda.

Pelayan Pencegahan dan pemberantasan, penyalahgunaan peredaran gelap narkoba terhadap masyarakat oleh pemerintah melalui Badan Narkotika Kabupaten Kampar Kampar selama ini sangat baik dan besar sekali manfaatnya bagi masyarakat.

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.

METODE

Metodologi penelitian merupakan tahapan-tahapan yang dilalui peneliti mulai dari pengumpulan data sampai dengan penarikan kesimpulan yang membentuk sebuah alur yang sistematis. Tahapan penelitian dipaparkan pada *flowchart* dibawah ini:



Gambar Kerangka Konseptual

HASIL

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Shahih dan andalnya suatu data penelitian harus dilakukan pengujian. Kesahihan (*validitas*) dan keandalan (*reliabilitas*) suatu hasil penelitian tergantung pada alat ukur (instrument) yang digunakan dan data yang diperoleh. Selanjutnya apabila alat ukur yang digunakan tersebut tidak shahih dan tidak andal karena adanya bias yang sangat besar/signifikan, maka hasil dari penelitian tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh sebab itu diperlukan dua macam pengujian yaitu tes keshahihan (*test of validity*) dan tes keandalan (*test of reliability*).

Tabel 1: Uji Validitas Gaji (X1)

Indikator Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X1.1	0.655	0.2387	Valid
X1.2	0.655	0.2387	Valid
X1.3	0.584	0.2387	Valid
X1.4	0.691	0.2387	Valid
X1.5	0.627	0.2387	Valid
X1.6	0.695	0.2272	Valid
X1.7	0.702	0.2272	Valid
X1.8	0.754	0.2272	Valid
X1.9	0.367	0.2272	Valid
X1.10	0.743	0.2272	Valid

Hasil pengujian validitas untuk pernyataan mengenai variabel gaji karyawan dengan N sebesar 68 dan $df=N-2$ yang ada di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar, tampak pada tabel 5.6 di atas. Nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,367 dan nilai r_{hitung} terbesar sebesar 0,754, secara keseluruhan indikator gaji karyawan Badan Narkotika Kabupaten Kampar dapat dinyatakan valid.

Tabel 2: Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Indikator Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X2.1	0.614	0.2387	Valid
X2.2	0.593	0.2387	Valid
X2.3	0.541	0.2387	Valid
X2.4	0.688	0.2387	Valid
X2.6	0.649	0.2387	Valid
X2.7	0.678	0.2387	Valid
X2.8	0.569	0.2387	Valid
X2.9	0.512	0.2387	Valid
X2.10	0.519	0.2387	Valid

Dari hasil pengujian X2 yang tampak pada tabel di atas dapat diketahui nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,512 dan nilai r_{hitung} terbesar sebesar 0,688, dengan demikian seluruh indikator X2 dapat dinyatakan valid.

Tabel 3: Uji Validitas Kesempatan untuk maju (X3)

Indikator Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X3.1	0.501	0.2387	Valid
X3.2	0.743	0.2387	Valid
X3.3	0.562	0.2387	Valid
X3.4	0.744	0.2387	Valid
X3.5	0.562	0.2387	Valid
X3.6	0.554	0.2387	Valid
X3.7	0.622	0.2387	Valid
X3.8	0.281	0.2387	Valid
X3.9	0.508	0.2387	Valid

Dari hasil pengujian X3 yang tampak pada tabel atas dapat diketahui nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,281 dan nilai r_{hitung} terbesar sebesar 0,744, dengan demikian seluruh indikator X3 dapat dinyatakan valid.

Tabel 4: Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Indikator Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Y.1	0.474	0.2387	Valid
Y.2	0.555	0.2387	Valid
Y.3	0.566	0.2387	Valid
Y.4	0.286	0.2387	Valid
Y.5	0.760	0.2387	Valid
Y.6	0.582	0.2387	Valid
Y.7	0.519	0.2387	Valid
Y.8	0.646	0.2387	Valid
Y.9	0.670	0.2387	Valid
Y.10	0.584	0.2387	Valid

Dari hasil pengujian Y yang tampak pada tabel atas dapat diketahui nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,286 dan nilai r_{hitung} terbesar sebesar 0,760, dengan demikian seluruh indikator Y dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5: Uji Reliabilitas Gaji Karyawan (X1)

Indikator Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Kesimpulan
X1.1	0.824	0.6	Reliabel
X1.2	0.824	0.6	Reliabel
X1.3	0.831	0.6	Reliabel
X1.4	0.820	0.6	Reliabel
X1.5	0.828	0.6	Reliabel
X1.6	0.820	0.6	Reliabel
X1.7	0.819	0.6	Reliabel
X1.8	0.813	0.6	Reliabel
X1.9	0.863	0.6	Reliabel
X1.10	0.815	0.6	Reliabel

Hasil dari uji reliabilitas untuk variabel gaji karyawan (X1) tampak pada tabel di atas, dapat dianalisis bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaji karyawan dalam penelitian ini hasil perhitungan nilai Alpha Cronbach $_{hitung}$ lebih besar dari Alpha $_{tabel}$ (0,6), yaitu Alpha Cronbach $_{hitung}$ terendah sebesar 0,813 dan tertinggi sebesar 0,863. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari gaji karyawan dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 6: Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Indikator Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Kesimpulan
X2.1	0.718	0.6	Reliabel
X2.2	0.733	0.6	Reliabel
X2.3	0.736	0.6	Reliabel
X2.4	0.709	0.6	Reliabel
X2.6	0.724	0.6	Reliabel
X2.7	0.721	0.6	Reliabel
X2.8	0.728	0.6	Reliabel
X2.9	0.738	0.6	Reliabel
X2.10	0.744	0.6	Reliabel

Hasil dari uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja (X2) tampak pada tabel di atas, dapat dianalisis bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini hasil perhitungan nilai Alpha Cronbach_{hitung} lebih besar dari Alpha_{tabel} (0,6), yaitu Alpha Cronbach_{hitung} terendah sebesar 0,718 dan tertinggi sebesar 0,744. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari lingkungan kerja dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 7 : Uji Reliabilitas Kesempatan untuk maju (X3)

Indikator Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Kesimpulan
X3.1	0.700	0.6	Reliabel
X3.2	0.668	0.6	Reliabel
X3.3	0.686	0.6	Reliabel
X3.4	0.653	0.6	Reliabel
X3.5	0.715	0.6	Reliabel
X3.6	0.705	0.6	Reliabel
X3.7	0.687	0.6	Reliabel
X3.8	0.744	0.6	Reliabel
X3.9	0.709	0.6	Reliabel

Hasil dari uji reliabilitas untuk variabel kesempatan untuk maju (X3) tampak pada tabel di atas, dapat dianalisis bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kesempatan untuk maju dalam penelitian ini hasil perhitungan nilai Alpha Cronbach_{hitung} lebih besar dari Alpha_{tabel} (0,6), yaitu Alpha Cronbach_{hitung} terendah sebesar 0,653 dan tertinggi sebesar 0,744. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari kesempatan karyawan untuk maju dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 8: Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Indikator Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Kesimpulan
Y.1	0.724	0.6	Reliabel
Y.2	0.712	0.6	Reliabel
Y.3	0.712	0.6	Reliabel
Y.4	0.790	0.6	Reliabel
Y.5	0.673	0.6	Reliabel
Y.6	0.708	0.6	Reliabel
Y.7	0.728	0.6	Reliabel
Y.8	0.697	0.6	Reliabel
Y.9	0.693	0.6	Reliabel
Y.10	0.707	0.6	Reliabel

Hasil dari uji reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja (Y) tampak pada table di atas, dapat dianalisis bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur

variabel kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini hasil perhitungan nilai Alpha Cronbach_{hitung} lebih besar dari Alpha_{tabel} (0,6), yaitu Alpha Cronbach_{hitung} terendah sebesar 0,673 dan tertinggi sebesar 0,790. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

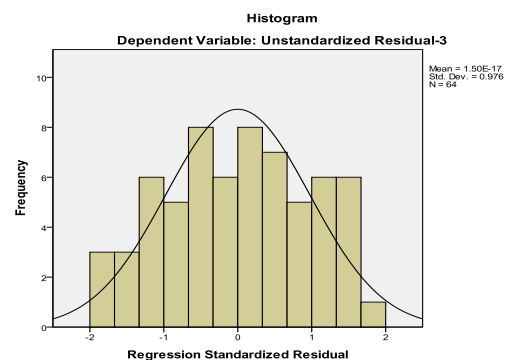
Uji Normalitas

Dalam uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila standar residual berada di -2 s.d +2 (Ghozali, 2006). Hasil uji normalitas tersebut didukung dengan gambar histogram normalitas.

Tabel 9: Uji Normalitas

Uji Normalitas	Stdr Residual		N	Data Outlier	Case Number	Keterangan
	Min	Max				
Tahap 1	-2.732	5.410	68	3	15, 41, 43	Tidak Normal
Tahap 2	-1.872	2.209	65	1	49	Tidak Normal
Tahap 3	-1.888	1.871	64	0	-	Normal

Hasil uji normalitas tahap 1 dan tahap 2 bahwa nilai standar residualnya tidak normal yang tampak pada tabel di atas, hal ini disebabkan oleh data outlier. Data outlier dikeluarkan untuk pengujian normalitas selanjutnya. Pada uji normalitas tahap 3 nilai standar residual sudah memenuhi syarat normalitas yaitu -1,888 s.d 1,871 yang tampak pada tabel 5.16 di atas yang juga didukung dengan gambar histogram normalitas di bawah. Dari gambar tersebut terlihat nilai residual telah berada di antara -2 s.d +2.



Uji Autokorelasi

Maksudkan uji autokorelasi adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi antar variabel bebas yang diteliti dengan melihat nilai *Durbin Watson* pada output uji yang dibandingkan dengan nilai tabel dengan signifikansi 0,05, jumlah data sampel penelitian 64 serta variabel bebas tiga yaitu gaji karyawan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kesempatan untuk maju (X3), dengan ketentuan $D_u < D_{Whitung} < 4 - D_u$, (Ghozali, 2006).

Dari pengujian statistik diperoleh $D_{Whitung}$ sebesar 1,979 (lampiran 3) dan D_u tabel sebesar 1,805 (lampiran 6), selanjutnya dimasukan kedalam persamaan $D_u < D_{Whitung} < 4 - D_u$, yaitu $1,805 < 1,979 < 4 - 1,805 = 1,805 < 1,979 < 2,195$, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi antar variabel bebas yang diteliti.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala *multikolinieritas* bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi sebagai berikut:

Tabel 10 : Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
X1	0.714	0.400	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	0.809	0.124	Tidak terjadi multikolinieritas
X3	0.630	1.588	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala *multikolinieritas* dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

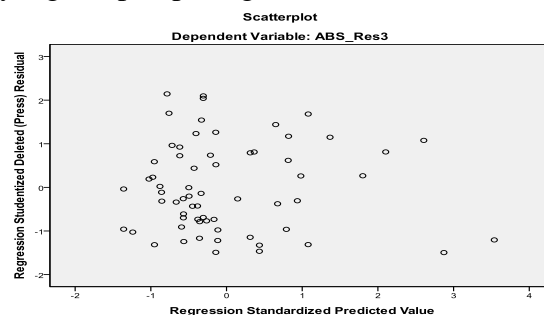
Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* antara pengamatan satu dengan pengamatan yang lain. Pedoman

pengujian menggunakan uji Glejser, jika $P_{value} > 0,05$ dengan meregresikan nilai residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2006). Jika variabel independen mempengaruhi residual maka model regresi memiliki masalah heteroskedastisitas.

Tabel 11: Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig	Kesimpulan
X1	0.783	0.437	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	0.096	0.924	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X3	0.93	0.927	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji Glejser pada tabel di atas bahwa variabel gaji karyawan (X1), variabel lingkungan kerja (X2), variabel kesempatan untuk maju (X3) tidak ada yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y), ini berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas, hal ini juga didukung gambar sebaran data residual yang tampak pada gambar di bawah.



Gambar 1: Heteroskedastisitas

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaji Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 12: Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.464	1.255		2.761	.008
X1	.446	.066	.552	6.795	.000
X2_2	.182	.066	.211	2.759	.008
X3_2	.235	.071	.287	3.310	.002

a. Dependent Variable: Y

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.

Gaji merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Setiap organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan gaji yang sesuai dengan jabatannya, pengabdian, prestasi kerja karyawan yang adil dan layak serta kompetitif.

Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 13: Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.464	1.255		2.761	.008
	X1	.446	.066	.552	6.795	.000
	X2_2	.182	.066	.211	2.759	.008
	X3_2	.235	.071	.287	3.310	.002

a. Dependent Variable: Y

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.

Pengaruh Kesempatan Untuk Maju dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 14: Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.464	1.255		2.761	.008
	X1	.446	.066	.552	6.795	.000
	X2_2	.182	.066	.211	2.759	.008
	X3_2	.235	.071	.287	3.310	.002

a. Dependent Variable: Y

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 menunjukan variabel kesempatan untuk maju mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil uji secara parsial menunjukan 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.

Uji F (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independent secara bersama-sama (simultan) menggunakan uji F test yaitu dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun hasil pengujian secara bersama-sama variabel gaji karyawan, lingkungan kerja dan kesempatan untuk maju terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar, tampak pada tabel berikut.

Tabel 15: Uji Simultan

Fhitung	Ftabel	Pro (Sig)	Alpha	Kesimpulan
50.671	2.76	0.000	0.05	Berpengaruh

Berdasarkan hasil analisis uji Secara bersama-sama pada tabel 5.21 di atas dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel gaji karyawan, lingkungan kerja dan kesempatan untuk maju terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar, yang ada di

kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar, bahwa dari nilai F_{hitung} sebesar 50,671 atau lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,76, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} dan signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti dapat diartikan bahwa secara bersama-sama variabel gaji karyawan, lingkungan kerja dan kesempatan untuk maju terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar yang ada di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel gaji karyawan, lingkungan kerja dan kesempatan untuk maju terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square berikut ini:

Tabel 16: Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.703	2.069

a. Predictors: (Constant), X3_2, X2_2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan table 16 hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,717 atau 71,7%, kepuasan kerja karyawan yang ada di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh variabel gaji karyawan, lingkungan kerja dan kesempatan untuk maju. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 28,3% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh *error* dan variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

SIMPULAN

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 signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar.
4. Secara bersama-sama gaji, lingkungan kerja dan kesempatan untuk maju berpengaruh 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.

DAFTAR RUJUKAN

- Almasdi syahza, 2014, *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 Industri Hasil Perikanan Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol.1 No.1 tahun 2005*.

Riduan, 2008, *Metode dan Teknik Menyusun tesis*, Cetakan keenam, Alfabeta, Bandung

R. Swasono Amoen 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 kepuasan kerja pegawai kejaksaan Tinggi di Yogyakarta*, Jurnal Riset Bisnis Indonesia, I.No.1.75 – 78.

Yusuf Adie E. 2008, *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja*, Blog Organisasi Belajar, [WWW://google.com](http://www://google.com).