

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SD Negeri Sekecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan Riau

Desriani^{1*}, Sudarno², Zainur Hidayah³
^{1,2,3} Universitas Terbuka, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 23-06-2023
Disetujui: 28-06-2023
Diterbitkan: 30-06-2023

Kata kunci:

Gaya kepemimpinan
Lingkungan kerja
Komitmen Guru
Kepuasan Kerja Guru

ABSTRAK

Abstract: *The job satisfaction of SD Negeri teachers in Bunut District, Pelalawan Regency is still relatively low, such as the provision of teacher TPP incentives which have decreased in value and are often not given on time, and the provision of non-financial rewards is still low and working conditions are less supportive, this is influenced by several factors including style leadership, work environment and teacher commitment. The purpose of this study was to identify and analyze the effect of leadership style on teacher job satisfaction, work environment on job satisfaction, and teacher commitment to job satisfaction. This research is a quantitative research with a survey method. The research data was collected using a questionnaire instrument with a census sampling method of 74 respondents. The independent variables in this study are leadership style, work environment, teacher commitment, while the dependent variable is teacher job satisfaction. Variable measurement uses a filled Likert scale based on the perception of ASN teachers. Data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS version 25. Based on testing, the model met the classical assumptions and model feasibility tests, and multiple linear regression equations were obtained which showed that there was a positive and significant contribution between leadership style and teacher job satisfaction at SDN Bunut District. Pelalawan, there is a positive and significant contribution between the work environment on teacher job satisfaction at SDN Bunut District, Pelalawan Regency, there is a positive and significant contribution between teacher commitment to teacher job satisfaction at SDN Bunut District, Pelalawan Regenc.*

Abstrak. Kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan masih tergolong rendah, seperti pemberian insentif TPP guru yang nilainya menurun dan sering tidak diberikan tepat waktu, serta pemberian imbalan non finansial yang masih rendah. dan kondisi kerja yang kurang mendukung, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dan komitmen guru terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner dengan metode sensus sampling sebanyak 74 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen guru, sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja guru. Pengukuran variabel menggunakan Likert yang diisi skala berdasarkan persepsi guru ASN. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Berdasarkan pengujian, model memenuhi asumsi klasik dan uji kelayakan model, dan diperoleh persamaan regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap gaya kepemimpinan. kepuasan kerja guru di SDN Kabupaten Bunut. Pelalawan, terdapat kontribusi positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SDN Bunut Kabupaten Pelalawan, terdapat kontribusi positif dan signifikan antara komitmen guru terhadap kepuasan kerja guru di SDN Bunut Kabupaten Pelalawan.

Alamat Korespondensi:

Desriani
Universitas Terbuka, Indonesia
Email: desrianshipd265@gmail.com

PENDAHULUAN

Guru sebagai salah satu sumber daya manusia di sekolah mempunyai peran yang cukup penting dalam proses pendidikan. Pentingnya peran guru dalam proses pendidikan telah menimbulkan semacam keyakinan bahwa rendahnya kualitas pendidikan juga dapat ditentukan oleh kualitas guru (Odilia, 2019). Hal tersebut terbukti dalam data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) report 2021 memperlihatkan, pendidikan di Indonesia hanya menempati peringkat ke-54 dari 78 negara, dimana posisi Indonesia masih kalah unggul sesama negara Asia Tenggara seperti Singapura di peringkat 21, Malaysia di peringkat 38, dan Thailand di peringkat 46. Sedangkan komponen penting dalam pendidikan yakni guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Kualitas guru masih bermasalah terlihat dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2021, dengan rata-rata nasionalnya dibawah 5 atau 47,5 jauh di bawah nilai standar 75 (<https://www.goodnewsfromindonesia.id/2022/01/24/hari-pendidikan-internasional>, diakses 19/07/22). Rendahnya kualitas pendidikan dan kualitas guru di Indonesia tersebut membuat guru dituntut untuk bekerja secara lebih keras disamping terus meningkatkan kompetensinya. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pengguna sekolah seperti siswa, orang tua dan masyarakat mengingat betapa pentingnya peran guru dalam proses pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan (Supriyanto, 2012).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosioan seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak (Triatna, 2015). Tanggapan emosional tersebut dapat berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif) dengan membandingkan antara apa yang seseorang harapkan dengan apa yang diperoleh dari hasil kerjanya (Odilia, 2019). Kepemimpinan memiliki peran penting serta perlu diperhatikan dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Pemimpin yang ada dalam organisasi sekolah adalah kepala sekolah. Selain melakukan pembinaan terhadap guru, kepala sekolah juga diharapkan mampu menciptakan komunikasi yang harmonis agar terciptanya suasana kerja yang kondusif.

Senada dengan gaya kepemimpinan, guru sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk dapat menjalankan tugas-tugasnya dan memberikan pelayanan yang optimal kepada para siswa. Lingkungan kerja yang nyaman baik pada lingkungan kerja fisik maupun non fisik akan mampu membuat guru merasa senang, betah di dalam ruang kerja serta dapat mengurangi kejenuhan dan tingkat stress guru (Yusuf, 2017). Dengan begitu guru harus mendapatkan kenyamanan pada saat melakukan kegiatan belajar mengajar, sehingga dapat berkonsentrasi dalam membagikan dan menyampaikan pengetahuan kepada siswa serta dapat menciptakan dan meningkatkan rasa kepuasan kerja guru (Ginting, 2021).

Selain lingkungan kerja faktor komitmen guru juga mempengaruhi kepuasan kerja guru, tingginya komitmen organisasi membuat guru akan lebih berusaha secara maksimal untuk menjadikan organisasinya menjadi lebih baik dan menjadikan guru peduli dengan keberlangsungan organisasinya dimasa yang akan datang. Begitu sebaliknya jika komitmen seorang guru berada ditingkat rendah maka dalam bekerja guru akan lebih mementingkan kepentingan pribadi dan tidak memiliki keinginan untuk mewujudkan tujuan organisasinya, hal ini dapat menjadi suatu permasalahan yang ada dalam organisasi sekolah dan juga berdampak kepada kepuasan kerja yang dirasakannya (Ferdiaz, 2020).

Kepuasan kerja bersifat dinamik, dapat naik dan turun dengan sangat cepat. Oleh karena itu, apabila dikaitkan kembali dengan kepuasan kerja guru akan menjadi penentu terhadap keberhasilan sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Sekolah termasuk sebagai organisasi, sebagaimana juga dikatakan oleh Robbins (2018) menyatakan organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, Sutrisno (2014) maupun pendapat Robbin (2018), menyatakan bahwa sebagai penentu puas atau tidak puas seseorang dalam suatu organisasi yaitu: 1) keamanan kerja 2) gaji/insentif, 3) kondisi kerja, 4) komunikasi dan 5) karakteristik pekerjaan (Renaldo et al., 2021). Rendahnya kepuasan kerja seseorang dalam organisasi sebagai salah satunya yakni sekolah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, mogok kerja, kerja lamban, pindah kerja

dan kerusakan yang disengaja. Oleh karena itu, dalam menghindari beberapa dampak negatif tersebut perlu adanya peningkatan terpenuhinya aspek-aspek sebagai penentu kepuasan kerja tersebut.

Aspek insentif ataupun gaji merupakan sebagai salah satu indikator penentu kepuasan kerja, ketika insentif yang diberikan sesuai harapan tentunya akan meningkatkan rasa puas dalam bekerja (Rivai, 2016). Sekolah SD Negeri di Kecamatan Bunut tentunya memiliki beberapa guru yang sudah menyangand sebagai PNS dan memiliki sistem gaji dan insentif yang sudah ditetapkan. Sistem gaji bagi guru terutama PNS tentunya tidak akan ada masalah sebab sudah ditentukan sistem gaji PNS oleh pemerintah berdasarkan pangkat dan golongannya. Sebagai data pendukung terhadap penurunan rasa ketidakpuasan kerja guru, peneliti selain melakukan wawancara, melakukan pra survey kepada para guru-guru berkaitan pada kepuasan kerja guru di SDN Sekecamatan Bunut sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pra Survey Guru Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Bunut Kab. Pelalawan Tahun 2017-2021

Pertanyaan	Jawaban Responden			Jumlah
	Sangat Puas	Kurang Puas	Tidak Puas	
Puas terhadap insentif atau penghargaan yang diberikan	12	15	8	35
Puas terhadap kondisi kerja	16	12	7	35
Puas terhadap komunikasi dengan rekan kerja dan pimpinan	17	13	5	35
Puas terhadap pemberian tugas	15	13	7	35
Puas terhadap reward non finansial	14	14	7	35
Persentase	42,2%	38,3%	19,5%	

Data pendukung dari data penurunan nilai insentif tambahan TPP guru memperlihatkan bahwa dari hasil pra survey menunjukkan adanya beberapa guru yang masih kurang merasa puas terhadap insentif yang diberikan terutama TPP, kondisi ini tentunya menunjukkan harapan guru dalam menjalankann kerja belum sepenuhnya dirasakan memuaskan bagi kesejahteraan yang didapatkan. Berdasarkan data dan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru SDN Sekecamatan Bunut masih rendah yang berarti kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh guru masih rendah, serta setiap tugas pokok guru belum sepenuhnya dapat dijalankan secara maksimal, hal ini terlihat dari guru yang sering mengeluh atas sistem pemberian insentif yang terlambat atau mengalami penurunan sehingga membuat adanya kemangkiran guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah.

Kondisi tersebut relevan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Virgana (2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Ahmad (2022) menyatakan dalam hasil penelitiannya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Gusti (2018) menyatakan dalam hasil penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Sayusman (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Roonit (2015) menyatakan dari hasil penelitiannya adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Baptiste (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Andry (2018) menyatakan pada hasilnya lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan juga mengatakan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Dane (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Fitriani (2018) mengatakan dalam hasil penelitiannya yakni lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Agustinus (2019)

menyatakan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Tahrir (2021) menyatakan komitmen berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan fenomena yang ditemukan dan adanya GAP Research hasil penelitian terdahulu, maka hal tersebut menarik untuk diteliti dengan penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Guru dengan Kepuasan Kerja Guru Pada SD Negeri Sekecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan Riau.”

METODE

Desain penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan analisa data yang digunakan yakni regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh-pengaruh dan besarnya pengaruh dari satu atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model regresi linier yang baik harus memenuhi syarat asumsi klasik dan uji kelayakan. Asumsi klasik meliputi uji Multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas, uji Normalitas, sedangkan uji kelayakan untuk memenuhi persyaratan digunakannya uji koefisien determinasi, uji F dan uji t (Ghozali, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SDN Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan, yang terdiri dari 74 orang guru PNS. Sampel pada penelitian ini adalah guru-guru PNS yang berada di SDN Sekecamatan Bunut yang berjumlah 74 guru.

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
Isi pekerjaan	1) isi pekerjaan sesuai dengan keahlian pegawai	1	2
	2) karakteristik pekerjaan membantu peningkatan kompetensi pegawai	2	
Insentif	1) insentif yang diberikan sesuai harapan pegawai	3	3
	2) insentif yang diberikan memenuhi kebutuhan pegawai	4	
	3) pemberian insentif kerja tepat waktu	5	
Kesempatan maju	1) adanya program kenaikan jabatan pegawai tiap 2 tahun	6	3
	2) proses promosi dipermudah	7	
	3) pemberian segala informasi terkait pangkat golongan pegawai	8	
Rekan Kerja	1) kekompakan bekerja secara tim	9	3
	2) saling bekerja sama dalam mencapai target kerja	10	
	3) peduli terhadap kondisi kerja rekan kerja	11	

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional
(Teori Komang, 2012, Sudjana, 2014 dan Robbins, 2014)

Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
Kharisma	1) pemimpin panutan guru dalam bekerja	1	3
	2) pemimpin menunjukkan cara efisien dalam menjalankan kerja	2	
	3) pemimpin menghormati setiap guru	3	
Inspirasi	1) pemimpin memberikan motivasi kerja	4	3
	2) pemimpin menamkan kepercayaan kepada guru	5	
	3) pemimpin disiplin waktu dalam bekerja	6	
Stimulasi intelektual	1) dorongan kreativitas pemimpin dalam bekerja	7	3
	2) pemimpin senantiasa mendengarkan keluhan kesah guru	8	
	3) pemimpin mengajak menyelesaikan tugas secara efisien	9	
Pertimbangan individual	1) pemimpin membuat program pengembangan diri guru	10	3
	2) pemimpin memperlakukan setiap guru secara adil	11	

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja Fisik
(Teori Siagian, 2014, Nitesimitio, 2012, Sunyoto, 2014, SSedarmayanti, 2014))

Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
Peralatan kerja	1) ketersediaan computer serta printer yang baik	1	4
	2) meja dan kursi yang tercukupi	2	
	3) papan tulis yang layak	3	
	4) sumber media buku dan alat lainnya layak digunakan	4	
Penerangan	1) lampu di ruang kerja terang dan hidup	5	3
	2) jendela di setiap kelas dapat difungsikan	6	
Kebersihan	1) ruang kerja tersusun rapi meja dan kursi	7	2
	2) ada tempat tong sampah setiap ruangan	8	
Keamanan	1) ada security sekolah	9	3
	2) ada alat pemadam kebakaran	10	
	3) ada tempat parker motor	11	

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Variabel Komitmen
(Teori Colquit, 2009, Nurmansyah (2016), Tagala (2018) dan Sopiah, 2014)

Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
Dimensi afektif	1) keterikatan secara emosional pegawai	1	3
	2) tingkat kepuasan pegawai pada organisasi	2	
	3) keterlibatan pegawai di sekolah	3	
Dimensi kontinyu	1) kebutuhan pegawai atas pekerjaan	4	2
	2) tingkat lamanya pegawai bekerja pada organisasi	5	
Dimensi normatif	1) kewajiban pegawai atas pekerjaan	6	3
	2) kesiapan menerima peraturan organisasi	7	
	3) perilaku atau moral pegawai untuk tetap tinggal pada organisasi	8	

Salah satu syarat instrumen yang digunakan dalam penelitian harus valid. Valid berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian sah, yaitu dapat mengukur yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22, yaitu dengan melihat nilai Corrected Item-Total Correlation (CITC) out put dari SPSS yang merupakan r hitung, dengan membandingkan r tabel pada $df = n - 2$ dengan uji dua sisi. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrumen penelitian dinyatakan valid (Ghozali, 2018). Uji realibilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian handal, yaitu instrumen apabila digunakan berkali-kali pada objek/subjek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas instrumen ini menggunakan bantuan SPSS 22 dengan melihat output SPSS pada kolom Cronbach's Alpha. Pernyataan instrumen masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2018).

Analisis deskriptif yaitu metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan, meringkas, menyajikan dan mendeskripsikan data sehingga dapat member informasi yang berguna. analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi, histogram data, modus, median, nilai rata-rata dan simpangan baku. Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautakah tidak. Pengujian dengan menggunakan uji statistik yakni menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)*. Syarat pengambilan kesimpulannya yakni jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih besar dari 0.05, maka data dapat dikatakan terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018).

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai torelance kurang dari 0,10 atau VIF lebih dari 10, maka tidak ada

multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Eko, 2014: 41). Uji *Spearman Rho* dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai *unstandardized residual* terhadap variabel independen lainnya. Untuk mengetahui terjadi heteroklastisitas atau tidaknya sebuah variabel yakni jika nilai *p* signifikansi pada *Unstandardized residual* lebih besar > 0,05 maka tidak ada gejala heteroklastisitas.

Model dan teknik Analisa data penelitian ini menggunakan pendekatan Analisis Regresi Linier ganda (Sugiyono, 2019). Analisa regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk menganalisa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi linier berganda di rumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Dimana:

- Y = kepuasan kerja
- X1 = gaya kepemimpinan
- X2 = lingkungan kerja
- X3 = komitmen guru
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi variabel X1, X2 dan X3
- e = Error variable atau kesalahan

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t merupakan uji signifikan individual (Ghozali, 2018). Nilai dari hasil perhitungan tersebut dibandingkan dengan kolom significant yang memiliki tingkat kesalahan 0,05 dengan kriteria probabilitas nilai t dengan tingkat signifikan < 0,05 diartikan terdapat pengaruh secara parsial atau individu yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, atau dapat disimpulkan hipotesisnya yakni H_a diterima. Uji F atau uji simultan digunakan untuk menguji signifikan pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan untuk melihat apakah model pengujian hipotesis yang digunakan tepat (Ghozali, 2018). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa secara simultan variabel X berpengaruh terhadap variabel terikat Y. Koefisien determinasi *Adjusted R Square* merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa besar suatu model yang diterapkan dapat menjelaskan variabel dependennya (Ghozali, 2018). Besarnya nilai *Adjusted R square* menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen lebih dari satu variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan sisanya dapat dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari *r* tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* table sehingga seluruh pernyataan sudah valid. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Secara umum keandalan dalam kisaran dimana 0,60 adalah kurang baik, 0,70 baik dan 0,80 hingga lebih adalah sangat baik. (Dwi Prayitno, 2014). Seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,8 sehingga seluruh pernyataan telah reliabel.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal menggunakan *one sample Kolmogorov Smirnov test (K-S)*. Hasil

pengujian menunjukkan bahwa nilai $Asymp\ sig > 0,05$. Maka dapat dikatakan berdistribusi normal. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 dan *tolerance* $> 0,10$. Maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga model regresi linier berganda layak digunakan dalam penelitian. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu kepengamatan yang lain berbeda. Ketiga variabel memiliki nilai sig lebih besar dari 0.05, maka tidak ada gejala Heteroskedastisitas dalam variabel penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-5.249	3.544
Gaya kepemimpinan X1	0.239	0.065
Lingkungan kerja X2	0.506	0.084
Komitmen guru X3	0.434	0.139

Sumber: Data Olahan, 2022

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -5,249 + 0,239X_1 + 0,506X_2 + 0,434X_3$$

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 7. Hasil Pegujian Hipotesis Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	-1.481	0.143
X1	3.696	0.000
X2	6.025	0.000
X3	3.117	0.003

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan data tabel 7 dapat diuraikan pengaruh parsial masing-masing variable independent terhadap variable dependen sebagai berikut:

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru

Nilai sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 3,696 sedangkan t tabel adalah 2,000 (Sugiyono, 2017) sehingga t hitung lebih besar dari t tabel, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru atau dapat dikatakan H_a (hipotesis alternatif) diterima dan H_0 (hipotesis nihil) ditolak. Gaya kepemimpinan berkontribusi kuat dan bermakna terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini senada dengan Virgana (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gusti (2018) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan variabel gaya kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SDN Sekecamatan Bunut cukup baik. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik seperti senantiasa peduli terhadap pekerjaan para guru serta memiliki kemampuan untuk senantiasa memberikan bantuan kepada guru dalam menyelesaikan masalah kerja secara baik, serta dapat memberikan dukungan yang penuh dalam pengembangan kompetensi para guru, dan adanya bentuk apresiasi kepada setiap guru atas prestasinya sehingga memberikan pandangan bahwa adanya rasa menghargai yang dilakukan kepala sekolah kepada guru.

Berdasarkan hasil fakta dilapangan serta tanggapan responden guru memperlihatkan adanya persepsi guru akan gaya kepemimpinan yang berada kategori cukup baik, hal ini dilandasi oleh adanya fakta dilapangan yang ditemukan berupa minimnya kepeduliannya kepala sekolah dalam memberikan

atau mengadakan pelatihan kepada guru-guru dalam pelatihan program mengajar ataupun pengembangan keahlian guru. Kondisi tersebut terkadang membawa para guru dilemma ketika adanya perubahan kurikulum atau sistem pembelajaran yang diarahakan oleh Dinas Pendidikan, sehingga para guru harus memuali mencari tahu melalui jaringan internet yang ada di google. Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. Menurut Panji (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin jika sesuai dengan harapan para pegawai akan membawa rasa kepuasan positif para pegawai terhadap system kepemimpinan yang dijalankan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperkuat penelitian terdahulu serta teori yang mendukung, maka Ha1 diterima.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru

Nilai sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 6,025 sedangkan t tabel adalah 2,000, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru atau dapat dikatakan Ha (hipotesis alternatif) diterima dan H0 (hipotesis nihil) ditolak. Lingkungan kerja memiliki daya dorong yang kuat dan berarti terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini senada dengan Virgana (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Affandi (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan variabel lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik di SDN Sekelamatan Bunut cukup baik. Lingkungan kerja fisik yang baik yakni berupa adanya keberfungsian setiap fasilitas ruangan seperti penerangan, jendela udara yang masuk ke ruangan serta kebersihan yang senantiasa terjaga akan dapat menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja oleh para guru.

Berdasarkan hasil persepsi guru dan fakta dilapangan masih ada bentuk keraguan guru dalam mempersepsikan lingkungan kerja secara fisik sudah baik atau masih berada pada kategori cukup baik, sebagaimana hal tersebut dibuktikan fakta dilapangan yang memperlihatkan masih adanya rasa kekhawatiran guru akan keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya disebabkan minimnya alat pemadam kebakaran atau alat lainnya yang dapat membantu memadamkan api ketika adanya kebakaran, selain itu juga tempat parkir kendaraan yang sudah kondisi kurang baik serta tidak adanya atap memberikan persepsi kurangnya kenyamanan yang dirasakan oleh guru dalam bentuk lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan bentuk sarana ataupun prasarana yang berupa nyata dapat dilihat dan dirasakan dalam membantu pekerjaan. Menurut Nurmansyah (2018) menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni terdapat kondisi pekerjaan, kondisi pekerjaan ini merupakan bentuk dari lingkungan kerja yang ada di organisasi baik secara fisik maupun non fisik. Berdasarkan hasil penelitian yang diperkuat penelitian terdahulu serta teori yang mendukung, maka Ha2 diterima

Pengaruh komitmen guru terhadap kepuasan kerja

Nilai sig. 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 3,117 sedangkan t tabel adalah 2,000, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel, yang berarti komitmen guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru atau dapat dikatakan Ha (hipotesis alternatif) diterima dan H0 (hipotesis nihil) ditolak. Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen guru terhadap variabel dependent kepuasann kerja secara simultan/bersama.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1292.517	3	430.839	57.434	.000b
Residual	525.104	70	7.501		
Total	1817.622	73			

Sumber: Data Olahan 2022

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 57,434. Dan nilai f tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,73 dengan demikian F hitung = 57,434 > F tabel = 2,73 dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kepuasan kerja guru di SDN Sekecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen guru (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SDN Se Kecamatan Bunut. Koefisien determinan Adjusted R Square adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase kontribusi variabel independen terhadap dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Pengujian Uji Koefisien Adjusted R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.843	0.711	0.699

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.699 atau 69,9%. Artinya variasi kepuasan kerja guru 69,9% dapat dijelaskan oleh variable gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan komitmen guru, atau juga dapat dikatakan besarnya kontribusi pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan komitmen guru terhadap kepuasan kerja sebesar 69,9%, sedangkan sisanya 30,1% dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini. Komitmen guru berdampak tinggi dan berarti terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini senada dengan Gusti (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lukman (2022) yang menemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan variabel komitmen kerja guru, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja guru di SDN Sekecamatan Bunut baik. Sebagaimana komitmen kerja guru berada pada kategori baik yang ditandai dengan adanya perasaan kebanggaan guru mengabdikan dirinya untuk di sekolah serta terus adanya keinginan untuk tetap bertugas di sekolah tersebut. Berdasarkan hasil persepsi guru dan fakta dilapangan masih ada beberapa persepsi bentuk keraguan guru dalam memberikan penilaiannya kepada komitmennya dalam menjalankan tugas di sekolah, sebagaimana hal tersebut dibuktikan fakta dilapangan yang memperlihatkan masih adanya beberapa guru yang berupaya untuk pindah kerja dikarenakan beberapa hal seperti mengikuti kerja suami yang berpindah tugas, serta pengajuan tugas sekolah ketempat yang dekat dengan domisili di rumah, hal ini dikarenakan jarak yang jauh serta kondisi jalan yang ada di Kecamatan Bunut bertanah merah atau suka becek ketika hujan terkadang mempengaruhi guru dalam komitmen untuk pindah tugas dengan sekolah yang dekat dengan domisilinya.

Komitmen kerja merupakan bentuk kesetiaan dan pengabdian untuk tetap pada satu instansi dan pilihan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Robbins (2014) yang menyatakan bahwa dengan adanya komitmen kerja dengan hadir tepat waktu, terus bekerja sesuai dengan jam dan waktunya akan memberikan rasa kepuasan kerja yang memadai pada seseorang tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang diperkuat penelitian terdahulu serta teori yang mendukung, maka Ha3 diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan: 1) Gaya kepemimpinan berkontribusi kuat dan bermakna bagi peningkatan kepuasan kerja guru di SDN Sekecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan, dengan koefisien regresi bertanda positif, artinya jika gaya kepemimpinan yang berupa charisma, inspirasi, stimulasi intelektual serta pertimbangan individu meningkat baik maka kepuasan kerja guru akan meningkat baik; 2) Lingkungan kerja memiliki daya dorong yang berarti dan kuat terhadap kepuasan kerja guru di SDN Sekecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan, dengan koefisien regresi bertanda positif, artinya jika lingkungan kerja fisik yang berupa peralatan kerja, penerangan, kebersihan, keamanan meningkat baik maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat baik; dan 3) Komitmen guru berdampak tinggi dan berarti terhadap kepuasan kerja guru di SDN Sekecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan, dengan koefisien regresi bertanda positif, artinya jika komitmen guru yang berupa komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif meningkat baik maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat baik

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah: 1) Kepada pemerintah hendaknya memfasilitasi kegiatan-kegiatan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru, melalui kegiatan dan program pengembangan kerja guru, ataupun program pengembangan karir para guru serta tunjangan insentif yang dinilai dapat memajukan kesejahteraan guru; 2) Kepada Dinas Pendidikan hendaknya menyatukan persepsi yang sama bagi seluruh unsur pendidikan tentang peningkatan kepuasan kerja guru dengan menciptakan kebijakan insentif tambahan yang tetap dijalankan serta pemberian reward kepada guru yang memiliki prestasi kehadiran, sehingga kebijakan seperti ini tentunya akan dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja guru dalam rangka mencapai tujuan pendidikan Nasional; 3) Kepada Kepala Sekolah dan tata kelola sekolah agar dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinannya dalam melakukan supervisi kerja guru, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dengan memberikan fasilitas diskusi dan pengajuan penambahan sarana kerja guru serta memberikan dorongan komitmen guru yang kuat dengan pemberian reward atas pencapaian prestasi kerja guru, yang dimana usaha dari 3 faktor ini dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja guru; 4) Bagi guru disarankan untuk tetap meningkatkan rasa komitmennya dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya di sekolah dengan hadir dan pulang tepat waktu serta mendukung segala bentuk gaya kepemimpinan yang dijalankan seperti mengikuti arahan kepala sekolah dalam pekerjaan dan dan memnafaatkan segala fasilitas lingkungan kerja guna mencapai rasa kepuasan kerja yang maksimal sehingga hasil kerja yang dicapai juga maksimal sesuai tujuan yang diharapkan oleh sekolah dan pendidikan nasional; dan 5) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti pengaruh variable lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru seperti motivasi, insentif, budaya organisasi, dan yang lainnya mengingat kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh variabel lain disamping gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta komitmen kerja.

REFERENSSES

- Abasilim, U. D., Gberevbie, D. E., & Osibanjo, O. A. (2019). Leadership Styles and Employees' Commitment: Empirical Evidence From Nigeria. *SAGE Open*, 9(3), 1-15. <https://doi.org/10.1177/2158244019866287>
- Agustinus, K.W. 2019. Komitmen Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Semangat dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal of Primary Education Vol 2 No 1*.
- Akhmad, A. 2022. The Influence of Leadership Style, Work Environment and Compensation on Job Satisfaction in High Schools. *Jurnal Human Research management vol 14 no 2*
- Andry, R. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Perguruan Sudirman Besitang. *Jurnal Ilmiah Abadi Ilmu Vol 11 No 2*
- Asl, S. G., & Osam, N. (2021). A Study of Teacher Performance in English for Academic Purposes Course: Evaluating Efficiency. *SAGE Open*, 11(4), 1-9. <https://doi.org/10.1177/21582440211050386>
- Baptiste, M. 2019. No Teacher Left Behind: The Impact of Principal Leadership Styles on Teacher Job

Satisfaction and Student Success. *Jurnal Vol 2 No 11*

- Colquitt, L dan Wesson. 2009. *Organization Behavior. Improvin Performance and Commitmen in the Workplace*. New York: Mcgraw Hill
- Dane, D.G. 2019. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan pada unit data scientist divisi digital service Pt. Telekomunikasi indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 3 No 3*
- Ferdiaz, S. 2020. Pengaruh Reward dan Komitmen Guru terehadap Kepuasan Kerja pada SMK Negeri Kota Jambi. *Jurnal IDEAL Vol 2 No 1*
- Fitriani. 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT PLN (persero) Updk bakaru. *Jurnal Vol 3 No 2*
- Ghozali, Iman. 2018. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ginting, G. 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmih Manajemen Ubhara, Vol 3 No 2*
- Handoko, H. 2013. *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE
- Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Lukman. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Makassar. *Jurnal Mouvere Vol 4 No 1*
- Muda, I, dkk. 2017. Pengaruh Promosi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. perkebunan Nusantara II (Persero) Medan Bagian Teknologi Informatika Tranformasi Bisnis dan Manajemen Resiko. *Jurnal JOM Fekon, Vol 4 No 1*
- Nitisemito, A. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurmansyah,. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru. Unilak Pers
- Odilia, F.D. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja SMA Negeri di Kota Yogyakarta dengan Motivasi Keja sebagai Pemdiasi*. Skripsi: USD Yogyakarta
- Panji, A. 2012. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Putra, R., & Renaldo, N. (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru melalui Komitmen, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Guru SLTA Sederajat di Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 125-139.
- Renaldo, N., Sudarno, Hutahuruk, M. B., Junaedi, A. T., Andi, & Suhardjo. (2021). The Effect of Entrepreneurship Characteristics, Business Capital, and Technological Sophistication on MSME Performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 2(2), 109-117. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/jabt.v2i2.74>
- Rivai, V dan Ella, JS 2017. *Managemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan dari Teori ke Praktik Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, S & Timothy A. J. 2018. *Perilaku Organisasi*, Jakarta. Salemba Empat
- Ronnit, B. 2015. The Influence of Leadership Style On Teacher Job Satisfaction. *Jurnal educational vol 3 no2*
- Saleem, Z., Shenbei, Z., & Hanif, A. M. (2020). Workplace Violence and Employee Engagement: The Mediating Role of Work Environment and Organizational Culture. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020935885>
- Sedarmayanti. 2016. *Menajamen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sudjana, 2014. *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung. Falah Production
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, D.S. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru*. Skripsi
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

- Tagala, M. 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Thahrim, M. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Kecamatan Kota Ternate Selatan. *Jurnal JEAMM Vol 2 No 1*
- Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Yusuf, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTsN 1 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol 2 No 3*