



Analisis Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang

Heriandi Rusdi^{1*}, Novi Yanti²

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: heriandi0605@gmail.com

Abstract: *This study aims to find out which indicators are dominant from the variables of organizational commitment, organizational culture, principal leadership, school environment and employee job satisfaction. Partial and simultaneous influence of organizational commitment, organizational culture, leadership of the principal and school environment on job satisfaction at SD Negeri 53 Kuranji Padang. This type of research is quantitative research. The population and sample of this study were employees at SD Negeri 53 Kuranji Padang City with 30 respondents. Data collection uses a valid and reliable questionnaire. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis, testing the t and F hypotheses. The results of the study found that: 1). Which indicator is the dominant variable of organizational commitment, organizational culture, principal leadership, school environment and employee job satisfaction, 2). Partial effect of organizational commitment on employee job satisfaction, 3). Partial influence of organizational culture on employee job satisfaction, 4). Partial influence of the principal's leadership on employee job satisfaction, 5). Partial influence of the school environment on employee job satisfaction and 6). The simultaneous influence of organizational commitment, organizational culture, principal leadership and the school environment on employee job satisfaction at SD Negeri 53 Kuranji Padang City.*

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Culture, Principal Leadership, School Environment and Employee Job Satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui Indikator manakah yang dominan dari variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah dan kepuasan kerja pegawai. Pengaruh secara parsial maupun simultan komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap kepuasan kerja di SD Negeri 53 Kuranji Padang. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah

pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang sebanyak 30 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis t dan F. Hasil Penelitian menemukan bahwa: 1). Indikator manakah yang dominan dari variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah dan kepuasan kerja pegawai, 2). Pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, 3). Pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, 4). Pengaruh secara parsial kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja pegawai, 5). Pengaruh secara parsial lingkungan sekolah terhadap kepuasan kerja pegawai dan 6). Pengaruh secara simultan komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah Dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan pada SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang adalah pendidikan SD yang mempersiapkan peserta didik dapat bekerja pada bidangnya masing-masing. Pendidikan ini dibangun dengan tujuan membentuk jiwa terampil, kompetitif dan berkemampuan sejak dini agar peserta didik lulusan SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya.

Tingkat kepuasan kerja juga berkaitan dengan komitmen yang dimiliki pegawai terhadap organisasi. Menurut (Wibowo, 2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan timbal balik. Peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen dan peningkatan komitmen akan meningkatkan kepuasan kerja lebih lanjut. Menyadari pentingnya komitmen organisasi, maka komitmen pegawai terhadap organisasi perlu ditumbuh kembangkan. Dukungan organisasi terhadap peningkatan komitmen organisasi turut mempengaruhi sikap dan perilaku positif pegawai terhadap organisasi, yang berujung pada kepuasan atau ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Dukungan organisasi dapat melalui perlakuan-perlakuan positif terhadap karyawan, seperti penghargaan, perlakuan pimpinan, karakteristik pekerjaan atau suasana kerja.

Budaya organisasi adalah perilaku karakter individu yang memiliki keyakinan dan nilai yang berhubungan erat dengan pengetahuan dan kemampuan-kemampuan dalam beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan lingkungan sebagai inisiatif individual, integrasi, serta mengandung unsur kesenian, moral, hukum, dan nilai, serta kebiasaan yang diperoleh manusia dalam berinteraksi sosial dengan anggota organisasi untuk meningkatkan semangat kerja dalam mencapai tujuan bersama sebuah organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, guru selalu berinteraksi dengan seluruh warga sekolah. Sudah menjadi pemandangan umum guru harus mengikuti tradisi yang ada di sekolah, baik dalam bergaul maupun bekerja (mengajar dikelas). (Robbins, 2016) menyatakan budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar bagaimana pegawai bersikap. Budaya juga menyangkut bagaimana anggota itu mempersiapkan organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah mereka menyukainya.

Dalam lingkungan sekolah, pelaksanaan mengajar guru tidak terlepas dari peran serta kepala sekolah sebagai pimpinan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing setiap guru untuk bekerja dengan baik. Seringnya kepala sekolah meninggalkan sekolah dengan alasan ke Dinas Pendidikan, mengikuti pelatihan/*workshop*, dan sebagainya dapat memberikan hasil negatif bagi kinerja guru-gurunya di sekolah. Selain itu masih ada terjadi seseorang kepala sekolah terlihat kejam dan

angkuh dalam memberikan tugas kepada guru tanpa melihat guru tersebut senang atau tidak (Husaini,2014). Kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. (Yulk,2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang agar memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk tujuan bersama.

Kepala sekolah sebagai pusat dari sebuah manajemen dalam sistem yang tertata menjadi hal yang penting di sekolah. Kepala sekolah memberikan kebijakan, menimbang pemecahan masalah, dan bertanggungjawab atas semua hal yang berkaitan di sekolahnya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan sekolah. Kemampuan kepala sekolah memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi sekolah. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan kemauan orang lain untuk mengikuti keinginan pemimpin. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menimbulkan kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing serta memberikan bimbingan dan mengarahkan para bawahan serta memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan.

Tugas tambahan kepala sekolah untuk mengontrol dan membimbing guru di satuan pendidikan dapat dilakukan dengan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh pada arah dan tujuan sekolah yang direncanakan sebelumnya, termasuk di dalamnya adalah bagaimana mengoptimalkan guru agar dapat bekerja dengan baik dalam satuan pendidikan tersebut. Kepala Sekolah SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran. Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah dan guru. Namun, kemampuan kepala sekolah dalam memimpin sistem sekolah sangat berpengaruh terhadap terselenggarakannya manajemen yang baik. Kepemimpinan kepala sekolah dapat menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan bagi lahirnya kepuasan kerja dengan hubungan antar pegawai yang harmonis dan kondusif terutama di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Sedarmayati,2014) Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja pegawai. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kepuasan kerja pegawai SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang yang penulis temukan khususnya yang berhubungan dengan kerja pegawai yang belum maksimal.

Berdasarkan hasil kuesioner dilakukan pada sepuluh responden yang ada di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang dengan mendapatkan hasil yang dilihat dalam tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. pertanyaan kepuasan kerja tanggapan dari sebanyak 10 orang pegawai SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang

No	Pernyataan	puas	tidak puas
1	Rekan-rekan kerja bapak/ibuk bisa diandalkan dalam penyelesaian suatu tugas bersama	7	3
2	Apakah bapak/ibuk puas karena pekerjaan yang diberikan menunjang kepada prestasi dan menambah mitra kerja	6	4

3	Bapak/ibuk hampir setiap pekerjaan dapat anda laksanakan dengan baik dan menantang	6	4
4	Apakah bapak/ibuk puas sistem sistem penggajian/insentif yang dilakukan oleh SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang	5	5
5	Apakah bapak/ibuk puas atas jenjang karir yang diterapkan pada SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang	4	6

Sumber: SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang, 2021

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan pada tahun 2021 adanya keluhan pegawai SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang tentang kepuasan kerja dengan adanya beberapa pertanyaan yang diberikan kepada responden, dimana ditemukan ada beberapa aspek yang menjadi keluhan pegawai SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang diantaranya kepuasan atas kebutuhan yang di inginkan (upah, status sosial, kualitas) dikarenakan pegawai mengeluhkan seperti upah yang diterima pegawai SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang kepuasan atas kebutuhan yang di inginkan yang diberikan SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang seperti pencairan tunjangan yang selalu terhambat administrasi yang menurut pegawai kurang memberikan kemudahan bagi pegawai SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang, aspek kepuasan atas jenjang karier dan promosi pada pegawai SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang kurangnya memberikan pemahaman akar permasalahan dalam pekerjaan dan menangani permasalahan dari pekerjaan sehingga sering kali pegawai kurang mampu memahami pekerjaan dan aspek terakhir yang menjadi keluhan pegawai waktu kerja ini dikarenakan beban kerja yang berlebihan yang diberikan pegawai sehingga seringkali pegawai tidak bisa pulang tepat waktu atau sesuai dengan prosedur pegawai SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang. Dimana komitmen organisasi pegawai SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang pada kepuasan kerja, komitmen organisasi merupakan perasaan berupa kepercayaan pada nilai-nilai yang terdapat pada sebuah organisasi, terlibatnya individu demi kepentingan organisasinya dengan penuh usaha, dan loyalitas terhadap organisasi (ingin menjadi anggota tetap dalam organisasi) yang merupakan pernyataan dari seorang pegawai pada organisasinya. Tingginya komitmen organisasional dari pegawai akan mendorong pegawai untuk bertanggung jawab dan memberikan tenaga yang lebih dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan tempat bekerja.

Selain komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan faktor lain mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Untuk itu apabila lingkungan kerja pegawai dalam kondisi yang sehat maka akan mendorong pegawai untuk lebih bersemangat atau bergairah dalam bekerja, maka akan menciptakan kinerja pegawai yang lebih tinggi. lingkungan kerja penerangan atau cahaya di tempat kerja masih perlu perbaikan karena ada sebagian dari pada SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang yang belum mendapatkan penerangan yang baik, selanjutnya sirkulasi udara di tempat kerja di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang kurang kondusif dimana gedung sekolah SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang, di kelilingi oleh bangunan seperti rumah penduduk, puskesmas dan area permainan yang ada di disekeliling lingkungan SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang sehingga sirkulasi udara segar susah didapatkan, kebisingan di tempat kerja yang di alami oleh pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang karena lokasinya berada di area padat penduduk dan lokasi puskesmas dan area bermain masyarakat sekitar, serta keamanan di tempat kerja yang dimaksud karena area lokasi masih perlu perbaikan sebab itu akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.

Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang

Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Indikator manakah yang dominan dari variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah dan kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang?
4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang?
5. Apakah lingkungan sekolah berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang?
6. Apakah komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno,2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi.

Indikator kepuasan kerja

Ada lima faktor penentu kepuasan kerja Menurut (Wibowo,2016) yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini mejadi sumber mayoritas kepuasan kerja.
2. Kondisi kerja
Pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
3. Gaji atau upah
kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.
4. Kesesuain pekerjaan dengan kepribadian
Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.
5. Rekan kerja
Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung pegawai.

Komitmen Organisasi

Menurut (Busro, 2018) Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Menurut (Triatna, 2016) komitmen organisasi adalah suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau pegawai pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi.

Indikator komitmen organisasi

Menurut (Robbins dan Judge, 2015) tiga indikator komitmen organisasi adalah

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) : yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang pegawai mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut (Fahmi, 2017) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi menurut (Edison, 2016):

1. Kesadaran diri
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layana tinggi.
2. Keagresifan
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.
3. Kepribadian
Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
4. Performa
Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
5. Orientasi tim
Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Kepemimpinan

Kepemimpinan sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin, (Zainal et al,2017).

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator Kepemimpinan

indikator kepemimpinan menurut (Indra Kharis,2015):

1. Kharisma karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain
2. Motivasi inspiratif, motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis.
3. Stimulasi intelektual, stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi.
4. Perhatian yang individual, perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan pegawainya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati.

Lingkungan Kerja

Menurut (Amirullah,2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik kerja akan tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja. (Sunyoto,2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

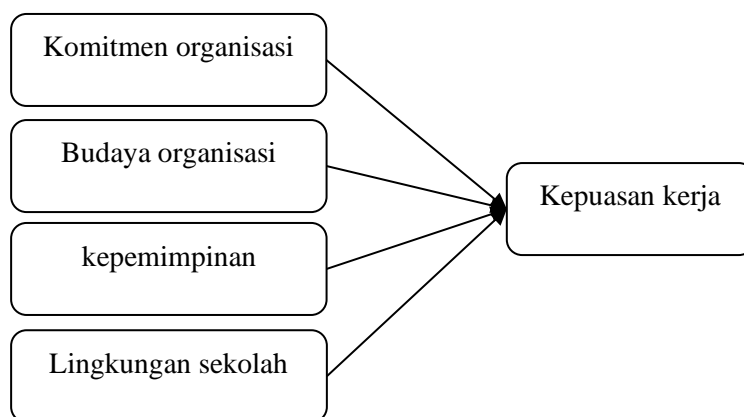
Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi,2018) untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif yang perlu diperhatikan: Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut:

1. Cahaya
Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
2. Warna
Warna merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
3. Udara
Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. Suara
Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alatalat yang memiliki suara yang sangat keras, seperti mesin ketik, pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual ini peneliti menggambarkan bagaimana proses penelitian yang akan dilaksanakan, seperti tergambar sebagai berikut::



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian relevan dan kerangka konseptual maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ Diduga bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.
- H₂ Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.
- H₃ Diduga bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.
- H₄ Diduga bahwa lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.
- H₅ Diduga bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 30 orang Sampel 30 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F

Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik ada tiga uji yaitu uji normalitas, uji multikolienaritas, ujii heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan indikator yang dominan dari variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah dan kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.

1. Variabel Kepuasan Kerja

- a) Indikator **pekerjaan yang secara mental menantang** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,38 atau 87,60% termasuk kategori baik.
- b) Indikator **kondisi kerja** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,29 atau 85,80% yang artinya kepuasan kerja termasuk kategori baik
- c) Indikator **gaji atau upah** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,03 atau 80,60% yang artinya kepuasan kerja dengan indikator gaji atau upah termasuk kategori baik.
- d) Indikator **kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan** memiliki nilai rata-rata sebesar 3,90 atau 78,00% dapat dikatakan pegawai kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dengan baik
- e) Indikator **rekan kerja** memiliki nilai rata-rata sebesar 3,65 atau 77,00% yang artinya kepuasan kerja dengan indikator kategori baik

Jadi dapat disimpulkan semua indikator dari kepuasan kerja pegawai termasuk kategori baik, sehingga kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang sudah dapat digolongkan baik. Dimana indikator yang dominan adalah **pekerjaan yang secara mental menantang** dengan nilai TCR sebesar 87,60%.

2. Variabel Komitmen Organisasi

- a) Indikator komitmen **afektif (*affective commitment*)** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,75 atau 95,00% yang artinya termasuk kategori sangat baik
- b) Indikator komitmen **berkelanjutan (*continuance commitment*)** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,67 atau 93,40% yang artinya termasuk kategori sangat baik
- c) Indikator **komitmen normatif (*normative commitment*)** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,69 atau 93,80% yang artinya termasuk kategori sangat baik

Jadi dapat disimpulkan semua indikator dari komitmen organisasi pegawai termasuk kategori sangat baik, sehingga komitmen organisasi di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang sudah dapat digolongkan sangat baik. Dimana semua indikator tergolong sangat baik, dengan indikator dominan adalah **komitmen afektif (*affective commitment*)** dengan TCR 95,00%.

3. Variabel Budaya Organisasi

- a) Indikator **Kesadaran diri** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,56 atau 91,20% termasuk kategori sangat baik
- b) Indikator **keagrisifan** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,65 atau 93,00% yang artinya indikator keagrisifan termasuk kategori sangat baik
- c) Indikator **kepribadian** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,73 atau 94,60% yang artinya termasuk kategori sangat baik
- d) Indikator **peforma** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,44 atau 88,80% yang artinya indikator peforma termasuk kategori baik
- e) Indikator **orientasi team** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,44 atau 88,80% yang artinya indikator orientasi team termasuk kategori sangat baik

Jadi dapat disimpulkan semua indikator dari budaya organisasi pegawai Dimana indikator dominan adalah **kepribadian** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,73 atau 94,60%.

4. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

- a) Indikator **kepemimpinan otoriter** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,02 atau 80,40% yang artinya termasuk kategori baik
- b) Indikator **kepemimpinan kendali bebas** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,06 atau 81,20% yang artinya termasuk kategori baik

- c) Indikator **kepemimpinan demokratis** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,09 atau 81,80% yang artinya kepemimpinan kepala sekolah baik

Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah termasuk kategori dimana indikator dominan adalah Indikator **kepemimpinan demokratis** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,09 atau 81,80%.

5. Variabel Lingkungan Sekolah

- a) Indikator **cahaya** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,44 atau 88,80% yang artinya cahaya baik
- b) Indikator **warna** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,57 atau 91,40% yang artinya warna sangat baik
- c) Indikator **udara** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,37 atau 87,40% yang artinya udara baik
- d) Indikator **suara** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,39 atau 87,80% yang artinya baik

Jadi dapat disimpulkan semua indikator dari lingkungan sekolah termasuk%. Dimana indikator yang dominan adalah Indikator **warna** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,57 atau 91,40%

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai dengan beberapa variabel independen komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 2 Sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	Std. Error	Positif atau negatif
Konstan	108,748	19,598	Positif
Komitmen Organisasi	,351	,124	Positif
Budaya Organisasi	,157	,122	Positif
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,128	,083	Positif
Lingkungan Sekolah	,010	,026	Positif

Sumber: Data yang Diolah Dengan SPSS v23,2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 108,748 + 0,351X_1 + 0,157X_2 + 0,128X_3 + 0,010X_4 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 108,748 artinya jika tidak ada komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah ($X_i=0$) maka nilai kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang sebesar konstanta yaitu 108,748 satuan.
- b. Koefisien komitmen organisasi 0,351, koefisien bernilai positif artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang dimana jika komitmen organisasi naik satu satuan maka kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang naik sebesar 0,351 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
- c. Koefisien budaya organisasi 0,157, koefisien bernilai positif artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang dimana jika budaya organisasi naik satu satuan maka kepuasan kerja pegawai di

- SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang naik sebesar 0,157 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
- d. Koefisien kepemimpinan kepala sekolah 0,128, koefisien bernilai positif artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang dimana jika kepemimpinan kepala sekolah naik satu satuan maka kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang naik sebesar 0,128 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
 - e. Koefisien lingkungan sekolah 0,010, koefisien bernilai positif artinya lingkungan sekolah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang dimana jika lingkungan sekolah naik satu satuan maka kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang naik sebesar 0,010 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,648 ^a	,420	,400	3,99984

Sumber: Data yang Diolah Dengan SPSS v23, 2022

Berdasarkan table 3 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,400. Hal ini berarti kontribusi pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang sebesar 40,00% sedangkan sisanya 60,00% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kompetensi, motivasi kerja, pengalaman kerja dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji signifikan koefisien regresi (uji-t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian hipotesis uji-t dapat dilihat dalam tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	T	Sig.	Hasil Uji
Komitmen Organisasi	3,836	,006	Signifikan
Budaya Organisasi	2,878	,010	Signifikan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	2,531	,029	Signifikan
Lingkungan Sekolah	,380	,705	Tidak Signifikan

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v23,2022

Berdasar tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen organisasi sekolah memiliki t hitung (3,836) > t tabel (2,042) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,006 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang

2. Variabel budaya organisasi memiliki t hitung (2,878) > t tabel (2,042) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,010 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.
3. Variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki t hitung (2,531) > t tabel (2,042) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,029 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.
4. Variabel lingkungan sekolah memiliki t hitung (0,380) < t tabel (2,042) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,705 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_4 ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.

2. Uji F

Uji Simultan (Uji-F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (silmultan) atau tidak terhadap variabel dependen. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). dapat dilihat dalam tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Uji –F

F	Sig.
12,465	,000 ^b

Sumber: Data yang Diolah Dengan SPSS v23, 2022

Dari tabel 5 diketahui nilai F hitung 12,465 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4,17 (lihat lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000^b lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H_5 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang

Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis mengunkan uji-t komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja yang meningkat akan mampu mendorong timbulnya komitmen organisasi. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2017). Dengan berhasil meningkatkan kepuasan kerja staff pengajar, kita dapat menciptakan komitmen organisasi yang baik. Kepuasan kerja secara umum merupakan perasaan yang menyenangkan dan tidak ternilai yang dirasakan seseorang dalam maupun setelah melakukan suatu pekerjaan sehingga sulit untuk di definisikan dalam sebuah kalimat, sekalipun dengan istilah-istilah sederhana.

Hasil penelitian diatas diartikan bahwa komitmen organisasi guru dapat yang semakin baik. (Robbins and Judge,2016) pernah berpendapat komitmen organisasi

sebagai keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Kemudian pendapat ini juga di dukung oleh Steers (dalam Yuniasty dkk, 2007), yang mengatakan komitmen organisasi merupakan rasa identifikasi atau derajat kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang anggota terhadap organisasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, Retno (2018) hasil penelitian komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, dan penelitian Alvina(2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, penelitian Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020), komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, penelitian Setiawan, H. D. (2020). Hasil penelitian komitmen organisasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kecamatan bantargebang kota bekasi, serta penelitian (Mahendra,2019) Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis mengunakan uji-t bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang. Keberadaan seseorang dalam suatu organisasi pasti berkaitan erat dengan kontribusinya dalam organisasi. Rasa memiliki, rasa loyalitas terhadap organisasi adalah bentuk dari sebuah organisasi. Terbentuknya sebuah kepuasan di dalam suatu organisasi tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu lingkungan. Lingkungan di dalam hal ini adalah budaya, budaya organisasi erat kaitannya di dalam pembentukan dalam sebuah organisasi. Dengan lingkungan yang baik, sesuai dengan kemauan anggota tentunya akan menciptakan rasa nyaman bagi para anggota organisasi, sehingga akan timbul rasa memiliki dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Dan akhirnya kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang akan terbentuk.

Organisasi yang mempekerjakan individu dengan nilai-nilai organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai, sebaliknya apabila tidak ada kesesuaian antara karakteristik pegawai dengan budaya organisasi akan menimbulkan karyawan kurang termotivasi. Luthans (2016), menyatakan budaya organisasi mempunyai sejumlah karakteristik penting. Beberapa diantaranya adalah: 1) Aturan perilaku yang diamati, Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku. 2) Norma, adalah standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi ”jangan melakukan terlalu banyak; jangan terlalu sedikit.” 3) Nilai dominan, Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung. Dalam budaya terkandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Keutamaan dari budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi.

Sedangkan perilaku itu sendiri sangat ditentukan oleh dorongan / motivasi yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Sesuai dengan penelitian Wibowo, Retno."(2018) hasil penelitian budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan penelitian Alvina,(2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian (Prasetyo, Rifan,2019) terdapat budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta., penelitian Vebrianis, Siska, M. Agussalim, and Rice Haryati. " (2021) Hasil penelitian Budaya Organisasi positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman, penelitian Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, serta penelitian Arifin, A. (2020) Hasil penelitian bahwa budaya organisasi mempengaruhi positif dan signifikan secara langsung kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis mengunakan uji-t kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.

Kepemimpinan yang dimaksud dengan pengaruh ideal yaitu pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut. Yang dimaksud motivasi inspirasional yaitu pemimpin harus bisa memberikan motivasi dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya. Yang dimaksud simulasi intelektual yaitu pemimpin harus mampu merangsang pegawainya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan pegawainya menjadi problem solver dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya. Dan yang yang dimaksud pertimbangan individual yaitu pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan pegawainya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat dimensi kepemimpinan transformasional itu jika diterapkan atau dipraktekkan oleh pegawai pastinya kerja pegawai akan berjalan lancar sesuai dengan target yang diinginkan oleh SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, pemberian perhatian kepada individu dan lain-lainnya yang mengarah pada penghargaan kepada manusia yang memiliki hak asasi. Adanya penerapan gaya kepemimpinan akan meningkatkan loyalitas pegawai, respek kepada atasan dan pada akhirnya pegawai akan termotivasi melakukan lebih dari yang diharapkan. Gaya kepemimpinan lebih mengarah terhadap kepemimpinan pemberian perhatian terhadap individu, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan tidak sebatas hubungan kerja sehingga menimbulkan motivasi kerja pegawai dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Sehingga dapat dipahami bahwa kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, dimana pimpinan mampu melakukan pendekatan interpersonal kepada bawahan sehingga bawahan merasa senang dan puas dengan cara-cara atasan dalam mengarahkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.

Sesuai dengan penelitian Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020) Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian Ramadhan, R., Pongtuluran, Y., & Wahyuni, S. (2020) hasil

analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020) hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian M. G., & Yanti, S. (2021) Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Astuti, Rini, and Iverizkinawati Iverizkinawati (2019) Hasil penelitian Kepemimpinan terdapat pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

4. Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis mengunakan uji-t lingkungan sekolah memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.

Dari uraian di atas, oleh karena pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan tidak signifikan maka dapat disimpulkan bahwa sebenarnya lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung teori Siswanto (2016) Lingkungan kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat.

Hasil penelitian Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020) lingkungan sekolah secara parsial berpengaruh signifikan kepuasan kerja, penelitian M. G., & Yanti, S. (2021) lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, serta penelitian (Prasetyo, Rifan,2019) terdapat lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

5. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan analisis koefisien determinan dan pengujian hipotesis mengunakan uji-f komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.

Hasil penelitian Wibowo, Retno."(2018). Hasil penelitian budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, pengaruh secara langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan penelitian Alvina, Tita Isni, and Indi Djastuti. 2018 Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Budaya

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan kepuasan kerja terbukti sebagai mediator hubungan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Indikator dominan pada komitmen organisasi adalah komitmen afektif (*affective commitment*) dengan TCR 95,00%, indikator dominan pada budaya organisasi adalah kepribadian dengan TCR 94,60%, indikator dominan pada kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan demokratis dengan TCR 81,80%, indikator dominan pada lingkungan sekolah adalah **warna** dengan sebesar TCR 91,40% dan indikator dominan pada kepuasan kerja pegawai adalah pekerjaan yang secara mental menantang dengan nilai TCR sebesar 87,60%
2. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang
3. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang
4. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang
5. Variabel Lingkungan Sekolah berpengaruh positif dan tidak signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang
6. Variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Sekolah berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.
7. Kontribusi komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang sebesar 40,00% sedangkan sisanya 60,00% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kompetensi, motivasi kerja, pengalaman kerja dan lainnya.

Saran-Saran

1. Bagi SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang

- a. Ketika Pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang mengalami kesulitan dalam bekerja, pimpinan hendaknya membimbing dan membantu dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan. Dukungan seperti ini dapat meningkatkan rasa loyalitas pegawai kepada pimpinan dan pada perusahaan sehingga karyawan tidak merasa stress dalam bekerja sehingga beban kerja dapat dilakukan dengan baik.
- b. Pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang diharapkan dapat memahami Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Sekolah yang ada agar dalam keadaan baik dan agar kondisi Pegawai Di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang tetap dalam keadaan baik sehingga pegawai merasa nyaman.
- c. Pimpinan/kepala sekolah SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang hendaknya meningkatkan rasa loyalitas antara pimpinan dengan bawahan dan antara bawahan dengan pimpinan, juga diantara pimpinan dan diantara bawahan.
- d. Pimpinan/kepala sekolah Pegawai Di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang hendaknya memberikan lingkungan kerja yang baik dari segi psikis seperti rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas, merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang – wenang (secara tidak adil), dan merasa aman dari

segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para Pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Hendaknya para peneliti selanjutnya dapat memperdalam kembali mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam sebuah instansi pemerintahan terutama di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang.
- b. Hendaknya peneliti selanjutnya lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian, mengingat penelitian ini dilaksanakan hanya pegawai di SD Negeri 53 Kuranji Kota Padang
- c. Dalam proses pengumpulan data, hendaknya menggunakan teknik yang lebih optimal sehingga dapat memperdalam penelitian agar dapat memperoleh hasil yang lebih baik

REFERENSI

- Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Ahmadi, Candra, dan Dadang Hermawan. 2013. *E-Business & E-Commeece*. Yogyakarta, Andi
- Badeni, 2017, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Bandung, Alfabeta
- Depdiknas .2003. Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Indah Puji Hartatik SE, M.M. *Buku praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana; 2016.
- Iskandar, Dadang & Narsim. (2015). *Penelitian Tindakan Kelas dan Publikasinya*. Cilacap: Ihya Media
- Kasmir.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta
- Nitisemito, Alex. S, 2015, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal 2015, *Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sondang P. Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Stephen, Robbins 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta-14240.