

**PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN LINGKUNGAN  
KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA  
GURU SDN GUGUS 2 KECAMATAN  
TELUK BINTAN**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**ELA NOVIANTI  
NIM : 15612006**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

**PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN LINGKUNGAN  
KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA  
GURU SDN GUGUS 2 KECAMATAN  
TELUK BINTAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh

**ELA NOVIANTI  
NIM : 15612006**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

TANDA PESETUJUAN / PENGAJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN LINGKUNGAN  
KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA  
GURU SDN GUGUS 2 KECAMATAN  
TELUK BINTAN**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

ELA NOVIANTI  
NIM : 15612006

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Evita Sandra, S. Pd. Ek., M.M.  
NIDN. 1029127202/ Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Satriadi, S.Ap. M.Sc.  
NIDN. 1011108901/ Lektor

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani ST. MM.,  
NIDN. 1002078602/ Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN LINGKUNGAN  
KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA  
GURU SDN GUGUS 2 KECAMATAN  
TELUK BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

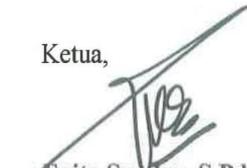
ELA NOVIANTI

NIM : 15612006

Telah Dipertahankan di Depan Dosen Panitia Komisi Ujian  
Pada Tanggal Dua Belas Bulan Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

  
Evita Sandra, S.Pd. Ek., M.M.  
NIDN. 1029127202/ Asisten Ahli

Sekretaris,

  
Risnawati, S.Sos., M.M.  
NIDN.1025118803/ Asisten Ahli

Anggota,

  
Muhammad Muazamsyah, S.Sos., M.M.  
NIDN. 1008108302/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 12 Desember 2019  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Ketua

  
Charly Marlinda., SE.M.Ak.Ak.CA  
NIDN : 1029127801 / Lektor



## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ela Novianti  
NIM : 15612006  
Tahun Angkatan : 2015  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,42  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja  
Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru SDN Gugus  
2 Kecamatan Teluk Bintang.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 12 Desember 2019

Penyusun



ELA NOVIANTI  
NIM: 15612006

## PERSEMBAHAN



Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, terimakasih kepada Allah SWT atas rahmat dan ridhanya kupersembahkan sebuah karya kecil yang telah berhasil kuselesaikan ini kepada orang-orang yang kusayangi,

Kedua orang tua ku tercinta Ayahanda Sutikno dan Ibunda Latifah yang tak pernah lelah mendo'akan dan memberi dukungan kepada ku hingga detik ini.

Kakak ku tersayang Novita Sari dan saudara-saudaraku yang telah memberikan semangat, dukungan dan motivasi kepada ku.

Sahabat-sahabatku tersayang "Bolu Asin Squad" Siska Dwiutami, Odilia Agesta, Endah dan Irsa Tiara yang telah mengisi hari-hariku dengan keceriaan dan tidak lupa selalu memberikan semangat kepada ku.

Serta tak terlupakan teman-teman kelas pagi 1 manajemen dan semua teman-teman angkatan 2015 Lusi Aprian Siska, Losni, Miza Dayanti, Septian Friska Br. Nasution, Virda Melati Kusuma Dewi, Kurnia Okta Viani, Tuti Novita sari, Intan Yulita, Try Amini.

## MOTTO

"Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri"

(Q.S Ar Ra'd : 11)

"Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya"

(Q.S An Najm : 39)

"Barang siapa yang mengikuti jalan untuk menuntut ilmu maka allah akan mempermudah jalannya menuju syurga"

( H.R Muslim)

"Bukanlah ilmu yang seharusnya mendatangimu  
Tetapi kamulah yang harus mendatangi ilmu itu"

( Imam Malik)

"Waktu bagaikan pedang  
jika engkau tidak memanfaatkannya dengan baik  
maka ia akan memanfaatkanmu"

( H.R Muslim)

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan  
Maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan  
kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain  
Dan hanya kepada tuhanmulah hendaknya kamu berharap"

( Q.S Al Insyirah : 6-8)

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim,*

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat yang telah membawa risalah islam bagi seluruh umat manusia dalam memperbaiki iman dan akhlak. Atas izin Allah SWT, peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan”**.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan mencapai Sarjana Ekonomi (SE). Dalam penyusunan skripsi ini tentunya terdapat banyak kendala dan tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dari dosen pembimbing dan pihak-pihak lain yang telah banyak berperan. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak.M.Si.CA selaku wakil ketua II Program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Ibu Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M. selaku Pembimbing I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan saran serta membimbing penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Satriadi. S.Ap., M.Sc. selaku Pembimbing II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan saran serta membimbing penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan ilmu bermanfaat kepada penulis.
9. Seluruh Guru serta Staf SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan yang telah memberikan izin peneliti untuk melakukan penelitian.
10. Teristimewa untuk orang yang paling kucintai dan kusayangi kedua orang tuaku. Ayahanda tercinta Sutikno dan Ibunda tercinta Latifah, berkat do'a restu, bimbingan, semangat, dukungan moril dan materil selalu mengiringi sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
11. Teristimewa untuk kakakku tercinta Novita Sari yang telah memberikan semangat, dukungan dan motivasi serta kebutuhan selama perkuliahan.

12. Teristimewa untuk sahabat-sahabatku tersayang “BoluAsin Squad” Siska Dwiutami, Odilia Agesta, Endah dan Irsa Tiara yang telah mengisihari-hariku dengan penuh keceriaan serta tidak lupa memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Teristimewa untuk teman-temanku Losni, Miza Dayanti, Virda Melati Kusuma Dewi, Lusi Aprian Siska dan Septian Friska Br. Nasution yang telah banyak memberikan masukan dan dukungan kepada penulis. Serta tak terlupakan semua teman-teman kelas Pagi 1 Manajemen dan teman-teman angkatan 2015 yang memberikan dukungan dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Semoga seluruh pihak yang telah memberikan motivasi kepada penulis, mendapatkan pahala dan balasan dari Allah SWT, Aamiin ya rabbal alamin. Dalam penulisan skripsi ini penulis merasa masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, maka kritik dan saran yang membangun selalu penulis harapkan. Penulis memohon maaf atas kekhilafan dalam penulisan Skripsi ini dan berharap Skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

*Wassalammu'alaikum Wr. Wb*

Tanjungpinang, 12 Desember 2019

Penulis

**ELA Novianti**  
NIM 15612006



	Manusia .....	10
2.1.2	Kompetensi .....	13
	2.1.2.1 Pengertian Kompetensi.....	13
	2.1.2.2 Tujuan Penilaian Kompetensi.....	14
	2.1.2.3 Aspek Kompetensi.....	14
2.1.3	Kompetensi Guru .....	16
	2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Guru.....	16
	2.1.3.2 Prinsip Profesi Guru .....	17
	2.1.3.3 Standar Kompetensi Guru .....	17
	2.1.3.4 Indikator Kompetensi Guru .....	18
2.1.4	Lingkungan Kerja Fisik.....	20
	2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	20
	2.1.4.2 Jenis-jenis lingkungan Kerja .....	21
	2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik .....	22
	2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	23
2.1.5	Kepuasan Kerja .....	26
	2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	26
	2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	28
	2.1.5.3 Dimensi Kepuasan Kerja .....	29
	2.1.5.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja .....	30
2.2	Kerangka Pemikiran.....	34
2.3	Hipotesis.....	35
2.4	Penelitian Terdahulu .....	35
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	43
3.2	Jenis Data .....	43
	3.2.1 Data Primer.....	43
	3.2.2 Data Sekunder.....	44
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	44

3.4	Populasi dan Sampel .....	45
3.4.1	Populasi .....	45
3.4.2	Sampel .....	46
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	46
3.6	Teknik Pengolahan Data .....	49
3.7	Teknik Analisis Data.....	50
3.7.1	Uji Instrumen Data .....	50
3.7.1.1	Uji Validitas.....	50
3.7.1.2	Uji Reliabilitas .....	51
3.7.2	Uji Asumsi Klasik .....	51
3.7.2.1	Uji Normalitas .....	51
3.7.2.2	Uji Multikolinieritas .....	53
3.7.2.3	Uji Heteroskedastisitas .....	53
3.7.2.4	Uji Autokorelasi .....	54
3.7.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
3.7.4	Uji Hipotesis .....	55
3.7.4.1	Uji T (Uji Parsial).....	56
3.7.4.2	Uji F (Uji Simultan).....	57
3.7.4.3	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	59
4.1.1	Gambaran Umum SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintang .....	59
4.1.2	Visi, Misi dan Tujuan SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintang .....	60
4.1.3	Struktur Organisasi SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintang .....	61
4.2	Karakteristik Responden .....	66
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	67

4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	
	Terakhir .....	69
4.2.4	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	69
4.3	Teknik Analisis Data.....	69
4.3.1	Uji Validitas .....	69
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	71
4.4	Deskripsi Variabel.....	72
4.4.1	Variabel Kompetensi Guru.....	72
4.4.2	Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....	80
4.4.3	Variabel Kepuasan Kerja.....	85
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	90
4.5.1	Uji Normalitas .....	90
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas .....	91
4.5.3	Uji Multikolinieritas .....	92
4.5.4	Uji Autokorelasi .....	93
4.5.5	Uji Regresi Linier Berganda.....	94
4.6	Pengujian Hipotesis.....	96
4.6.1	Uji T (Uji Parsial).....	96
4.6.2	Uji F (Uji Simultan).....	98
4.6.3	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	100
4.7	Pembahasan.....	100
4.7.1	Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan.....	101
4.7.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru SDN Gugus2 Kecamatan Teluk Bintan .....	101
4.7.3	Pengaruh Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan.....	103

<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>104</b>
5.1	Kesimpulan .....	104
5.2	Saran.....	105
5.2.1	Untuk Sekolah .....	105
5.2.2	Untuk Guru .....	105
5.2.3	Untuk Penelitian Mendatang .....	106

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**CURICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

<b>No Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Data Guru .....	4
Tabel 3.1	Definisi Operasional.....	46
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	68
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	71
Tabel 4.7	Skoring Variabel Kompetensi Guru (X1) .....	72
Tabel 4.8	Skoring Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2).....	80
Tabel 4.9	Skoring Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	85
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas .....	93
Tabel 4.11	Hasil Uji Autokorelasi.....	94
Tabel 4.12	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	95
Tabel 4.13	Hasil Uji T ( Parsial) .....	97
Tabel 4.14	Hasil Uji F (Simultan).....	98
Tabel 4.15	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	100

## DAFTAR GAMBAR

<b>No Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan .....	61
Gambar 4.2	Uji Normalitas Histogram .....	90
Gambar 4.3	Uji Normalitas (PP-Plot).....	91
Gambar 4.4	Uji Heteroskedastisitas.....	92

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>
1.	Kuesioner
2.	Hasil Tabulasi
3.	Hasil SPSS
4.	Surat Keterangan Objek Penelitian
5.	Plagiarism

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SDN GUGUS 2 KECAMATAN TELUK BINTAN

Ela Novianti, 15612006 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)  
Pembangunan Tanjungpinang  
elanovianti31@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang di peroleh menggunakan kuesioner terhadap 41 orang responden. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari sekolah tempat melakukan penelitian dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas, uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis terdiri uji t, uji f dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu kompetensi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung kompetensi guru 3,592 nilai thitung lingkungan kerja fisik 2,784 lebih besar dari tabel 2,024. Dan hasil analisis regresi linier berganda  $Y = 0,096 + 0,490 X_1 + 0,252 X_2 + e$ , nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,556 atau 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, stress kerja, disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disimpulkan secara simultan kompetensi guru dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kompetensi Guru, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja.

Pembimbing : 1. Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.

Pembimbing : 2. Satriadi, S.Ap.M.Sc

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF TEACHER COMPETENCE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE WORK SATISFACTION TEACHER SDN CLUSTER 2 TELUK BINTAN SUB-DISTRICT***

Ela Novianti, 15612006 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)  
Pembangunan Tanjungpinang  
elanovianti31@gmail.com

*The purpose of this research is to determine the impact of teacher competence and physical work environment on the work satisfaction of teachers of SDN cluster 2, TelukBintan District.*

*The study used quantitative methods with primary data obtained using questionnaires against 41 respondents. The secondary Data used in this research was obtained from schools where research and literature studies were conducted. Data analysis techniques used include validity tests and reliability tests, classical assumption tests consist of normality test, heteroskedastisity test and multicholinerity test, double linear.*

*From the results of data analysis shows that there is a significant influence between the free variables namely the competency of teachers and the physical work environment against the bonded variable that is job satisfaction, this is indicated by the value of the competency Thitung guru 3.592 Thitung value of physical work environment 2.784 greater than 2.024. And the results of multiple linear regression analyses  $Y = 0.096 + 0.490 X1 + 0.252 X2 + E$ , coefficient of determination value (R<sup>2</sup>) of 0.556 or 55.6% while the remainder of 44.4% are influenced by other variables not examined in this study, such as motivation, Organizational culture, leadership, occupational stress, work discipline.*

*Based on the results of this study, the competency of the teacher and physical work environment is concluded to affect job satisfaction.*

*Keywords : teacher competence, physical work environment, job satisfaction.*

*Advisor : 1. Evita Sandra, S. Pd. Ek., M.M.*

*Supervisor : 2. Satriadi, S.Ap.M.Sc.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan pilar utama sekaligus sebagai penggerak roda organisasi untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan (Yani, 2012). Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan tenaga kerja, karyawan, pekerja dan personil yang memiliki potensi sebagai penggerak organisasi. Oleh karena itu dalam suatu organisasi diperlukan sumberdaya manusia yang berkualitas. Salah satu upaya yang dilakukan guna meningkatkan kualitas sumberdaya manusia adalah melalui pendidikan.

Di Indonesia penyelenggaraan pendidikan merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab (UU No 20 Tahun 2003 Pasal 3).

Guna mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang tercantum dalam UU No 20 Tahun 2003 tersebut maka peran guru dalam penyelenggaraan program pendidikan sangatlah dominan. Guru juga sangat menentukan

keberhasilan peserta didik terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar yang sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang profesional dan memenuhi kompetensi-kompetensi sebagaimana disyaratkan. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kualifikasi akademik dan seperangkat kompetensi (pengetahuan, keterampilan, perilaku).

*Competency* (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja (Sedarmayanti, 2017). Kompetensi terdiri dari tiga hal, yaitu kemauan tindakan (*skills*), kecerdasan (*intelegent*), dan tanggungjawab (*attitudes*).

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme (Mulyasa, 2009).

Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Penguasaan akan kompetensi oleh seorang guru akan mempengaruhi kepuasan kerja (Sari, 2013).

Menurut Martoyo (Hartatik, 2014) kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapan dengan pekerjaan yang dihadapi.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta yang penuh kebersamaan, memiliki tanggungjawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal.

Selain kompetensi, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Peneliti melakukan penelitian di SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan yang berlokasi di Bintan Kecamatan Teluk Bintan Kabupaten Bintan. Gugus 2 terdiri dari lima SD yaitu 1 SD Inti dan 4 SD Imbas. SDN 004 merupakan SD Inti yang terletak di Desa Pengujan dengan jumlah guru sebanyak 9 orang. SDN 004 dijadikan SD Inti dikarenakan letaknya yang strategis dan dulunya satu-satunya SD yang mempunyai fasilitas lengkap dibandingkan dengan SD

lainnya. SD Imbas terdiri dari SDN 005 Teluk Bintang yang terletak di Desa Penaga dengan jumlah guru sebanyak 8 orang, SDN 010 Teluk Bintang terletak di Desa Selat Bintang dengan jumlah guru sebanyak 9 orang, SDN 011 Teluk Bintang terletak di Kampung Rekoh dengan jumlah guru sebanyak 8 orang dan SDN 013 terletak di Kampung Belak dengan jumlah guru sebanyak 7 orang.

Berdasarkan hasil pengamatan dan survei awal yang peneliti lakukan SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintang di jumpai adanya guru yang memiliki kualifikasi akademisyang tidak sesuai dengan standar pendidikannya sebagaimana tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1.1**  
**Data Kualifikasi Pendidikan Guru**  
**SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintang**

No	Nama Guru	Asal Sekolah	Pendidikan Terakhir	Mata Pelajaran Yang Diajarkan
1.	Indah Haryati	SDN 004 Teluk Bintang	SMA	Semua mata pelajaran
2.	Ramli	SDN 010 Teluk Bintang	SMA	Semua mata pelajaran
3.	Rusmini	SDN 011 Teluk Bintang	SMA	Semua mata pelajaran
4.	Syahrial	SDN 004 Teluk Bintang	SMA	Semua mata pelajaran
5.	Syaiful Bahri	SDN 010 Teluk Bintang	SMA	Semua mata pelajaran

Sumber: SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintang

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat lima atau sekitar 12 % orang guru yang memiliki kualifikasi akademik yang tidak sesuai dengan standar dimana ke lima orang guru tersebut adalah guru kelas yang mengampu semua mata pelajaran, serta harus memiliki dan menguasai kompetensi sebagai seorang guru yang hanya bisa didapatkan setelah memiliki kualifikasi akademik minimal strata satu (S-1) atau D IV (Undang-undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1).

Hal lain yang di jumpai adalah berkenaan dengan lingkungan fisik dimana sekolah-sekolah yang ada di gugus 2 kecamatan Teluk bintang ini pada umumnya terletak di pinggir jalan raya yang notebene banyak kendaraan yang lalu lalang sehingga menimbulkan kebisingan dari suara kendaraan yang lalu lalang, ruang kelas yang suhunya kurang membuat nyaman guru dalam mengajar dan adanya beberapa kelas yang pencahayaannya kurang memadai dan cat sekolah yang sudah kusam.

Berdasarkan hasil wawancaradengan NM di gugus 2 kecamatan teluk bintang pada tanggal 8 april 2019 didapatkan bahwa adanya guru-guru yang tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Seperti, dalam hal pengumpulan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) diawal tahun, banyaknya terdapat guru-guru digugus 2 yang masuk dan pulang tidak tepat waktu, banyaknya guru-guru yang tidak hadir sehingga menghambat proses pembelajaran.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang“**Pengaruh Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintang**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintang?

2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan?
3. Apakah kompetensi guru dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai permasalahan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kepuasan kerja guru SDN gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru SDN gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru SDN gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Kegunaan ilmiah pada penelitian ini untuk ilmu manajemen yaitu memberikan kontribusi dalam hasil penelitian bagi perkembangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SDN gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan tentang pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru SDN gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan.

b. Bagi Sekolah

Sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada sekolah dalam mencari alternative pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah kompetensi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru.

c. Bagi pembaca

Memberikan informasi tentang pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru SDN gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Terdiri dari tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Terdiridari jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan jadwal penelitian.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini terdiri dari hasil penelitian, hasil dari proses analisis data dan disertai dengan pembahasannya.

#### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang diberikan dari hasil penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

###### **2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hartatik, 2014). Hasibuan memberikan penekanan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia, tidak hanya seorang pemimpin mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada Sumber Daya Manusia yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui desain yang tepat. Diharapkan Manajemen Sumber Daya Manusia mampu meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kinggundu menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif (Hartatik, 2014).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2017).

##### **1. Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

##### **2. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai

tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

## 11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.2 Kompetensi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu terapkan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan (Fahmi, 2016). Menurut Boyatzis kompetensi merupakan kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi yang akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Menurut Spencer (Sutrisno, 2012) kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan. Menurut Boulter (Sutrisno, 2012) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen bab 1 pasal 1. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

#### **2.1.2.2 Tujuan penilaian kompetensi**

Secara umum ada beberapa tujuan umum mengapa seorang karyawan tersebut perlu dilakukan penilaian kompetensi (Fahmi, 2016).

Adapun tujuan tersebut adalah:

1. Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi karyawan tersebut, apakah ada peningkatan signifikan setiap periode waktunya atau terjadi penurunan.
2. Sebagai acuan untuk menetapkan diposisi mana karyawan tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa yang layak diberikan.
3. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau disebut sebagai diagnosis kompetensi.
4. Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para *stakeholders* untuk bergabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis di perusahaan yang bersangkutan.

#### **2.1.2.3 Aspek Kompetensi**

Menurut Gordonada beberapa aspek atau ranah yang ada dalam konsep kompetensi (Kunandar, 2010), yakni:

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya.
2. Pemahaman (*understanding*), kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang guru yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan guru dalam memilih dan membuat alat peraga sederhana untuk member kemudahan belajar kepada peserta didik.
4. Nilai, yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku guru dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5. Sikap, yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu.

### **2.1.3 Kompetensi Guru**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Guru**

Kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif (Kunandar, 2010). Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme (Mulyasa, 2009).

Menurut Sahertian (Kunandar, 2010) kompetensi guru adalah kemampuan melakukan tugas mengajar dan mendidik yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Finch (Kunandar, 2010) kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2003 mengatakan kompetensi guru diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (Kunandar, 2010). Dengan demikian kompetensi yang dimiliki guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya.

Berdasarkan uraian diatas kompetensi guru merupakan kemampuan/kecakapan seorang guru berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

### **2.1.3.2 Prinsip Profesi Guru**

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut (Kunandar, 2010):

(1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealism; (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (5) memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; (9) memiliki organisasi profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai cultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi. (UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

### **2.1.3.3 Standar Kompetensi Guru**

Standar kompetensi guru meliputi empat komponen (Kunandar, 2010), yaitu :

1. Pengelolaan pembelajaran
2. Pengembangan potensi

3. Penguasaan akademik
4. Sikap kepribadian.

Secara keseluruhan standar kompetensi guru terdiri dari tujuh kompetensi, yaitu:

1. Penyusunan rencana pembelajaran
2. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar
3. Penilaian prestasi belajar peserta didik
4. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
5. Pengembangan profesi
6. Pemahaman wawasan pendidikan
7. Penguasaan bahan kajian akademik.

(Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2003).

#### **2.1.3.4 Indikator Kompetensi Guru**

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai agen pembelajaran adalah sebagai berikut (Mulyasa, 2009):

1. Kompetensi Pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi Kepribadian yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi professional yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.
4. Kompetensi sosial yaitu kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Menurut Surya, kompetensi guru meliputi (Kunandar, 2010):

1. Kompetensi Intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja sebagai guru.
2. Kompetensi Fisik, yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas sebagai guru dalam berbagai situasi.
3. Kompetensi Pribadi, yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri untuk melakukan transformasi diri, identitas diri, dan pemahaman diri.
4. Kompetensi Sosial, yaitu perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta tercapainya interaksi sosial secara efektif.

Kompetensi sosial meliputi kemampuan interaktif, dan pemecahan masalah kehidupan sosial.

5. Kompetensi Spiritual, yaitu pemahaman, penghayatan, serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Menurut Sahertian berkaitan dengan kompetensi, ada sepuluh kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru (Kunandar, 2010), meliputi:

1. Kemampuan menguasai bahan pelajaran yang disampaikan.
2. Kemampuan mengelola program belajar mengajar.
3. Kemampuan mengelola kelas.
4. Kemampuan menggunakan media/sumber belajar.
5. Kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan.
6. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar.
7. Kemampuan menilai prestasi siswa untuk kependidikan pengajaran.
8. Kemampuan mengenai fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan.
9. Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan.
10. Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian guna keperluan mengajar.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik**

##### **2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2015). Dengan

memperlihatkan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Nitisemito, Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Sunyoto, 2015).

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

#### **2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian (Sedarmayanti, 2009), yaitu:

## 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran music, bau tak sedap, warna dan lain-lain.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2009). Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawaidiantaranya adalah:

- a. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
- b. Temperatur atau suhu

- c. Kelembapan didaerah kerja
- d. Sirkulasi udara
- e. Kebisingan ditempat kerja
- f. Getaran mekanis ditempat kerja
- g. Bau tidak sedap ditempat kerja
- h. Tata warna ditempat kerja
- i. Dekorasi ditempat kerja
- j. Musik ditempat kerja
- k. Keamanan ditempat kerja.

#### **2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sulistyadi (Priansa, 2015) indikator-indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

##### **1. Sirkulasi Udara**

Komposisi udara sekitar manusia, terdiri dari 21% oksigen, 78% nitrogen, 0,03% karbondioksida, dan 0,97% gas lainnya (campuran). Oksigen terutama merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup.

##### **2. Pencahayaan**

Pencahayaan sangat mempengaruhi manusia untuk melihat objek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata.

### 3. Kebisingan

Salah satu bentuk dari polusi adalah kebisingan dari bunyi-bunyian yang dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi.

### 4. Warna

Warna berkaitan dengan warna tembok ruangan dan interior yang ada disekitar tempat kerja. Warna sangat berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek.

Menurut Sedarmayanti (Priansa, 2015) indikator-indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

#### 1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya/penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

#### 2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

#### 3. Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

#### 4. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi musik ditempat kerja.

Menurut Nitisemito (Priansa, 2015) indikator-indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

##### 1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan dengan karyawan terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Hubungan sebagai kelompok, seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

##### 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

##### 3. Peraturan kerja

Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

#### 4. Penerangan

Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Penerangan yang baik dalam bekerja akan memberikan keuntungan seperti, mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi, mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

#### 5. Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara dengan ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin atau AC.

#### 6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan sehingga dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

### **2.1.5 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Ada beberapa pengertian tentang kepuasan kerja, berikut pengertian-pengertian kepuasan kerja menurut beberapa pakar (Hartatik, 2014):

1. Menurut Martoyo kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. ia akan

merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan merupakan suatu keadaan yang bersifat subjektif, didasarkan pada hasil kesimpulan suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya.

2. Menurut Tiffin kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi erat, dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.
3. Menurut Blum kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu diluar kerja.
4. Menurut Hasibuan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.
5. Menurut Robbins kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya.

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Disamping itu, perasaan

seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

### **2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Kreitner ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut (Widodo, 2015) :

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil idividu diperlakukan ditempat kerja.

#### 5. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

#### 2.1.5.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya (Edison, 2017). Kepuasan kerja ini berlaku bagi individu maupun kelompok. Kepuasan kerja memiliki dimensi dominan, diantaranya:

##### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya.

##### 2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi

Orang-orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian dibidang tersebut. Jika keahliannya rendah, dapat timbul rasa rendah diri dan ketidakpuasan. Apalagi bila atasan menuntut hasil-hasil yang maksimal, sedangkan kemampuan yang ada masih rendah.

##### 3. Kebijakan manajemen

Kebijakan manajemen dapat memengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Karena tidak sepenuhnya akan diterima karyawan, meskipun kebijakan itu baik. Tapi kebijakan yang bersifat diskriminasi dan

menunjukkan keberpihakan kepada orang-orang tertentu akan menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan yang nyata.

#### 4. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor dominan, dimana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

#### 5. Penghargaan

Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan. Suatu usaha karyawan yang tidak dihargai akan berimplikasi pada faktor lain, seperti rendahnya inovasi dan motivasi.

#### 6. Suasana lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

### **2.1.5.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja**

Tingkat kepuasan kerja seseorang berbeda-beda, banyak faktor yang mempengaruhinya(Hartatik, 2014). Berikut beberapa faktor yang mempegaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

1. Teman sekerja, faktor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis

pekerjaannya. perasaan nyaman sekerja akan memiliki kepuasan tersendiri bagi karyawan.

2. Gaji, merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Besarnya gaji atau upah yang diberikan merupakan faktor terpenting bagi karyawan. Karena tujuan utama mereka bekerja yakni untuk mendapatkan imbalan yang setimpal atas apa yang mereka kerjakan.
3. Promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan akan menjadi peran yang berbeda bagi pegawai. Tidak hanya sebatas atasan saja, melainkan dapat berperan sebagai ayah/ibu/teman/sahabat.

Kepuasan kerja sebagai acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini, indikator kepuasan kerja sebagai berikut(Sutrisno, 2009):

1. Kepuasan dengan gaji

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari perusahaan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja yang membuat karyawan itu memiliki kepuasan sendiri dengan hasil kerja yang diterimanya.

2. Kepuasan dengan promosi

Promosi merupakan penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan apabila karyawan memiliki potensi kerja yang baik, maka dia mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan.

3. Kepuasan dengan rekan sekerja

Hubungan dengan rekan kerja dimaksudkan dengan pola interaksi yang terjalin antara individu dalam dunia kerja.

4. Kepuasan dengan penyelia

Penyelia atau *supervisor* adalah seorang yang diberikan tugas dalam sebuah perhimpunan perusahaan.

5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja yang dihasilkan karyawan sangat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk diselesaikan dengan hasil kerja yang memuaskan.

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari dikarenakan setiap individu karyawan berbeda-beda tingkat kepuasannya, berikut indikator kepuasan kerja (Hasibuan, 2011):

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

## 2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik berkualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

## 3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain..

## 4. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

## 5. Tingkat gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

## 6. Kompensasi Tidak Langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

## 7. Lingkungan kerja

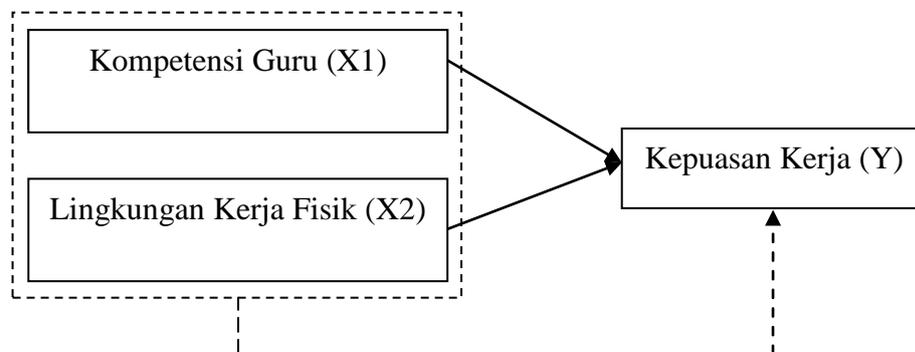
Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja serta dapat menjalankan setiap pekerjaannya dengan maksimal.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Widayat dan Amirullah kerangka berpikir atau kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sumanto, 2014).

Berdasarkan pada tinjauan pustaka tersebut dan juga penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dengan variabel independent kompetensi guru (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2), dengan variabel dependent kepuasan kerja guru (Y) dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Keterangan :

Simultan : - - - - ->

Parsial : ———>

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya atau dapat dikatakan proposisi tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sumanto, 2014). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap  
Kepuasan kerja Guru SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan.
- H2 : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap  
Kepuasan Kerja Guru SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan.
- H3 : Diduga kompetensi guru dan lingkungan kerja fisik  
secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap  
Kepuasan Kerja Guru SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai Pengaruh kompetensi guru, insentif, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. Yang menjadi rujukan penelitian ini, selengkapnya dapat dijelaskan dibawah ini.

- a. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Damsjik, 2017) “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

(BAPPEDA) Kabupaten Donggala“. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan pendekatan statistik deskriptif melalui penggunaan alat analisis statistik regresi linier berganda (*multi linier regression*). Dengan menggunakan program SPSS. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu untuk nilai konstanta sebesar 1,573 berarti kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kab Donggala sebelum adanya variabel bebas adalah sebesar 1,573. Lingkungan kerja fisik (X1) dengan koefisien regresi 0,264 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada pada kantor BAPPEDA Kab. Donggala maka akan menaikkan kepuasan kerja pegawai. Motivasi (X2) dengan koefisien regresi 0,194 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Artinya semakin termotivasi pegawai yang ada pada kantor BAPPEDA Kab. Donggala maka akan menaikkan kepuasan kerja pegawai. Komunikasi (X3) dengan koefisien regresi 0,210 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai. Artinya semakin baik komunikasi pegawai dalam bekerja yang ada pada kantor BAPPEDA Kab. Donggala maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

- b. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2013) “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerjadan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto“. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan teknik

analisis SEM (*Structural Equation Modelling*). Metode Persamaan Struktural (*Structural Equation Modelling* = SEM). Hasil yang didapat dalam penelitian ini yaitu Hipotesis 1 : kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil estimasi parameter variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja berdasarkan indikator-indikatornya menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 2,806. Nilai ini lebih besar dari 1,96. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,005 ( $P < 0,05$ ). Sehingga hipotesis pertama kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima kebenarannya. Hipotesis 2 : lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil estimasi parameter variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja berdasarkan indikator-indikatornya menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 5,836. Nilai ini lebih besar dari 1,96. Diperoleh taraf signifikansi 0,000 ( $P < 0,05$ ). Sehingga hipotesis kedua lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima kebenarannya. Hipotesis 3 : kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil estimasi parameter variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja berdasarkan indikator-indikatornya menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 1,685. Nilai ini lebih kecil dari 1,96. Diperoleh taraf signifikansi 0,092 ( $P > 0,05$ ) Sehingga hipotesis ketiga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tidak diterima kebenarannya. Hipotesis 4 : lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil estimasi parameter

variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja berdasarkan indikator-indikatornya menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR -0,870.. Nilai ini lebih kecil dari 1,96. Diperoleh taraf signifikansi 0,384 ( $P > 0,05$ ). sehingga hipotesis keempat lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tidak diterima kebenarannya. Hipotesis 5 : kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil estimasi parameter variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja berdasarkan indikator-indikatornya menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 3,275. Nilai ini lebih besar dari 1,96. Diperoleh taraf signifikansi 0,001 ( $P < 0,05$ ).

- c. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Amir, 2014) “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Pariaman“. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 16,0. Hasil yang didapat dalam penelitian ini yaitu pengujian dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi untuk ujian F, dengan mengambil tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ , jika tingkat signifikansi hasil perhitungannya lebih kecil dari pada tingkat signifikansi yang ditentukan, dapat disimpulkan bahwa dalam ujian ini menolak  $H_0$  dan sebagai konsekuensinya menerima  $H_1$ . Hasil nilai  $F = 21,480$  dengan tingkat signifikansi 0.000, yang berarti bahwa tingkat signifikansi perhitungan lebih kecil dari pada tingkat signifikansi yang ditentukan ( $0.000 < 0.05$ ). keputusan ini disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  yang menyatakan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari enam

dimensi kompetensi guru secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel tidak bebas kepuasan kerja tidak diterima, dan sebagai konsekuensinya menerima H1 yaitu semua variabel bebas yang terdiri dari enam dimensi kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi professional, kompetensi intelektual, kompetensi spiritual dan pengaruh secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel tidak bebas yaitu kepuasan kerja.

- d. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Raziq & Maulabakhsh, 2015)“*Impact Of Working Environment On Job Satisfaction*“. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisisregresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS. Hasil yang didapat dalam penelitian ini yaituanalisis korelasi dilakukan untuk menentukan hubungan komponen lingkungan kerja ( yaitu manajemen, kebutuhan penghargaan dan jam kerja, keselamatan dan hubungan tempat kerja). Kepuasan yang mengungkapkan bahwa manajemen puncak memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja sebagai  $r = 0,283$ ,  $p < 0,05$ , juga untuk kebutuhan penghargaan dan hubungan jam kerja keduanya signifikan dan positif yaitu  $r = 0,268$  pada  $p < 0,05$ . Untuk hubungan dengan rekan kerja nilainya signifikan dan positif  $r = 0,137$ . Hasil regresi mengungkapkan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan secara statistic pada kepuasan kerja,  $R = 0,363$ ,  $\beta_0 = 0,948$ ,  $t = 2,335$ ,  $p < 0,05$ . Nilai R 36,3% menunjukkan bahwa ada hubungan linier positif antara

lingkungan kerja dan kepuasan pekerjaan. Selain itu hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjelaskan proporsi 13,2% variasi dalam kepuasan kerja yaitu  $R^2$  : Nilai  $F = 10,421$  secara statistik signifikan karena  $p < 0,05$ . Dan nilai  $t = 2,335$  adalah juga signifikan secara statistik sehingga menolak hipotesis nol. Hasil penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja seperti  $R^2 = 13,2\%$  oleh karena itu organisasi harus memperhatikan elemen pekerjaan ini.

- e. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Mukhtar, Modding, Latief, & Hafied, 2018) “*The Influence Of Competence, Organizational Culture And Work Stress On Job Satisfaction And Performance Of Sharia Bank Employees In Makassar*“. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis statistik Inferensial, dengan menggunakan analisis struktur persamaan pemodelan (SEM). Hasil yang didapat dalam penelitian ini yaitu H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian hipotesis pertama kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan P- Value of 0,799, nilai ini menunjukkan bahwa kompetensi intelektual, penampilan, konsekuensi, eksploratif dan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi tidak signifikan. H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan P- Value lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal diatas dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. H3 : stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis ketiga bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai P- Value lebih besar dari 0,05. Koefisien pengaruh positif yang ditandakan member makna bahwa stress dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. H4 : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis keempat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total efek 0,210. Koefisien pengaruh positif tersirat menyiratkan bahwa kepuasan yang tinggi mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. H5 : kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis kelima bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Koefisien pengaruh positif menyiratkan bahwa kompetensi yang baik akan menyebabkan peningkatan kinerja. H6 : budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat dibuktikan dengan Direct Effect 0401 dan nilai P- nilai 0,000. Ini menunjukkan bahwa keteraturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, dan filosofi agresivitas berpengaruh pada kinerja karyawan. H7 : stres kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai P- Value 0,072 dan total efek 0,311.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2015). Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Sedangkan Kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

#### **3.2 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder (Sujarweni, 2015).

##### **3.2.1 Data Primer**

Data primer merupakan data yang didapat dan diolah secara langsung dari responden dan objek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini didapat dari data hasil observasi langsung

dan data hasil pengisian kuesioner oleh guru Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun *literature* yang ada hubungannya dalam penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka dan data dari perusahaan/instansi tempat penelitian. Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (Sujarweni, 2015). Untuk memperoleh hasil penelitian sebagaimana yang diharapkan, dibutuhkan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini. Dalam usaha untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk mendukung kelancaran dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara:

### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab(Sujarweni, 2015).

### 2. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan cara mempelajari, mendalami dan mengutip teori-teori atau konsep-konsep dari sejumlah literature, baik buku, jurnal, majalah, Koran atau karya tulis lainnya yang relevan dengan topik, fokus atau variabel yang digunakan dalam penelitian(Sugiyono, 2013).

### 3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian yang dilakukan(Setiady, 2017).

## **3.4 Populasi dan Sampel**

### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya(Sujarweni, 2015).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan yang berjumlah 41 orang guru.

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sujarweni, 2015). Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang guru. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal dari mana (Sujarweni, 2015).

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran	Butir Pertanyaan
X <sub>1</sub>	Kompetensi Guru	Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan,	1. Kompetensi Pedagogik 2. Kompetensi Kepribadian 3. Kompetensi Professional 4. Kompetensi Sosial	Skala Likert	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12

		teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Dalam (Mulyasa, 2009).	(UU RI No 14 Tahun 2005 Pasal 10) Dalam (Mulyasa, 2009).		
X <sub>2</sub>	Lingkungan Kerja Fisik	Menurut (Sedarmayanti, 2009) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja</li> <li>2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja</li> <li>3. Kebisingan ditempat kerja</li> <li>4. Tata Warna di Tempat Kerja Menurut Sedarmayanti dalam</li> </ol>	Skala Likert	<p>13,14</p> <p>15,16</p> <p>17</p> <p>18,19</p>

		langsung maupun secara tidak langsung.	(Priansa, 2015).		
Y	Kepuasan kerja	Menurut Hasibuan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya a. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hartatik, 2014).	1. Kesetiaan 2. Kemampuan 3. Kejujuran 4. Kreatifitas 5. Tingkat gaji 6. Kompensasi tidak langsung 7. Lingkungan kerja (Hasibuan, 2011)	Skala Likert	20,21  22 23 24 25 26 27

Sumber: Data Sekunder yang diolah (2019)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Tahap-tahap teknik pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut(Achmadi, 2016):

#### 1. *Editing*

*Editing* merupakan memeriksa daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh pengumpul data. Dengan tujuan untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada dalam daftar pertanyaan yang sudah diselesaikan sampai sejauh mungkin.

#### 2. *Coding*

*Coding* merupakan mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari para responden kedalam kategori-kategori. Dilakukan dengan cara memberi tanda/kode dalam bentuk angka pada masing-masing jawaban.

#### 3. *Scoring*

*Scoring* yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif, pemberian skor ini digunakan sistem skala lima, yaitu:

- a. Skor 5 dikategorikan sangat setuju (SS)
- b. Skor 4 dikategorikan kurang setuju (S)
- c. Skor 3 dikategorikan setuju (KS)
- d. Skor 2 dikategorikan tidak setuju (TS)
- e. Skor 1 dikategorikan sangat tidak setuju (STS)

#### 4. *Tabulating*

*Tabulating* merupakan penyajian data dalam bentuk tabel agar memudahkan pembaca memahami hasil penelitian yang jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan. Kemudian data diolah dengan SPSS.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan proposal, karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia (Sugiyono, 2017).

#### 3.7.1 Uji Instrumen Data

##### 3.7.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Sunyoto, 2011). Dalam uji validitas dapat digunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) dan dapat pula digunakan rumus teknik korelasi *product moment*. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam

kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (P Value)  $> 0,05$  maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan apabila nilai signifikansi (P Vaue)  $< 0,05$  maka terjadi hubungan yang signifikan. Dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , rumus untuk mencari  $r_{tabel}$  adalah  $df = n-2$  dengan sig 5%.

### **3.7.1.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Sunyoto, 2011). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha  $> 0,60$  dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha  $< 0,60$ .

## **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Uji asumsi ini akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Sunyoto, 2011). Pengujian ini

diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Adapun beberapa pendekatan sebagai berikut:

a. Pendekatan Histogram

Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel distribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng kekiri dan kekanan. Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel keputusan distribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng kekanan.

b. Pendekatan grafik

PP Plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu X) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu Y) apabila plot dan keduanya berbentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual*. Sebagian dasar pengambilan

keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal.

### 3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antara variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1) (Priyatno, 2017). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya.

Untuk uji multikolinieritas dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas antara lain adalah dengan melihat nilai *varianceinflation*(VIF) dan *tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Untuk nilai *tolerance* dan VIF dapat dilihat pada output *coefficients<sup>a</sup>* pada kolom *collinearity statistics (tolerance dan VIF)*.

### 3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain(Sunyoto, 2011). Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homoskedastisitas, jika variansnya tidak sama/ berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada pengamatan didalam model regresi(Priyatno, 2017). Regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara melakukan uji heteroskedastisitas salah satunya dengan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi.

Adapun dasar kriteria pengambilan keputusan menggunakan metode grafik yaitu:

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **3.7.2.4 Uji Autokorelasi**

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat (Priyatno, 2017). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson sebagai berikut:

1.  $DU < DW < 4-DU$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
2.  $DW < DL$  atau  $DW > 4-DL$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
3.  $DL < DW < DU$  atau  $4-DU < DW < 4-DL$ , artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari satu variabel terikat (dependen) dan lebih dari satu variabel bebas (independen) (Sunyoto, 2011). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan variabel independen yaitu kompetensi guru dan lingkungan kerja fisik.

Persamaan estimasi regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = kepuasan kerja

A = nilai konstanta

B<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = kompetensi guru

X<sub>2</sub> = lingkungan kerja fisik

a = konstanta

e = kesalahan estimasi standar / error

### 3.7.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis, digunakan data yang sedang diuji (Sunyoto, 2011).

### 3.7.4.1 Uji T ( Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Sunyoto, 2011).

1. Penentuan hipotesis nihil dan hipotesis alternative.

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 \neq 0$ , artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

2. Menentukan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini 5% atau  $\alpha = 0,05$ , sedangkan besarnya nilai derajat kebebasan (dk) dicari dengan rumus:

$n-1-k$
---------

Dimana:

n : Besarnya sampel

k : Banyaknya variabel bebas

3. Menentukan kriteria pengujian:

Ho diterima apabila :  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ha diterima apabila :  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga tidak ada pengaruh positif dan signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang

berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### **3.7.4.2 Uji F ( Uji Simultan)**

Pengujian ini melibatkan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dalam menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan/bersama-sama(Sunyoto, 2011). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Nilai F hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen.jika nilai F hitungnya memenuhi kriteria yang telah ditentukan, maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit.

Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil regresi linier berganda diatas. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut:

Ho : Secara simultan kompetensi guru dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SDN Gugus 2 Kecamatan Teluk Bintan.

Ha : Secara simultan kompetensi guru dan lingkungan kerja fisik Berpengaruhsignifikan terhadap kepuasan kerja guru SDN Gugus 2Kecamatan Teluk Bintan.

Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung  $>$  F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

2. Jika nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

#### 3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama memiliki dampak terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase (Sunyoto, 2011).

*R square* menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2017). *Adjusted R Square* merupakan *R Square* yang telah disesuaikan yang juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R Square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, N. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta.
- Amir, A. syahril chairil. (2014). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Pariaman. *Jurnal Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan*, 2(2), 101–106.
- Damsjik, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 5(1), 99–108.
- Edison, E. dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta cv.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta cv.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. jogjakarta: Laksana.
- Kunandar. (2010). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mukhtar, A., Modding, B., Latief, B., & Hafied, H. (2018). The Influence of Competence , Organizational Culture and Work Stress on Job Satisfaction and Performance of Sharia Bank Employees in Makassar, 6(5), 58–64.
- Mulyasa. E. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2015). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi OFFSET.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725.

- Sari, F. M. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DIE. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(2), 137–153.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiady, U. H. dan P. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R & D*. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Sumanto. (2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian Psikologi, Pendidikan, Ekonomi Bisnis, dan Sosial*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: PT. BUKU SERU.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Yani, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

## CURICULUM VITAE



Nama : Ela Novianti

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/ Tanggal Lahir : Rekoh, 12 November 1996

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Email : elanovianti31@gmail.com

Alamat : Jl. Tanjunguban Km 62 Rekoh RT. 007 RW. 003

Nama Orang Tua

1. Ayah : Sutikno
2. Ibu : Latifah

Pendidikan

1. SD Negeri 011 Teluk Bintan 2009
2. SMP Negeri 8 Bintan 2012
3. SMA Negeri 4 Bintan 2015
4. STIE Pembangunan Tanjungpinang 2019