

Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komitmen Organisasi, Pelatihan, dan *Organizational Pride* terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang

Syirotd Karsa Dwitara^{1*}, Chairy¹, Ginta Ginting¹

¹ Universitas Terbuka, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.31629/jg.v3i2.xxx> (diketik oleh editor, tinggalkan!)

ABSTRAK : Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, insentif, komitmen organisasi, pelatihan, dan *organizational pride* baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar (SD) yang berjumlah 150 responden yang ada di Kecamatan Bukit Bestari Tanjungpinang. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel X terhadap variabel Y. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode eksperimen kuantitatif dengan melakukan analisis deskriptif kuantitatif. Uji data yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang dilanjutkan dengan uji hipotesis berupa uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD yang ada di Kecamatan Bukit Bestari Tanjungpinang. Namun secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru sedangkan insentif, komitmen organisasi, pelatihan, dan *organizational pride* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. faktor pelatihan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja guru. Pengaruh yang diberikan oleh variabel X terhadap variabel Y sebesar 96,70% sedangkan sisanya sekitar 3,30% dipengaruhi oleh faktor lainnya..

Kata kunci: Lingkungan Kerja ; Insentif ; Komitmen ; Kepuasan

ABSTRACT : The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, incentives, organizational commitment, training, and *organizational pride* both partially and simultaneously on job satisfaction of elementary school teachers in Bukit Bestari District Tanjungpinang city. In addition, this study also aims to determine the magnitude of the influence given by variable X to variable Y. The method used in this research is a quantitative experimental method by conducting quantitative descriptive analysis. The test data used is the classic assumption test followed by a hypothesis test in the form of a simultaneous test (F test), partial test (t test), and the coefficient of determination test (R^2). The results showed that, simultaneously had a significant effect on job satisfaction of elementary school teachers in Bukit Bestari district, Tanjungpinang. But partially, the work environment has no effect on teacher job satisfaction while incentives, organizational commitment, training, and *organizational pride* significantly influence teacher job satisfaction. the training factor has the most dominant influence on teacher job satisfaction. The influence given by variable X to variable Y was 96.70% while the rest around 3.30% was influenced by other factors.

Keywords: Work Environment ; Incentives ; Organizational Commitment ; Satisfaction

Email Address : syirotd_kd@yahoo.co.id

I. Pendahuluan

Guru merupakan sebuah profesi yang mulia, karena mencerdaskan dan membentuk karakter generasi muda penerus bangsa. Guru menjadi ujung tombak dalam pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional seperti yang diamanatkan dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Guru merupakan tenaga profesional yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Guru bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik baik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005).

Guru sebagai agen yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan wajib memperhatikan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja menjadi hal utama yang sepantasnya diperhatikan oleh pihak manajemen dikarenakan, kepuasan kerja berkaitan erat dengan prestasi kerja/kinerja seorang guru (Hasibuan, 2007). Jadi, usaha yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kinerja seorang guru adalah meningkatkan kepuasan kerjanya sehingga keberhasilan pendidikan akan tercapai.

Hasil penelitian Aisyah (2011) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang. Artinya bahwa guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi dan sebaliknya, guru yang tidak merasa puas akan memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya sehingga dapat menyebabkan kualitas pengajaran yang rendah, sering mengeluh, kemalasan, mangkir, dan rendahnya prestasi kerja guru, serta sikap-sikap negatif lainnya. Untuk itu, kepuasan kerja seseorang dianggap paling penting untuk diperhatikan oleh seorang pemimpin.

Kepuasan kerja seorang guru dipengaruhi

oleh faktor-faktor yang berkorelasi langsung dengan pekerjaannya seperti lingkungan kerja, insentif, komitmen organisasi, dan pelatihan yang diperoleh. Selain itu, faktor lain yang masih jarang diungkapkan adalah *organizational pride* (kebanggaan terhadap organisasi). Disebutkan oleh Badriyah (2015) bahwa yang menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang berasal dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik yaitu berasal dari dalam diri seseorang yang mereka bawa saat masuk bekerja sedangkan faktor ekstrinsik berkaitan dengan faktor dari luar diri seseorang seperti kondisi lingkungan kerja, interaksi dengan sejawat, penggajian/insentif (Badriyah, 2015), bolos mengajar, terlambat datang mengajar, kerja seadanya, menyelesaikan tugas terlambat, pulang lebih awal dari jam kerja (Tentam, 2015). Untuk itu, pihak manajemen sekolah harus mampu meningkatkan kepuasan kerja guru-gurunya melalui lingkungan kerja fisik dan non fisik yang nyaman sehingga guru merasa nyaman, tenang, dan betah berada di tempat kerjanya. Jika hal ini tidak dipenuhi maka menyebabkan rendahnya kepuasan kerja seorang guru karena merasa tidak nyaman di tempat kerjanya. Insentif atau disebut juga dengan kompensasi yang berupa imbalan atas kerja yang dilakukan. Insentif terdiri dari insentif finansial dan insentif non finansial. Sebuah penelitian membuktikan bahwa kompensasi bersama-sama dengan lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Wachid Hasyim Surabaya (Firmansyah, 2008).

Komitmen terhadap organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Komitmen seseorang merupakan sikap loyal seseorang demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sikap loyal mencakup keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya, kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya,

keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Van Scooter (2000) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja.

Pelatihan juga turut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Saparudin (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,503 dan koefisien determinasi 0,253. Pelatihan atau *training* adalah salah satu upaya yang tersistem untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap (*attitudes*) pegawai dengan tujuan optimalisasi tugas dan kinerja seorang pegawai/karyawan. Selain itu, kebanggaan seseorang terhadap organisasinya (*organizational pride*) turut memberikan pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja seseorang. *Organizational pride*, merupakan salah satu jenis variabel yang saat ini masih jarang diteliti karena variabel ini tidak umum dan dianggap tidak terlalu penting. Namun demikian, dilihat dari hasil penelitian Machuca, *et al.*, (2016) yang mengungkapkan bahwa pihak manajemen atau perusahaan harus memberikan perhatian pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan untuk meningkatkan kebanggaan karyawan terhadap organisasi (*organizational pride*) dan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dewi (2012) juga mengungkapkan bahwa *emotional organizational pride* dan *attitudinal organizational pride* bermanfaat sebagai prediktor positif terhadap komitmen keorganisasian.

Studi awal pada 3 sekolah dasar negeri yang ada di Kecamatan Bukit Bestari pada 30 guru kelas yang diobservasi menggunakan

kuesioner kepuasan kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja guru SD yang ada di Kecamatan Bukit Bestari Tanjungpinang saat ini berkisar antara 60 – 80 yaitu 66,89 % dengan interpretasi bahwa nilai rentang tersebut tergolong dalam kategori “Cukup Puas”. Tingkat kepuasan yang terendah ditunjukkan pada aspek dukungan kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang menjadi tolak ukur adalah dukungan kerja oleh kepala sekolah, dukungan kerja teman sejawat, dan kenyamanan lingkungan kerja. Ketiga hal tersebut dirasakan biasa-biasa saja oleh guru artinya bahwa dukungan dari kepala sekolah dan dukungan dari teman sejawat saat bekerja kurang dirasakan oleh guru yang menjadi responden dalam penelitian studi awal ini. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak begitu nyaman dan menyenangkan. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Arum dan Sari (2017) membuktikan bahwa Guru SMP di Kelurahan Kebon Pala Jakarta Timur memiliki kepuasan kerja yang rendah yang disebabkan oleh penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, relasi dengan pimpinan dan rekan kerja. Dibuktikan oleh Yusuf (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di MTsN 1 Kota Tangerang Selatan dan memberikan kontribusi sebesar 46.50%.

Hasil penelitian awal tersebut, juga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan tertinggi terdapat pada aspek insentif (kompensasi) dan kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan. aspek insentif adalah adanya tambahan tunjangan atas prestasi kerja yang dilakukan oleh guru tersebut. Sejalan dengan penelitian Saprudin (2018) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,573 dan koefisien determinasi 0,328. Aspek kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan mencakup kesesuaian jenis

pekerjaan sebagai guru dengan kepribadian guru tersebut, dan adanya rasa nyaman menjadi seorang guru sehingga guru tersebut dapat menikmati pekerjaannya. Meskipun demikian tingkat kepuasan tersebut masih tergolong dalam kategori “Cukup Puas”.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dilakukan sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja, insentif, komitmen organisasi, pelatihan, dan organization pride baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Bukit Bestari Tanjungpinang, Kepulauan Riau. Hasil penelitian ini nantinya memberikan sebuah kesimpulan yang dapat menunjang hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Pada akhirnya dapat memberikan kontribusi pada sebuah yayasan atau sekolah atau institusi dalam meningkatkan kinerja seorang guru melalui peningkatan kepuasan kerja seorang guru.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 257 guru SD Negeri yang telah mengajar satu tahun ajaran ataupun lebih dari 16 unit sekolah dasar yang ada di Kecamatan Bukit Bestari Tanjungpinang. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan persamaan Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 150 responden. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) dengan menggunakan pilihan jawaban skala Likert berdasarkan kategorialnya menurut Sugiyono (2010).

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat 5 variabel yaitu lingkungan kerja, insentif, komitmen organisasi, pelatihan, organizational pride, dan kepuasan kerja. Angket yang digunakan

terdiri dari 50 pertanyaan, yang terdiri dari 8 pertanyaan tentang lingkungan kerja, 6 pertanyaan tentang insentif, 7 pertanyaan tentang komitmen organisasi, 12 pertanyaan tentang pelatihan, 7 pertanyaan tentang organizational pride, dan 10 pertanyaan tentang kepuasan kerja. Instrumen yang telah dibuat selanjutnya dilakukan uji Validitas dan Reliabilitas data. Uji validitas dilakukan melalui analisis *Korelasi Pearson* dan Uji realibilitas dengan *Cronbach Alpha*. Analisis statistik yang digunakan untuk uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan program berbantuan komputer yang disebut *SPSS versi 23*. Keputusan valid atau tidak valid dapat dilihat pada nilai r_{hitung} atau tingkat signifikansinya (Sig.). Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3494) atau jika nilai signifikansi $hitung < \alpha$ (0,05) maka item soal dapat dikatakan valid dan sebaliknya. Sedangkan untuk uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alfa* $>$ nilai 0,60 maka kuesioner/angket yang akan digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel/konsisten, dan sebaliknya. Setelah dilakukan uji validitas instrumen ternyata terdapat 2 (dua) item soal yang tidak valid sehingga jumlah item pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian sebanyak 48 item.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari analisis deskriptif, analisis asumsi klasik, dan analisis hipotesis. Analisis deskriptif dilakukan pada data berupa jenis kelamin dan pendidikan terakhir guru yang dideskripsikan dalam bentuk persentase. Analisis asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis hipotesis yang dilakukan terdiri dari uji simultan (uji F), uji koefisien determinasi (R^2), dan uji pasial (Uji t). Analisis hipotesis tersebut merupakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Semua

uji menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS *versi* 22. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

III. Hasil dan Pembahasan

A. HASIL

Hasil-hasil penelitian yang telah diperoleh berupa data kriteria guru berdasarkan jenis kelamin dan kualifikasi pendidikan, hasil uji asumsi klasik, dan hasil uji hipotesis.

1. Profil Responden

Kualifikasi pendidik yang dimaksudkan adalah jenis kelamin pendidik dan pendidikan terakhir pendidik yang menjadi sampel dalam penelitian dan dibuat dalam bentuk tabel yang akan dideskripsikan dalam bentuk persentase.

Tabel 1. Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	22	14,67
2	Perempuan	128	85,33
	Jumlah	150	100

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasar tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah guru berjenis kelamin laki-laki lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah guru yang berjenis kelamin perempuan. Guru berjenis kelamin laki-laki berjumlah 14,67%. dan jumlah guru berjenis kelamin perempuan adalah 85,33%.

Tabel 2. Pendidikan Terakhir

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	S.3	0	0
2	S.2	0	0
3	S.1	131	87,33
4	Diploma 3	9	6
5	Diploma 2	8	5,33
6	Diploma 1	0	0
7	SMA/SMK	2	1,33
	Jumlah	150	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari 150 guru SD di kecamatan bukit bestari yang dijadikan responden (sampel) dalam

penelitian, sebanyak 87,33% orang guru memiliki kualifikasi S.1 sesuai dengan standar kualifikasi yang ditetapkan oleh pemerintah. Sedangkan sisanya sekitar 12,64% belum memenuhi standar kualifikasi.

2. Uji Asumsi Klasik

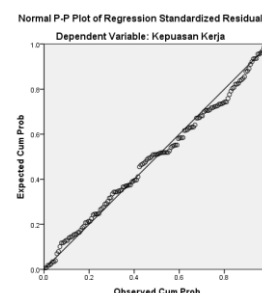
Uji asumsi klasik dilakukan sebagai syarat dilakukannya uji hipotesis regresi liner berganda. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas data. Hasil uji tersebut sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

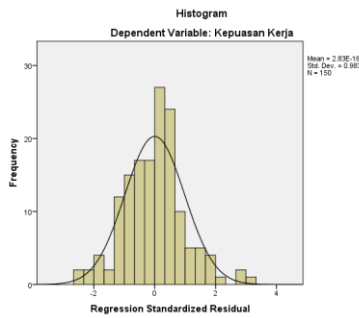
Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui data-data dalam penelitian kita berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov (K-S) adalah: Jika signifikansi (Sig.) > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal, dan sebaliknya. yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Melalui Uji Kolmogorov Smirnov (K-S)

Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi hitung (Asymp. Sig. 2-tailed) > 0,05 (5%) sehingga dapat dikatakan bahwa data-data tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian, data tersebut dapat dilanjutkan ke analisis parametrik berikutnya yaitu uji simultan (F) dan uji-uji hipotesis lainnya. Normalitas data dapat juga diamati melalui sebaran data pada P-P Plot dan Histogram.



Gambar 1 P-P Plot Pada Uji Normalitas Data



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas Data

Gambar 1. menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat pada sebaran data (plot-plot) memperlihatkan pola lurus mengikuti garis lurus (*fit line*). Pada gambar 4.2 menunjukkan kurve yang membentuk pola seperti lonceng dengan demikian dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

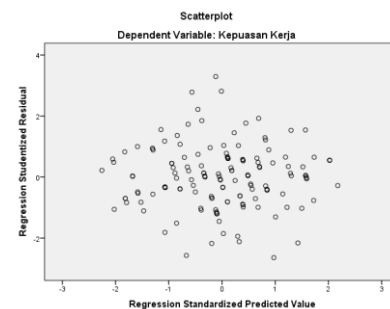
Hasil uji multikolinieritas data melalui uji regresi linier dengan memperhatikan nilai Tolerance dan VIF. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas berdasarkan nilai *Tolerance* dan nilai VIF adalah: berdasarkan nilai *tolerance*, jika nilai *tolerance* > dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, dan sebaliknya. Berdasarkan nilai VIF, jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, dan sebaliknya. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel 4. di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas data dalam model regresi tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Analisis yang dilakukan untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya adalah uji Heteroskedastisitas melalui uji *Scatterplot*.

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan berdasarkan ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Hasil grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada data tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga terpenuhinya model regresi yang baik dan ideal.



Gambar 3. Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menjawab rumusan-rumusan masalah yang telah diajukan. Uji hipotesis terdiri dari: uji simultan (uji F), uji koefisien determinasi (R^2), dan uji parsial (uji t).

a. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji SPSS versi 23 dalam mengetahui adanya pengaruh secara simultan (bersama-sama) pada variabel X terhadap variabel Y kepuasan kerja guru diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil pengolahan data melalui uji simultan pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} $846,848 > F_{tabel}$ 2,280 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis H_1 dapat diterima dan diputuskan untuk menolak H_0 .

b. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh

variabel X terhadap variabel Y dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) melalui aplikasi SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,983 dan R^2 sebesar 0,967. Nilai ini membuktikan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y sangat besar yaitu sekitar 96,7%.

c. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji parsial yaitu pengaruh setiap variabel X terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja guru melalui aplikasi SPSS versi 23, diperoleh hasil sebagai berikut:

Pada tabel hasil analisis parsial (uji t) di atas, diperoleh hasil nilai t_{hitung} variabel X_1 (Lingkungan Kerja) sebesar $0,307 < t_{tabel}$ sebesar 1,977 dengan tingkat signifikan $0,760 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SD yang ada di wilayah Kecamatan Bukit Bestari Tanjungpinang. Pada variabel X_2 (Insentif) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,908 > t_{tabel}$ 1,977 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel X_3 (Komitmen Organisasi) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $10,180 > t_{tabel}$ 1,977 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel X_4 (Pelatihan) dengan nilai t_{hitung} sebesar $13,813 > t_{tabel}$ 1,977 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel X_5 (*Organizational Pride*) dengan nilai t_{hitung} $3,932 > t_{tabel}$ 1,977 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel insentif, komitmen organisasi, pelatihan, dan *organizational pride* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD yang ada di wilayah Kecamatan Bukit Bestari Tanjungpinang.

B. PEMBAHASAN

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah guru/pendidik laki-laki pada wilayah Kecamatan Bukit Bestari lebih sedikit hanya

14,67% jika dibandingkan dengan guru yang berjenis kelamin perempuan. Artinya bahwa guru perempuan jumlahnya lebih banyak dari guru laki-laki. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sekolah dasar negeri yang berada di lingkungan Kecamatan Bukit Bestari lebih membutuhkan guru perempuan dibandingkan guru laki-laki. Mayoritas guru yang ada di sekolah dasar negeri Kecamatan Bukit Bestari memiliki kualifikasi pendidikan S.1 yaitu sekitar 131 guru atau sekitar 87,33% sedangkan sisanya 12,64% guru berpendidikan diploma dan SMA/K. Hal ini berarti bahwa standar kualifikasi pendidik di sekolah dasar negeri Kecamatan Bukit Bestari sebagian besar telah memenuhi kualifikasi pendidikan seperti yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang RI No.14 Tahun 2015 Tentang Guru dan Dosen.

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik diperoleh bahwa data penelitian berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas data dalam model regresi, dan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian data penelitian dikatakan bahwa telah terpenuhinya model regresi yang baik dan ideal, sehingga data dapat dianalisis lebih lanjut ke analisis hipotesis yaitu uji simultan, uji koefisien determinasi, dan uji parsial.

Hasil pengolahan data melalui uji simultan pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} $846,848 > F_{tabel}$ 2,280 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis H_0 tidak dapat diterima dan diputuskan untuk menerima H_1 . Artinya bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel lingkungan kerja, insentif, komitmen organisasi, pelatihan, dan *organizational pride* terhadap kepuasan kerja guru. Penentuan dalam pengambilan keputusan dilakukan melalui penentuan nilai df pada tabel F dengan cara melihat nilai df pada baris *Residual* untuk jumlah sampel/responden pada tabel distribusi F dan pada baris kedua dilihat pada jumlah

variabel bebas yaitu 5 yang dapat dilihat pada bagian *Regression* pada hasil uji di atas.

Berdasarkan tabel 6 diperoleh hasil *R square* sebesar 0,967 atau 96,70%. Hasil ini membuktikan bahwa pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y sangat tinggi yaitu sebesar 96,70% sedangkan sisanya sebesar 3,30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri yang terdapat di lingkungan Kecamatan Bukit Bestari, Tanjungpinang, Kepulauan Riau.

Output SPSS pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel X_1 (Lingkungan Kerja) sebesar $0,307 < t_{tabel}$ sebesar 1,977 dengan tingkat signifikan $0,760 > 0,05$. Nilai t_{tabel} diperoleh melalui ketentuan $n-k-1$ yaitu 150 responden – 5 variabel bebas – 1, maka diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 1,97658 dengan pembulatan 1,977. Dikarenakan t_{hitung} pada $X_1 < t_{tabel}$ maka diputuskan untuk menerima hipotesis H_0 artinya bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

Variabel X_2 (Insentif) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,908 > t_{tabel}$ 1,977 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Saprudin (2018) membuktikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trias Mitra Jaya Manunggal. Demikian halnya dibuktikan oleh Hadiwijaya (2016) menemukan bahwa faktor insentif secara langsung berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja tanpa melalui intervensi dari kinerja pada karyawan PT. Smartfren Telecom Palembang.

Variabel X_3 (Komitmen Organisasi) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $10,180 >$

t_{tabel} 1,977 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Amilin dan Rosita Dewi (2008) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Pengaruh komitmen organisasi guru yang bersifat negatif dikarenakan adanya faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor kepemimpinan yang juga memegang peranan penting karena berfungsi sebagai penanggungjawab dalam memberikan perintah dalam suatu organisasi.

Variabel X_4 (Pelatihan) dengan nilai t_{hitung} sebesar $13,813 > t_{tabel}$ 1,977 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_1 diterima dan H_0 tidak dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja guru. pernyataan ini didukung oleh hasil publikasi penelitian dari Asri (2017) yang menyatakan bahwa faktor pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru. Demikian halnya hasil penelitian Saprudin (2018) yang dilakukan di PT. Trias Jaya Manunggal membuktikan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel X_5 (*Organizational Pride*) dengan nilai t_{hitung} $3,932 > t_{tabel}$ 1,977 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *organizational pride* terhadap kepuasa kerja guru. Dengan demikian variabel insentif, komitmen organisasi, pelatihan, dan *organizational pride* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD yang ada di wilayah Kecamatan Bukit Bestari Tanjungpinang.

Berdasarkan pembahasan di atas

menunjukkan bahwa secara simultan antara lingkungan kerja, insentif, komitmen organisasi, pelatihan, dan *organizational pride* dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Namun, secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru sedangkan 4 variabel yang lainnya seperti insentif, komitmen organisasi, pelatihan, dan *organizational pride* secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru adalah variabel pelatihan (X_4) ditandai dengan nilai *Unstandardized Coefficient Beta* (B) sebesar 0,824. Nilai ini merupakan nilai Beta yang paling tinggi dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Bukit Bestari Tanjungpinang.
2. Insentif, komitmen organisasi, pelatihan, dan *organizational pride* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD yang ada di lingkup Kecamatan Bukit Bestari Tanjungpinang, secara simultan maupun secara parsial. Variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru adalah variabel pelatihan dengan nilai Beta (B) sebesar 0,824.
3. Secara simultan kelima variabel X yaitu lingkungan kerja, insentif, komitmen organisasi, pelatihan, dan *organizational pride* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Bukit Bestari Tanjungpinang.

Pengaruh variabel X terhadap variabel Y tergolong sangat tinggi yaitu 96,70% sedangkan sisanya sebesar 3,30%

dipengaruhi oleh faktor lain.

Daftar Pustaka (APA 6th Style, Mendeley dsj)

- Aisyah, AR. 2011. **Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Karya Sehati Palembang. Laporan Hasil Penelitian. Universitas Sriwijaya: Palembang.**
- Badri Munir Sukoco. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Erlangga: Surabaya.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I. Pustaka Setia: Bandung.
- Bagozzi, R.P., Wong, N., Yi, Y. 1999. The Role of Culture and Gender in the Relationship Between Positive and Negative Affect, Cognition, and Emotion, *Vo.13 No.6*, pp. 641-72.
- Barnawi dan Arifin, Mohammad. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Bohlander, George and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management, 15th ed.* Mason, South Western – Cengage Learning: OH.
- Elfenbein, H.A. 2007. Emotion in Organizations: a Review and Theoretical Integration, *Academy of Management Annals*, Vol.1, pp.315-86.
- Fairfield, K.D. and Wagner, R.F. 2004. Whose Side are You On? Interdependence and its Consequences in Management of Healthcare Delivery, *Journal of Healthcare Management*, Vol. 49 No., pp. 17-29.
- Firmansyah, Farid. 2008. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya. *Jurnal Tadris Vol.3 No.1* 2018.
- Fisher, C.D. and Ashkanasy, N.M. 2000. The Emerging Role of Emotion in Work Life: an Introduction, *Journal of Organizational*

- Behavior, Vol.21 No.2, pp.123-9.
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty.
- Gouthier, Matthias H. J., Rhein, Miriam.. 2011. Organizational Pride and Its Positive Effects on Employee Behavior. *Journal of Service Managemen.*, Vol.22, No.5, pp. 633- 649.
- Grandy, A.A., Tam, A.P., Brauburger, A.L. 2002. Affectives States and Traits in the Workplace: Diary and Survey Data From Young Workers, Motivation and Emotion, Vol.6 No.1, pp. 31-55.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastho, Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Utama: Jakarta.
- Katzenbach, J.R. 2003. *Why Pride Matters More Than Money: The Power of the World's Greatest Motivational Force*, Crown Business, New York, NY.
- Lea, S.E.G. and Webley, P. 1997. Pride in Economic Psychology, *Journal of Economic Psychology*, Vol. 18 Nos 2-3, pp.323-40.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Machuca, M.M., Mirabent, J.B., and Alegre, I. 2016. Work Life Balance and its Relationship with Organizational Pride and Job Satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*, Vol.31 No.2, pp.587-602.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Posdakarya: Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Prasetyono dan Kompyurini, Nurul. 2007. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan Balance Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengadilan Intern dan Penerapan PrinsipPrinsip Good Corporate Governance (GCG) (Survey Pada Rumah Sakit Daerah di Jawa Timur). Simposium Nasional Akuntansi X: UNHAS Makasar.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-3. Pustaka Setia: Jakarta.
- Saondi, Ondi dan Suherman, Aris. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Saprudin. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting, and Reserach* Vol.2 No.1 Februari 2018. hal.14-19.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (3rd ed). CV. Mandar Maju: Bandung.
- _____. 2001, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju: Bandung.
- Shepherd, Jeryl dan Mathews, Briand. 2000. Employee Commitment: Academic vs Practitioner Perspectives, *Journal of Employee Relations*, 22 (6) : 1-12.
- Sirait, Justine. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* Garasindo, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. CV Andi Ofsett: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Sukarno, Gendut dan Prasetyohardi. 2004. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja

- dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan, *Ventura* Vol. 7 No. 3, Desember.
- Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*. CAPS (Center of Academic Publishing Service): Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Syukur, F. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang : Pustaka Rizki Putra.
- Tentam, Fatma. 2015. Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip* Vol.1 No.1 April 2015.
- Undang-Undang RI No.14 Tahun 2015 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Verbeke, Willem, Frank Belschak, Richard P. Bagozzi. 2004. The Adaptive Consequences of Pride in Personal Selling, *Academy of Marketing Science Journal*, 32 (4), 386-402.
- Weiss, H.M. and Cropanzano, R. 1996. Affective Events Theory: a Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work, *Research in Organizational Behavior*, Vol.18, pp.1-74.
- Yamoah, Emmanuel Erastus. 2013 . Reward Systems and Teachers' Performance: Evidence From Ghana. *Canadian Social Science*.
- Yusuf, Aburrahman. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTsN 1 Kota Tangerang Selatan. Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta