



Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru

Firman Afriadi¹, Dewi Nasien², Lina Warlina³
Universitas Terbuka
email: afriadifirman@gmail.co.id

Received: 23 August 2022; Revised: 12 October 2022; Accepted: 17 December 2022
DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.9.1.231-242.2023>

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh komitmen guru yang masih terlihat rendah. Hasil data menunjukkan lima tahun terakhir jumlah mutasi guru semakin meningkat. Selain itu berdasarkan data absensi kerja guru juga menunjukkan peningkatan dalam beberapa tahun terakhir yang menunjukkan komitmen guru masih lemah. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode survey dalam pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yakni 89 guru dari lima sekolah SD Negeri di Kecamatan Tampan dengan sampel sebanyak 72 guru. Teknik pengambilan sampel sebanyak 5% dari jumlah populasi dalam bentuk *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni dengan kuisioner atau angket dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menyatakan terdapat kontribusi yang positif antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara nyata turut menentukan dan memberikan kontribusi terhadap komitmen guru yang semakin baik.

Kata Kunci: lingkungan, kepuasan, motivasi, komitmen guru

Abstract

This research is motivated by the commitment of teachers which still looks low. The results of the data show that in the last five years the number of teacher transfers has increased. In addition, based on teacher work absentee data, it also shows an increase in the last few years which shows that teacher commitment is still weak. The type of research used is the survey method in a quantitative approach. The population in this study were 89 teachers from five public elementary schools in Tampan District with a sample of 72 teachers. The sampling technique was 5% of the total population in the form of proportionate stratified random sampling. Data collection techniques used are questionnaires or questionnaires and documentation. The results of this study stated that there was a positive contribution between work environment, job satisfaction and work motivation on the commitment of State Elementary School teachers in Tampan Pekanbaru District. The work environment and job satisfaction significantly determine and contribute to the commitment of teachers to improve.

Keywords

Environment, Satisfaction, Motivation, Commitment Teacher



PENDAHULUAN

Sekolah merupakan suatu organisasi yang dituntut untuk menghasilkan anak didik yang mampu hidup dan bersaing di tengah-tengah masyarakat. Dalam upaya tersebut sekolah dituntut memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik. Tugas mendidik dan mengajar menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari rutinitas guru dalam memberikan pelayanan sebagai bagian organisasi sekolah (Budi & Nisa Rachmah, 2017).

Dalam pencapaian kondisi yang demikian, Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru sewajarnya dapat memberikan pelayanan yang baik kepada semua pihak terutama siswa, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pelayanan yang baik dapat dilakukan oleh guru yang memiliki komitmen dalam bekerja, komitmen yang ditandai dengan motivasi tinggi, berkemauan untuk mengembangkan diri, loyal terhadap lembaga, giat dan bergairah dalam bekerja serta keinginan untuk tetap bekerja di sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut bentuk ukuran utama yang terlihat tentang komitmen guru yakni adanya keinginan yang tinggi seorang guru untuk bertahan mengajar di sekolah atau tidak pindah. Berdasarkan hasil observasi awal terhadap mutasi (Pindah Kerja) Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan rendahnya komitmen guru selama lima tahun terakhir, seperti yang tertera pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Mutasi Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru 2018-2020

Tahun	Jumlah Guru	Jumlah Guru Mutasi	Persentase %
2018	98	10	21,73
2019	93	9	19,56
2020	89	11	23,91
Total		46	100

Sumber: Data Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa komitmen guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan masih rendah. Komitmen guru untuk tetap bertahan disekolah masih belum seperti yang diharapkan oleh pihak sekolah agar guru bisa berkomitmen bertahan dalam mengajar di sekolah. Berdasarkan data mutasi guru tidak semua guru yang mutasi dikarenakan mendapat surat mutasi dari pimpinan atau atasan yang bersangkutan, tetapi ada sebagian guru yang mutasi dikarenakan ikut suami atau mencari tempat yang lebih dekat dengan rumah dan berganti suasana. Fenomena ini sangat berpengaruh terhadap komitmen guru dalam bertahan mengajar disekolah tersebut.

Hasil observasi berupa pengamatan terhadap tingkat kedisiplinan Guru di SD Kecamatan Tampan Pekanbaru ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan rendahnya komitmen guru, seperti yang tertera pada Tabel 1.2.



Tabel 1.2 Data Absensi Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru 2018-2020

Tahun	Jumlah Guru	Hari Kerja Efektif	Ketidak Hadiran			Persentase (%)
			Sakit	Izin	Alfa	
2018	98	293	13	14	15	14,04
2019	93	295	15	10	9	10,71
2020	89	292	16	18	20	16,45
Total		1468	77	75	72	

Sumber: Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat kedisiplinan guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan belum seperti yang diharapkan setiap tahunnya. Mulai tahun 2017 ketidak hadiran seperti sakit, izin dan alfa dengan persentasenya 15,26%, dan terus mengalami peningkatan pada tahun-tahun berikutnya hingga tahun 2020 yang mencapai persentase 16,45%. Selain masalah tingginya absensi guru, ketidak disiplinian juga terlihat dari kurangnya tanggung jawab guru atas pekerjaan yang diterima, karena mereka tidak dapat hadir kesekolah tepat waktu dan hasil kerja tidak sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

Fenomena yang sebelumnya dijelaskan tentang komitmen guru yang masih belum optimal atau rendah, menunjukkan adanya pengaruh dari faktor lingkungan kerja yang diduga masih belum optimal di setiap sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru, seperti 1) masih terbatasnya peralatan komputer yang ada di sekolah atau komputer yang sudah tua, sehingga mengganggu pekerjaan guru dalam membuat tugas-tugas dengan menggunakan komputer, 2) masih terbatasnya sarana mengajar yang membuat kenyamanan guru, seperti ruangan yang sejuk serta lebih rapi dan bersih.

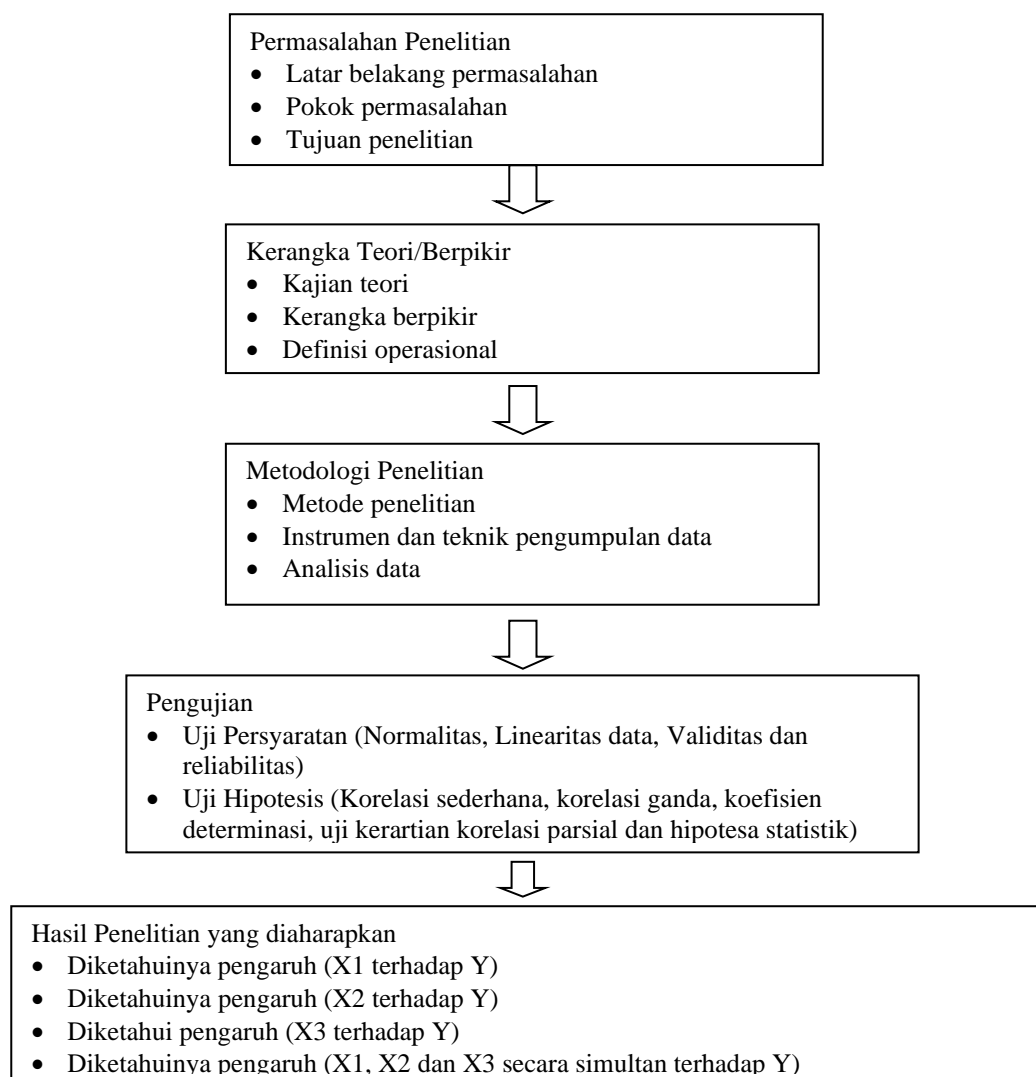
Selain itu fenomena yang menunjukkan komitmen guru yang masih rendah juga dapat disebabkan karena faktor kepuasan kerja para guru dalam melaksanakan pekerjaan, seperti 1) adanya beberapa tugas tambahan yang secara mendadak diberikan kepala sekolah yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat, serta 2) kurangnya jalinan komunikasi yang aktif antara guru dengan guru yang lain ataupun dengan kepala sekolah dalam masalah pekerjaan.

Selain itu juga, fenomena komitmen guru yang masih rendah juga dapat disebabkan karena faktor motivasi guru dalam melaksanakan pekerjaan, seperti 1) adanya keterlambatan pemberian gaji kepada guru terkadang membuat para guru kurang termotivasi, serta 2) kurangnya sistem pemberian penghargaan kepada para guru-guru yang berprestasi baik dalam mengelola pembelajaran di kelas maupun prestasi dalam pembuatan perangkat pembelajaran.

Berdasarkan paparan diatas penulis merasa perlu melaksanakan penelitian dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru."

METODE

Desain penelitian terdiri dari tiga komponen utama, yaitu permasalahan penelitian, kerangka teoritik/berpikir dan metodologi penelitian, sebagaimana digambarkan berikut ini pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Beberapa pokok permasalahan dari fenomena atau data-data yang memeperlihatkan adanya masalah pada variabel yang diteliti, dan menentukan tujuan dalam pembelajaran sebagai panduan dan patokan dalam penelitian ini dalam mencapai hasil yang ingin dicapai. Selanjutnya, menentukan kerangka dalam penelitian yang akan dijalankan sehingga mengetahui arah dan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian. Langkah berikutnya yakni menentukan dan menetapkan definisi operasional pada setiap variabel penelitian.

Pengujian yang dilakukan pertama yakni melakukan uji validitas dan reliabilitas. Hal ini dilakukan untuk menguji pernyataan kuisioner yang diberikan pantas atau tidak serta baik atau tidak untuk diberikan dalam penelitian kepada subjek, kemudian dilakukan uji syarat yakni untuk menguji data normal atau tidak dan linear atau tidak sebelum dilakukan uji hipotesis.



Berikutnya melakukan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan SPSS, hal ini dilakukan guna melihat data hasil terdapat pengaruh atau tidak serta berapa persentase besar pengaruh pada setiap variable, dan Memberikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan harapan bahwa variabel x berpengaruh terhadap variabel Y baik variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap skor lingkungan kerja SD Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru, diperoleh skor empirik terendah yang dicapai responden adalah 49 dan skor tertinggi adalah 79 dengan rentang skor sebesar 30. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan: (1) skor rata-rata = 65,34; (2) simpangan baku = 6,65; (3) median = 65; dan (4) modus = 64.

Data hasil penelitian dimasukkan ke dalam tabel dengan banyak kelas 7, panjang kelas adalah 5. Selanjutnya, penyebaran distribusi frekuensi data lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (X1)

No	Interval	Frekuensi Absolut	Persentase (%)
1	49 - 53	4	5.5
2	54 - 58	7	9.6
3	59 - 63	10	13.7
4	64 - 68	30	41.1
5	69 - 73	15	20.5
6	74 - 78	6	8.2
7	79 - 83	1	1.4
Jumlah		73	100

Berdasarkan pemaparan yang tertera pada Tabel 4.5 menunjukkan distribusi pada setiap data lingkungan kerja yang di dominasi pada interval 64-68 dengan jumlah frekuensi sebanyak 30 dengan persentase 41,1%. Artinya jawaban responden dominan pada interbal 64-68 dalam jumlahnya jawaban yang diberikan pada pernyataan lingkungan kerja

Pengukuran terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru. Skor empirik terendah yang dicapai responden adalah 38 dan skor tertinggi adalah 67 dengan rentang skor sebesar 29. Perhitungan terhadap distribusi skor menghasilkan: (1) skor rata-rata = 54,62; (2) simpangan baku = 6,61; (3) median = 56; dan (4) modus = 57.

Data hasil penelitian dimasukkan ke dalam tabel dengan banyak kelas 8, interval kelas adalah 4. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6.



Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja (X_2)

No	Interval	Frekuensi Absolut	Persentase (%)
1	38 - 41	5	6.8
2	42 - 45	2	2.7
3	46 - 49	7	9.6
4	50 - 53	13	17.8
5	54 - 57	28	38.4
6	58 - 61	9	12.3
7	62 - 65	7	9.6
8	66 - 69	2	2.7
Jumlah		73	100

Berdasarkan pemaparan yang tertera pada Tabel 4.6 menunjukkan distribusi pada frekuensi variabel kepuasan kerja hasil jawaban para responden menunjukkan jawaban yang beragam, akan tetapi di dominasi pada interval 54-57 dengan jumlah frekuensi 28.

Pengukuran terhadap motivasi guru SD Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru. Skor empirik terendah yang dicapai responden adalah 40 dan skor tertinggi adalah 67 dengan rentang skor sebesar 27. Perhitungan terhadap distribusi skor menghasilkan: (1) skor rata-rata = 53,92; (2) simpangan baku = 5,69; (3) median = 54; dan (4) modus = 57

Data hasil penelitian dimasukkan ke dalam tabel dengan banyak kelas 7, interval kelas adalah 4. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data motivasi guru dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Guru (X_3)

No	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	40 - 43	4	5.5
2	45 - 48	9	12.3
3	50 - 53	20	27.4
4	55 - 58	26	35.6
5	60 - 63	12	16.4
6	65 - 68	2	2.7
Jumlah		73	100

Berdasarkan pemaparan yang tertera pada Tabel 4.7 menunjukkan distribusi pada frekuensi variabel motivasi hasil jawaban para responden menunjukkan jawaban yang beragam, akan tetapi di dominasi pada interval 55-58 dengan jumlah frekuensi 26.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap skor komitmen guru SD Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru, skor empirik terendah yang dicapai responden adalah 31 dan skor tertinggi adalah 61 dengan rentang skor sebesar 28. Perhitungan terhadap



distribusi skor tersebut menghasilkan: (1) skor rata-rata = 48,21; (2) simpangan baku = 5,56; (3) median = 49; dan (4) modus = 45.

Sebaran skor komitmen guru SD Negeri di Kecamatan Tampan disajikan dalam daftar distribusi frekuensi dengan jumlah kelas sebanyak 8 dan panjang kelas 4. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data komitmen guru SD Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Guru (Y)

No	Interval			Frekuensi Absolut	Persentase (%)
1	33	-	36	1	1.4
2	37	-	40	7	9.6
3	41	-	44	5	6.8
4	45	-	48	23	31.5
5	49	-	52	18	24.7
6	53	-	56	18	24.7
7	57	-	60	0	0.0
8	61	-	64	1	1.4
Jumlah				73	100

Berdasarkan pemaparan yang tertera pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa tabel distribusi frekuensi hasil dari jawaban responden tentang komitmen guru menunjukkan jawaban yang beragam, dimana jawaban responden dominan pada jawaban dengan interval 45-48. Artinya setiap jawaban yang ditunjukkan oleh para guru sebagai responden jawabannya beragam tentang komitmennya dalam bekerja.

Tabel 4.9. Rangkuman Hasil Perhitungan Statistik Dasar

Perhitungan	Lingkungan Kerja (X1)	Kepuasan kerja (X2)	Motivasi (X3)	Komitmen Guru (Y)
Mean	65.34	54.62	53.92	48.21
Median	65	56	54	49
Mode	64	57	57	45
Std. Deviation	6.65	6.61	5.69	5.56
Variance	43.68	43.09	31.91	30.46
Range	30	29	27	28
Minimum	49	38	40	33
Maximum	79	67	67	61
Sum	4770	3987	3936	3519

Berdasarkan pemaparan pada Tabel 4.9 memperlihatkan perhitungan perbedaan pada setiap variabel antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi dan komitmen guru, dimana dominasi dari hasil nilai rata-rata menunjukkan tertinggi pada variabel lingkungan kerja dengan rata-rata mencapai 65.34. artinya jawaban untuk pernyataan lingkungan kerja di dominasi jawaban yang menyatakan sangat setuju atau sudah dapat dikatakan baik lingkungan kerja yang ada di sekolah.



a. Uji Normalitas

Uji normalitas data komitmen guru (Y), lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) motivasi (X3), ini dilakukan berdasarkan pada uji *Kolmogorov–Smirnov* dengan keluaran berupa *Test of Normality* seperti yang terlihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Normalitas Komitmen Guru (Y) Lingkungan Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Motivasi (X₃)

		Lingkung an Kerja	Kepuasan Kerja	Motivasi	Komitmen
N		73	73	73	73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	65.34	54.62	53.92	48.21
	Std. Deviation	6.655	6.609	5.688	5.558
	Most Extreme Absolute Differences	.132	.113	.081	.156
	Positive	.063	.113	.075	.156
	Negative	-.132	-.103	-.081	-.104
Test Statistic		.132	.113	.081	.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.303 ^c	.230	.200	.103

Dari Tabel 4.10 menunjukkan hasil pengujian uji normalitas data komitmen guru (Y), lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi (X3) dengan SPSS berdasarkan uji Kolmogorov–Smirnov dengan memperhatikan nilai Z dan signifikansi (Asymp. Sig.). Tabel 4.10. menunjukkan nilai Z untuk variabel komitmen guru (Y) adalah sebesar 0,156 dengan signifikansi sebesar 0,103. Nilai Z untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 0,132 dengan signifikansi sebesar 0,303. Nilai Z untuk Variabel kepuasan kerja (X2) adalah sebesar 0,113 dengan signifikansi sebesar 0,230. Nilai Z variabel motivasi (X3) adalah sebesar 0,081 dengan signifikansi sebesar 0,200.

Dari hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel tersebut berada di atas atau lebih besar dari 0,05, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah berdistribusi normal dan layak digunakan sebagai data penelitian, berarti Ho diterima.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas terdiri dari dua yaitu bentuk pengaruh komitmen guru (Y) terhadap masing-masing variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi (X3). Pengujian linearitas ini mempergunakan SPSS for Window. Pengujian persyaratan ini dilakukan untuk menentukan bentuk analisis regresi antar variabel.

1. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa skor setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dipakai dalam pengujian statistik lebih lanjut yaitu pengujian hipotesis.

a. Analisis Regresi Ganda



Untuk mengetahui kontribusi lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi (X3), terhadap komitmen guru (Y) maka digunakan analisis regresi ganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 21 dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12. Hasil Analisis Regresi Ganda
Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	
1 (Constant)	2.515	
Lingkungan Kerja (X ₁)	.338	
Kepuasan Kerja (X ₂)	.213	
Motivasi Kerja (X ₃)	.256	

a. *Dependent Variable: Komitmen Guru (Y)*

b. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13. Hasil Uji t

Variabel Bebas	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	5,893	2,00	0,000	Signifikan
Kepuasan kerja(X ₂)	2,044	2,00	0,000	Signifikan
Motivasi (X ₃)	2,033	2,00	0,000	Signifikan

Uji pengaruh variabel bebas lingkungan kerja (X1) terhadap variabel terikat komitmen guru (Y) menunjukkan nilai t-hitung 5,893 > t-tabel 2,00 $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan terdapat kontribusi yang signifikan variabel bebas lingkungan kerja (X1) terhadap variabel terikat komitmen guru (Y). Hasil analisis korelasi sederhana antara lingkungan kerja dengan diperoleh nilai koefisien korelasi r y1 sebesar 0,674. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara lingkungan kerja dengan komitmen guru cukup positif, artinya makin baik lingkungan kerja makin tinggi komitmen guru. Begitu juga sebaliknya makin buruk lingkungan kerja maka akan diikuti oleh rendahnya komitmen guru.

Nilai t-hitung 2,044 > t-tabel 2.000, $\alpha=0.05$. Hal ini menunjukkan terdapat kontribusi yang signifikan variabel bebas kepuasan kerja (X2) terhadap variabel terikat komitmen guru (Y). Kemudian dari hasil analisis korelasi sederhana antara kepuasan kerja dengan komitmen guru nilai koefisien korelasi sebesar 0,649, nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara kepuasan kerja dengan komitmen guru cukup dan positif, artinya makin baik kepuasan kerja makin tinggi komitmen guru. Begitu pula sebaliknya, makin rendah kepuasan kerja makin rendah pula



komitmen guru. Kontribusi variabel bebas kepuasan kerja (X2) terhadap variabel terikat komitmen guru (Y) dilihat dari koefisien determinasi yaitu 0.421 atau sebesar 42,1%.

Nilai t -hitung $2,033 > t$ -tabel 2.000 , $\alpha=0.05$. Hal ini menunjukkan terdapat kontribusi yang signifikan variabel bebas motivasi (X3) terhadap variabel terikat komitmen guru (Y). Kemudian dari hasil analisis korelasi sederhana antara motivasi dengan komitmen guru nilai koefisien korelasi r_{yx3} sebesar $0,669$, nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara motivasi guru dengan komitmen guru cukup dan positif, artinya makin baik motivasi guru makin tinggi komitmen guru. Begitu pula sebaliknya, makin rendah motivasi makin rendah pula komitmen guru. Kontribusi variabel bebas motivasi (X3) terhadap variabel terikat komitmen guru (Y) dilihat dari koefisien determinasi yaitu 0.447 atau sebesar $44,7\%$.

Berdasarkan hasil penelitian ternyata terdapat kontribusi lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen guru. Fhitung sebesar $= 43,149$ dengan $df_1 =$ derajat kebebasan pembilang 2 dan $df_2 =$ derajat kebebasan penyebut 73 . Pada kolom signifikan terdapat $0,000$ maka H_a diterima H_o ditolak. Membandingkan dengan F_{tabel} dengan df_2 dan df 73 untuk taraf signifikansi 5% yaitu $3,13$ dan 1% yaitu $2,92$. Maka Fhitung ($43,149$) $> F_{tabel}$ ($3,13$ dan $2,92$) berarti H_a diterima H_o ditolak, artinya terdapat kontribusi lingkungan kerja (X1) kepuasan kerja (X2) serta motivasi (X3), secara bersamaan terhadap komitmen guru (Y). Nilai Koefisien Determinasi (R^2) = 0.694 atau $69,4\%$ yang artinya besarnya kontribusi lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen guru (Y) adalah $65,2\%$ sedangkan sisanya $34,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian Terdapat kontribusi yang positif antara lingkungan kerja terhadap komitmen guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru. Artinya, makin baik lingkungan kerja semakin baik pula komitmen guru dalam menjalankan tugasnya. Lalu kontribusi yang positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru. Artinya, bahwa kepuasan kerja memberikan dampak yang baik terhadap komitmen guru yang semakin baik. Selain itu Terdapat kontribusi yang positif antara motivasi terhadap komitmen guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru. Artinya, bahwa motivasi memberikan dampak yang baik terhadap komitmen guru yang semakin baik

Secara keseluruhannya, Terdapat kontribusi lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap komitmen guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru. Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi secara nyata turut menentukan dan memberikan kontribusi terhadap komitmen guru yang semakin baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Afriani. D. R., & Pontjo. B. M, (2021), *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan*, Surabaya: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen STIESIA
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asti. Y, M. Anis, & Amir. H (2021), *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru*, Sinjai: Jurnal Al-Ilmi
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budi, Y. A., & Nisa Rachmah, N. A. (2017). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen pada guru perempuan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Colquitt, L., & Wesson, O. B. (2009). *Improving performance and commitment in the workplace*. Florida: McGraw-Hill Irwin.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini*.
- Farikhah, U. I. (2012). *Analisis Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru (Studi pada guru SMA laboratorium UM)*. SKRIPSI Jurusan Manajemen-Fakultas Ekonomi UM.
- Geby, C.R, (2020), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang Siantar*, Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi
- George, J. M., Jones, G. R., & Sharbrough, W. C. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif global*. Unri, Pekanbaru.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Maryana, M. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (Studi pada pegawai kontrak di Universitas Tanjung Pura)*, Jurnal Manajemen. 7(2).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc Shane, S.L. and Glinow, M. A. (2008). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Moenir, A. S. (2010). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. 2002. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moi, B. (2017). *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Sugih Almanugroho GunungKidul D.I*. Yogyakarta. S1 thesis. Fakultas Ekonomi.



- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational behavior. Human behavior at work*. 12th Edition Boston: McGraw Hill.
- Nurmansyah, S. R. (2010). *Manajemen sumber daya manusia strategik*.
- Riduwan, M. D. (2012). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku keorganisasian: konsep, kontroversi, dan aplikasi*. Jakarta: PT Prehallindo.
- Sastrohadiwinarto, B. S. (2005). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*.
- Saydam, G. (2005). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Sedarmayanti, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sidi, I. D. (2001). *Menuju masyarakat belajar: menggagas paradigma baru pendidikan*. Kerjasama Paramadina dengan Logos Wacana Ilmu.
- Singarimbun, M., & Efendi, S. (1987). *Metode Penelitian Survei: Tipe, Metode, dan Proses Penelitian*, Jakarta, PT Pustaka LP3FS.
- Sopiah, M. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Susan. S.R (2021), *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat*, Medan: UNIMED
- Sutarto. (2002). *Dasar-dasar organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Penerbit Kencana.
- Tagala, M. (2018). *Psikologi industri dan organisasi*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Vecchio, R. P. (2006). *Organizational behavior: Core concepts*. South-Western Pub.
- Wibowo, S. E., & Phil, M. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wowor, G. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap komitmen organisasional pada karyawan media cahaya pagi*. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(038).
- Wursanto, I. (2005). *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.