JURNAL ILMU EKONOMI (JIE)
Vol. 3 No. 2, Agustus 2024
https://risetekonomi.com/jurnal/index.php/jie
E-ISSN : 2985-4652

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Selong

Husni Rijal[1], Drs. Akung Daeng[2], Muhammad Dzul Fadli[3]

[1] Universitas Mataram, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia
[2] Universitas Mataram, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia
[3] Universitas Mataram, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

ABSTRAK

This study aims to analyse the factors that influence teachers' job satisfaction in elementary schools in Selong sub-district. The factors studied include salary, number of family dependents, gender, incentives, working hours and expectations. This study used a quantitative approach. The research sample consisted of 177 ASN and Non-ASN teachers in elementary schools in Selong sub-district selected by purposive sampling technique. This study used primary data from interviews and questionnaires. Data were analysed using logistic regression analysis. The results showed that: (1) Salary factors, number of family dependents, gender, incentives, working hours, and expectations have a significant effect on ASN teacher job satisfaction; (2) Salary factors, number of family dependents, gender, incentives, working hours, and expectations have a significant effect on Non ASN teacher job satisfaction.
Keywords: Job Satisfaction, Salary, Number of Family Dependents, Gender, Incentives, Working Hours, Expectations.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar (SD) Kecamatan Selong. Faktor-faktor yang diteliti meliputi gaji, jumlah tanggungan keluarga, jenis kelamin, insentif, jam kerja dan ekspetasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 177 guru ASN dan Non-ASN di SD Kecamatan Selong yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunkan data primer dari hasil wanwancara dan pengisian kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis regresi logistic. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Faktor gaji, jumlah tanggungan keluarga, jenis kelamin, insentif, jam kerja, dan ekspetasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru ASN; (2) Faktor gaji, jumlah tanggungan keluarga, jenis kelamin, insentif, jam kerja, dan ekspetasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Non ASN.
Kata Kunci: ***Kepuasan Kerja, Gaji, Jumlah Tanggungan Keluarga, Jenis Kelamin, Insentif, Jam Kerja, Ekspetasi.***

RIWAYAT ARTIKEL
Tersedia *Online*: 30-08-2024

KORESPONDENSI:
Nama : Husni Rijal
E-mail: husnirizal911@gmail.com

DOI:
https://doi.org/10.59827/jie.v3i2.134
PENERBIT:
Laboratorium Riset Ekonomi

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia saat ini sudah semakin berkembang, meskipun terdapat sebagian orang yang menyatakan bahwa pendidikan di Indonesia terpuruk. Pada hakikatnya bukan hasil pendidikan yang terpuruk melainkan standar pendidikan yang setiap tahun selalu mengalami peningkatan. Jika dibandingkan dengan negara-negara maju memang pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah, namun jika dibandingkan dengan negara berkembang lainnya kualitas pendidikan di Indonesia sudah patut dikategorikan baik. Kebijakan-kebijakan yang mengatur tentang pendidikan pun sudah sangat banyak, sehingga memudahkan dan memberikan ruang gerak bagi insan pendidikan Indonesia untuk terus berinovasi dan membangun pendidikan yang berkarakter sesuai dengan harapan pendidikan nasional. Terdapat banyak faktor yang juga berperan dalam peningkatan kualitas pendidikan secara umum, beberapa faktor tersebut adalah faktor tujuan pendidikan, pendidik, peserta didik, alat pendidikan, lingkungan (Lengkana & Sofa, 2017).

Bangsa Indonesia perlu berbenah dari segi sumber daya manusia (SDM). Untuk meningkatkan sumber daya manusia tersebut, diperlukan pendidikan. Seperti yang tertuang dalam UU no. 20/2003 (Departemen Pendidikan Nasional, 2003) tentang sistem pendidikan nasional dan ditegaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, disiplin, etos kerja, profesional, bertanggung jawab, sehat jasmani dan rohani. Dengan merumuskan tujuan tersebut, selain pendidikan di Indonesia, peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (IPTEKS) juga membentuk karakter bangsa Indonesia. Pada akhirnya, manusia Indonesia yang berkualitas dan berkepribadian dapat terbentuk. Kepribadian ini akan memberikan warna khas pada bangsa Indonesia (Veirissa, 2021)

Guru dianggap sebagai figur sentral dalam pendidikan, karena perannya dalam menggerakkan dan memfasilitasi pembelajaran. Guru juga harus memiliki peran sebagai akademisi, peneliti dan siswa seumur hidup. Hal ini mendukung perannya dalam pengawasan yang efektif terhadap proses belajar mengajar. Saat ini, guru tidak lagi bertindak seperti “tahap uji coba”, seperti memahami pembelajaran yang berpusat pada guru. Guru adalah fasilitator yang merancang bagaimana proses pembelajaran

menerapkan strategi yang fleksibel, metode penilaian yang transparan, dan kegiatan yang dapat memotivasi siswa untuk terlibat secara aktif. Selain itu, kepala sekolah juga menerima umpan balik dari siswa atas proses pembelajaran yang sedang berlangsung sehingga memungkinkan berkembangnya suasana berpikir kritis, kolaborasi, komunikasi dan kreativitas sesuai dengan karakter yang dibutuhkan di era 4.0 (Veirissa, 2021).

Guru merupakan aspek penting guna menjamin keberhasilan pendidikan. Hal ini dikarenakan guru terlibat langsung dalam kegiatan belajar mengajar. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Mahatma Gandhi (Prakasam, 2010) bahwa buku paling benar bagi muridnya adalah guru. Guru yang berkualitas akan menciptakan sumber daya manusia yang unggul guna menompang kebutuhan nasional terhadap pemenuhan sumber daya manusia berkualitas. Namun harapan tersebut tidak akan tercapai jika dalam dunia pendidikan masih dapat ditemukan berbagai masalah.

Salah satu masalah di dunia pendidikan adalah ketidakadilan dalam dunia kerja bagi guru honorer. Hal tersebut diindikasikan dengan kehidupan guru honorer yang sangat jauh dari kata sejahtera. Bagaimana mungkin gaji bagi seseorang yang memanusiakan manusia jauh lebih kecil jika dibandingkan seorang engginer pembuat sebuah robot yang fungsinya belum mendekati kemampuan manusia. Pembanding lain yang lebih relevan adalah guru honorer dan guru PNS yang memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang relatif sama menunjukan perbedaan pendapatan yang jomplang. Sebagian besar guru honorer di Indonesia memiliki gaji yang jauh dibawah upah minimum daerah, padahal peran guru honorer di sekolah sangatlah penting. Selain itu sebagian besar sekolah di Indonesia komposisi guru honorer lebih banyak dibandingkan guru PNS di tiap sekolah (Fauzan, 2021).

Di sisi lain dengan disetujuinya Permenpan-RB Nomor 27 Tahun 2021 mengatur tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta Permenpan-RB Nomor 28 Tahun 2021 mengatur tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah mengindikasikan bahwa tes CASN tahun 2021 tidak ada pengangkatan PNS baik bagi sarjana pendidikan maupun guru honorer. Menteri Kemendikbud Nadiem Makarim mengindikasikan bahwa seleksi CPNS bagi guru akan ditiadakan untuk beberapa tahun kedepan dengan berbagai pertimbangan. Selain itu seleksi PPPK menjadi perdebatan baru dalam pelaksanaannya, dimana guru honorer dengan usia lebih dari 40 tahun diharuskan berkompetisi dengan

guru honorer yang berusia muda. Serentetan permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa perlakuan pemerintah terhadap guru honorer jauh dari nilai keadilan dan Hak Asasi Manusia (Fauzan, 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dibahas maka permasalahan dalam penelitian ini memfokuskan terhadap pengaruh Gaji, jumlah tanggungan keluarga, jenis kelamin, insentif, jam kerja, dan ekspetasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Selong. Untuk menganalisis variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.

TELAAH LITERATUR

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi Perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno and Priansa 2011a).

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Menurut (Handoko 2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen sumber daya manusia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan- keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

B. Teori Kepuasan Kerja

1. Teori Utilitas

Teori utilitas adalah dasar dalam analisis perilaku konsumen. Utilitas merupakan ukuran kepuasan atau manfaat yang diterima konsumen dari konsumsi atau penggunaan barang dan layanan. Konsumen dianggap sebagai individu yang rasional yang berusaha memaksimalkan utilitas mereka dengan memilih kombinasi produk dan layanan yang memberikan tingkat utilitas tertinggi.

Terdapat dua pendekatan dalam teori perilaku konsumen, yaitu:

1. Pendekatan utiliti (nilaiguna) atau ***Marginal Utility***: bertitik tolak pada anggapan bahwa kepuasan (utiliti) setiap konsumen dapat diukur dengan uang atau dengan satuan lain (utiliti yang bersifat kardinal) seperti kita mengukur volume air, panjang jalan, atau berat sekarung beras.

2. Pendekatan utiliti ordinal atau kurve kepuasan sama (***Indifference Curve*****):** bertitik tolak pada anggapan bahwa tingkat kepuasan konsumen dapat dikatakan lebih tinggi atau lebih rendah tanpa mengatakan berapa lebih tinggi atau lebih rendah (utiliti yang bersifat ordinal) (*Ebook_Modul Pengantar Eko Mikro (1)*, n.d.).

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Equity theory dikembangkan oleh Adams (1963). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity dan inequity atas suatu situasi. Diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Menurut Wexley&Yukl (2003:131). Elemen-elemen dari teori keadilan ada tiga yaitu:

l. Input adalah: “anything of value that the employee perceives that he contributes to his job “. Ini berarti input adalah segala sesuatu yang berhargayang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya. Dalarn hal ini misalnya: education, experience, skill, amount of effort expected, number of hours worked, and personal tools dan sebagainya.

2. Outcomes. Outcomes is anything of value that the ernployee perceives he obtains from the job. lni berarti outcomes adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai “hasil” dari pekerjaannya seperti misalnya: pay,

fringe benefits, status symbols, recognition, opportunity for achievement or self expression.

3. Comparison Person. Yang dimaksud comparison person ialah kepada oranglain dengan siapa karyawan membandingkan rasio input-outcomes yang dimilikinya. Cornparison person ini merupakan seseorang di perusahaan yangsama, atau tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau (the comparison person may be someone in the same organization. someone in a diffirent organization, or even the person himself in a previous job).

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini memfokuskan pada isu: apakah kepuasan dan ketidakpuasan kerja berakar dari kondisi yang sama atau keduanya merupakan hasil dari perangkat faktor yang berbeda. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja sebenarnya berasal dari sumber yang bertolak belakang. Faktor-faktor yang berkontribusi pada sikap positif (kepuasan kerja) disebut motivator. Sedangkan faktor-faktor yang mencegah terjadinya reaksi negative (ketidakpuasan kerja) disebut hygiens. Teori ini menyatakan pula bahwa kepuasan kerja datang dari kepuasan akan kebutuhan tingkat tinggi. Sedangkan ketidakpuasan kerja berhubungan dengan kondisi tidak berhasil memuaskan kebutuhan tingkat rendah seperti kepuasan sosial dan kebutuhan fisiologis.

4. Teori Motivasi Vroom

Teori dari Vroom (1964) buku Organisasi Dan Motivasi karya Drs.H. Malayu S.P. Hasibuan tentang teori kongnitif motivasi (cognitive theory of motivation) menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

a) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas

b) Instrumentalis yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).

c) Valensi yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan posistif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Teori Ekuitas (John Stacey Adams, 1965): Teori ini memiliki relevansi yang luas dengan beberapa variabel penelitian, yaitu:

1. Gaji dan Insentif (termasuk dalam kompenasi finansial)
2. Jam kerja (terkait dengan factor input waktu)
3. Jenis kelamin (termasuk dalam karakteristik pribadi)
4. Jumlah tanggungan keluarga (terkait dengan tanggung jawab)

Semua variabel ini dapat mempengaruhi persepsi karyawan tentang keadilan dalam hubungan kerja mereka.

Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg, 1966): Teori ini relevan dengan variabel upah (gaji) dan jam kerja (kondisi kerja). Dalam teori Herzberg, gaji termasuk dalam faktor *higiens* yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja, sementara jam kerja atau kondisi kerja juga merupakan bagian dari faktor *higiens* yang dapat mempengaruhi tigkat kepuasan kerja karyawan.

Teori Motivasi (Victor Vroom, 1964): Teori ini relevan dengan variabel ekspetasi (expectancy). Dalam teori Vroom, ekspetasi merupakan salah satu dari tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi individu, bersama dengan instrumentalis dan valensi.

Dengan demikian, penelitian ini dapat menggunakan ketiga teori tersebut untuk memahami bagaimana variabel-variabel atau faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja.

a. Gaji

Dalam (*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, n.d.) disebutkan bahwa, “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai Imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian upah. Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan

dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapakan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan" (Febrianti, 2017).

b. Jumlah Tanggungan Keluarga

Tanggungan adalah orang atau orang-orang yang masih berhubungan keluarga atau masih dianggap berhubungan keluarga serta hidupnya pun ditanggung (Halim, 2005). Jumlah tanggungan adalah banyaknya jumlah jiwa (anggota rumah tangga) yang masih menempati atau menghuni satu rumah dengan kepala rumah tangga, serta masih menjadi beban tanggungan rumah tangga dalam memenuhi kebutuhan sehari- hari. Jumlah tanggungan menurut (Ahmad, 2007) dapat digolongkan sebagai berikut:

- Tanggungan besar, apabila jumlah tanggungan ≥ 5 orang.
- Tanggungan kecil, apabila jumlah tanggungan < 5 orang.

c. Jenis kelamin

Asmarany (2013) dalam (Robintang, 2017) mengemukakan bahwa gender adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman. Dalam studi yang dilakukan oleh Hungu (2007) dalam (Robintang 2017), gender (jenis kelamin) didefinisikan sebagai perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki, yang dibentuk sejak lahir.

d. Insentif

Insentif menurut (Mangkunegara 2011) mengemukakan pandangannya sebagai berikut: Penguatan ialah penghargaan material yang diberikan dari pemimpin organisasi kepada karyawan guna bekerja dengan motivasi serta kinerja tinggi untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Kemudian, seperti dikemukakan (Manulang 2004), teori lain tentang insentif adalah: tujuan pemberian insentif kepada karyawan (apakah mereka bekerja di sektor publik atau swasta atau sebagai anggota lembaga institusional), antara lain, sebagai motivasi untuk tindakan. melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

e. Jam Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia atau KBBI, jam kerja adalah waktu yang dijadwalkan bagi pegawai dan sebagainya untuk bekerja. Menurut (Tissa, 2017) waktu yang digunakan oleh seseorang untuk membuat produk atau jasa tertentu disebut dengan jam kerja. Jam Kerja merupakan waktu untuk melaksanakan pekerjaan dan dapat dilakukan siang hari dan/atau malam hari.

f. Ekspetasi

"Ekspektasi" dalam ekonomi mengacu pada perkiraan atau pandangan yang dimiliki oleh para pengambil keputusan tentang harga di masa depan, penjualan, pendapatan, pajak, atau variabel kunci lainnya. Pentingnya ekspektasi adalah karena dampaknya yang sering kali substansial terhadap pilihan-pilihan perusahaan dan rumah tangga saat ini, dan karenanya terhadap harga-harga saat ini dan tingkat aktivitas ekonomi secara keseluruhan.

Menurut (Ormrod, 2009), ekspektasi adalah kepercayaan mengenai kemungkinan meraih kesuksesan dalam sebuah aktivitas, berdasarkan tingkat kemampuan saat ini dan kondisi eksternal yang bisa membantu atau menghambat performa.

D. Pengertian Guru

Guru merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam proses pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Departemen Pendidikan Nasional, 2005).

E. Status Kepegawaian

1. Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, yang diangkat oleh pejabat tertentu dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri. Dalam PP NO 38 tahun 1992 tentang tenaga kependidikan bab V pasal 10 ayat 1 dan 2, yang berhubungan dengan tenaga pendidik. Dalam PP tersebut dijelaskan guru tetap pegawai negeri sipil atau PNS adalah guru yang diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil oleh pemerintah dan

pemerintah daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pernanda, 2021).

2. Guru Honorer atau Non ASN

Dalam Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005: Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Guru honor yang ada pada suatu sekolah terdiri dari beberapa jenis, hal ini dikarenakan tergantung dari mana ia diangkat dan dibiayai sesuai dengan jenis pekerjaan atau tugasnya di suatu lembaga.

F. Penelitian Terdahulu

1. (Fadhlan & Iskandar, 2022) "Analisis Kepuasan kerja guru berdasarkan faktor Lingkungan kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru (Studi pada Guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen)" (2022). Metode: analisis asosiatif dengan alat analisis model analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan; (1) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 23,95%. (2) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 30,43%, (3) Faktor motivasi berpengaruh signifikans, baik secara langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja guru, yakni sebesar 25,5% (4) Secara simultan lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru sebesar 33,2%. Dan (5) tingkat kepuasan kerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kabupaten Bireuen belum maksimal, baru mencapai 74,65%.
2. (Desriani et al., 2023) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SD Negeri Sekecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan Riau" (2023). Metode: Analisis regresi linier berganda. Berdasarkan pengujian, model memenuhi asumsi klasik dan uji kelayakan model, dan diperoleh persamaan regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara gaya kepemimpinana terhadap kepuasan kerja guru di SDN Kabupaten Bunut,

Pelalawan, terdapat kontribusi positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SDN Bunut Kabupaten Pelalawan, terdapat kontribusi positif dan signifikan antara komitmen guru terhadap kepuasan kerja guru di SDN Bunut Kabupaten Pelalawan.

3. (Ariani & Yuliani, 2024) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 3 Balikpapan" (2024). Metode: analisis dengan metode PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Balikpapan. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Balikpapan. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Balikpapan.
4. (Rima, 2022) "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMP ISLAM KOTA BANJARMASIN" (2022). Metode: Regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap job satisfaction guru, dengan hasil uji variabel X1 terhadap Y menunjukkan hasil t hitung 4,365 > t tabel 1,977 dengan taraf signifikan yaitu 0,000 < 0,05; (2) ada pengaruh budaya organisasi terhadap job satisfaction guru, dengan hasil uji variabel X2 terhadap Y menunjukkan hasil t hitung 5,069 > t tabel 1,977 dengan taraf signifikan yaitu 0,000 < 0,05; (3) ada pengaruh sistem kompensasi terhadap job satisfaction guru, dengan hasil uji variabel X3 terhadap Y menunjukkan hasil t hitung 4,142 > t tabel 1,977 dengan taraf signifikan yaitu 0,000 < 0,05; dan (4) ada pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan sistem kompensasi terhadap job satisfaction guru secara simultan dengan hasil F hitung 73,506 > F tabel 2,67 dengan taraf signifikan yaitu 0,000 < 0,05 dengan R-square sebesar 61,2%.
5. (Oka Suryadinatha Gorda, 2019) "Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus of Control, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN" (2019). Model struktural berjenjang menggunakan teknik analisis SEM (Structural Equation Modeling) metode analisis data menggunakan software Smart PLS. Hasil analisis data menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, locus of control berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar.

6. (Robintang, 2017) "PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN DAN MASA KERJA PADA PEGAWAI UNIVERSITAS MEDAN AREA" (2017). Metode: menggunakan teknik Total Sampling dan metode Skala Likert. Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil terdapat perbedaan antara kepuasan kerja yang ditinjau dari jenis kelamin dan masa kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien anava dari jenis kelamin, dimana F = 11.348; p = 0.000 < 0.50 dan koefisien anava masa kerja dimana F = 62.363; p = 0.000 < 0.50. Dari hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik diperoleh jenis kelamin wanita lebih tinggi dan masa kerja di atas 5 tahun memiliki kepuasan yang lebih tinggi.
7. (Zaputri et al., 2013) "PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya)" (2013). Metode: Metode analisis data deskriftif dan analisis path. Berdasarkan hasil analisis path menujukkan bahwa variabel insentif material (X1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) dengan nilai sebesar 0,381. Variabel insentif non material (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) dengan nilai sebesar 0,452. Variabel insentif material (X1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) dengan nilai sebesar 0,403. Variabel insentif non material (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) dengan nilai sebesar 0,327. Yang terakhir, variabel kepuasan kerja (Y1) berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) dengan sebesar 0,200.
8. (Rima Devi Satriani, 2020) "PENGARUH GAJI DAN JAM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UD. HASBY MLARAK DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING". Metode: Profortionate Stratified Random Sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompensasi kerja di UD. Hasby Mlarak. (2) Jam kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompensasi kerja di UD.

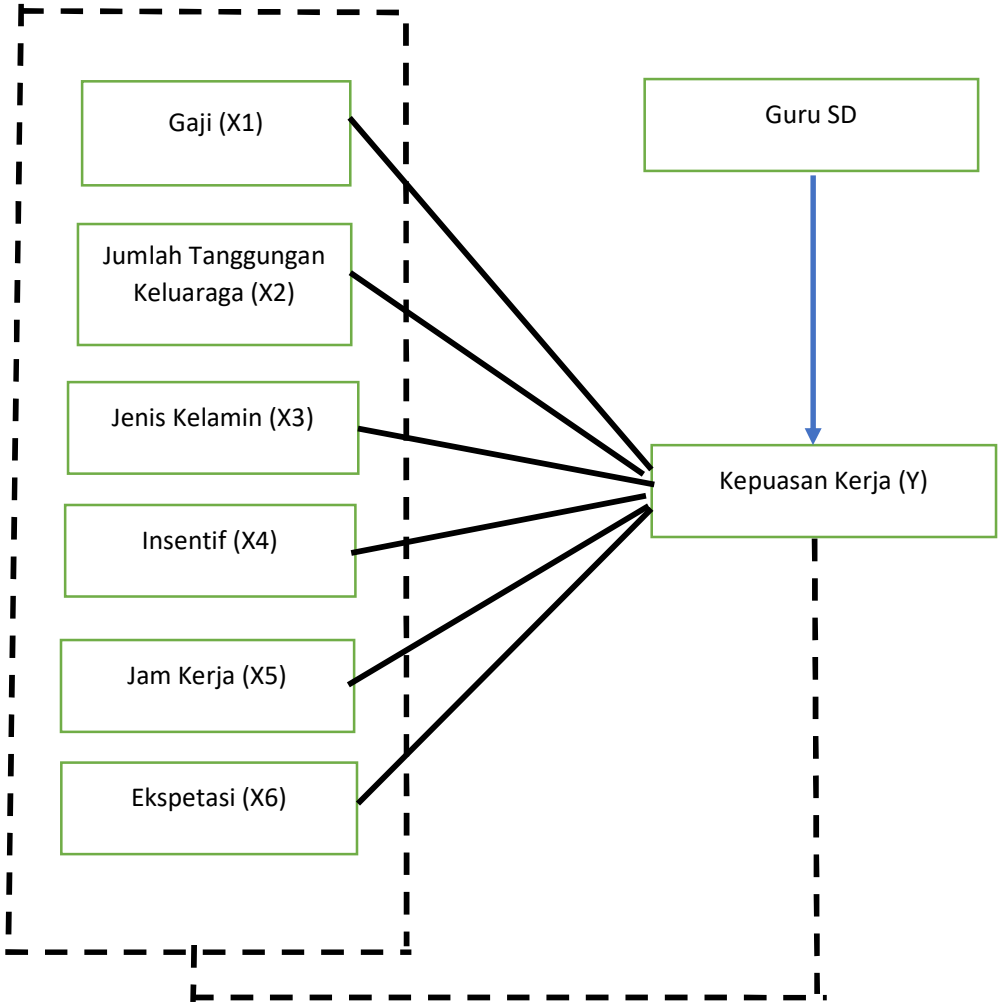
Hasby Mlarak. (3) Gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak. (4) Jam kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di UD. Hasby Mlarak. (5) Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak. (6) Kompensasi dapat menjadi perantara dalam pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan. (7) Kompensasi dapat menjadi perantara dalam pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

9. (Lantang Kisman, 2022) "Pengaruh Modal Kerja, Jamn Kerja, Lama Usaha terhadap Pendapatan Pedagang di Ruang Terbuka Hijau (Rth) di Kota Poso" (2022). Metode: Regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa hasil uji, modal kerja secara parsial berpengaruh Signifikan terhadap pendapatan pedagang di RTH kota Poso (0.000 < 0.05). Sedangkan jam kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pendapatan pedagang di RTH kota Poso (0.0488>0.05), selanjutnya variable lama usaha tidak berpengaruh signifikan terhadap pendapatan pedagang di RTH kota Poso (0.057>0.05). kemudian hasil uji f secara simultan menunjukan bahwa variable modalkerja, jam kerja, dan lama usaha berpengaruh signifikan terhadap pendapatan pedagang di RTH kota Poso. Hasil perhitungan (R Square) diperoleh nilai sebesar 0.82,2 atau 82,2 %. Artinya kontribusi variable modal kerja, jam kerja, dan lama usaha terhadap pendapatan pedagang di RTH kota Poso sebesar 82,2 %, sisanya sebesar 17,8 % ditentukan oleh variabel dan diluar modal.
10. (Poggi, 2008) "Job satisfaction, working conditions and job-expectations" (2008). Metode: Model Frontier stokastik dua Tingkat. Secara khusus, kami menjelaskan hubungan kompleks yang ada antara kepuasan kerja, kondisi kerja yang obyektif, dan ekspektasi pekerja. Pertama, kami menentukan kondisi kerja obyektif mana yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Kedua, kami menguji keberadaan, dan tanda-tanda, bias dalam persepsi realistis tentang kepuasan kerja karena adanya ekspektasi. Ketiga, kami menguji apakah ekspektasi dipengaruhi oleh kondisi kerja yang sebenarnya dialami di tempat kerja. Dari sudut pandang teknis, kami mengestimasi model frontier stokastik dua tingkat. Kami menemukan adanya bias ekspektasi. Ekspektasi yang tinggi memiliki efek yang lebih kuat dalam mengurangi kepuasan kerja dibandingkan ekspektasi yang rendah dalam

meningkatkan ekspektasi kerja. Terakhir, ekspektasi dipengaruhi oleh kondisi kerja yang sebenarnya dialami oleh para pekerja.

G. Kerangka Konseptual

Gambar 1 kerangka penelitian



Keterangan:

→ : Pengaruh secara parsial variabel independen (upah, pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, jenis kelamin, insentif, jam kerja, dan ekspetasi) terhadap Kepuasan Kerja Guru ASN dan Non ASN di SD Kecamatan Selong.

- - - : Pengaruh secara parsial variabel independen (upah, pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, jenis kelamin, insentif, jam kerja, dan ekspetasi) terhadap Kepuasan Kerja Guru ASN dan Non ASN di SD Kecamatan Selong.

H. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka penelitian yang telah dijelaskan di atas, ditetapkan hipotesis untuk penelitian ini ada dua yaitu: Diduga terdapat pengaruh Gaji, Jumlah Tanggungan Keluarga, Jenis Kelamin, Insentif, Jam Kerja, dan Ekspetasi terhadap Kepuasan Kerja Guru secara parsial dan simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang berupaya memahami, memprediksi, atau mengatur fenomena yang diminati melalui pengumpulan dan analisis data numerik.

Alasan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif adalah karena pada penelitian ini akan mencari hubungan antara variabel independen (X) dan dependen variabel (Y), dimana variabel X antara lain: Upah (X1), Jumlah Tanggungan Keluarga (X2), Jenis Kelamin (X3), Insentif (X4), Jam Kerja (X5), Ekspetasi (X6). Sedangkan variabel Y adalah Kepuasan Kerja Guru.

Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui metode survey. Menurut (Gay & Diehl, 1992) metode penelitian survey merupakan metode yang digunakan sebagai kategori umum penelitian yang menggunakan kuesioner dan wawancara.

Prosedur Analisis Data

Model regresi logistik merupakan salah satu bentuk regresi non-linier yang mempunyai variabel terikat berupa variabel kategori, sedangkan variabel bebas dapat berupa variabel numerik atau kategori. Pada model regresi logistik, variabel bebas disebut covariate (Roflin et al., 2023a).

Pada penelitian ini menggunakan model analisis logistik biner. (Widarjono, 2010) (dalam (Roflin et al., 2023b)), Analisis regresi logistic biner adalah analisis yang

digunakan untuk mempelajari hubungan antara satu atau beberapa variabel bebas dengan satu variabel terikat kategori dengan dua klasifikasi yang bertujuan untuk memprediksi nilai peluang terjadi suatu peristiwa berdasarkan pada nilai variabel bebas yang diberikan dalam model. Untuk nilai biner dalam regresi logistik yaitu 0;1. Adapun model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta 0 + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3D1 + \beta 4D2 + \beta 5X5 + \beta 6D3 + e$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja Guru Asn dan Non Asn

X1 : Upah

X2 : Jumlah Tanggungan keluarga

D1 : Jenis Kelamin (Dummy), dimana 0: Laki-laki; 1: Perempuan

D2 : Insentif (Dummy), dimana 0: Ada asuransi Kesehatan;

1: Tidak ada asuransi kesehatan

X3 : Jam Kerja (Jam)

D3 : Ekspetasi (Dummy), Dimana 0: Ada yang diharapkan dimasa yang akan datang; seperti guru ASN berharap dapat tunjangan pensiun, sedangkan guru Non Asn berharap menjadi ASN.

1: Tidak ada yang diharapkan dimasa yang akan datang.

E : Error

Konstanta β1, β2, β3, β4, β5, β6, β7: Koefisien Regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi Logistik

Tujuan dari model ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) dan parsial (individu) terhadap variabel dependen.

Gambar 2 Regresi Logistik

```
. logit kepuasankerja gaji jumlahtanggungankeluarga jeniskelamin insentif jamkerja ekspetasi

Iteration 0:   log likelihood = -107.17461
Iteration 1:   log likelihood = -51.392999
Iteration 2:   log likelihood = -28.387433
Iteration 3:   log likelihood =  -13.97997
Iteration 4:   log likelihood = -12.032322
Iteration 5:   log likelihood = -11.656227
Iteration 6:   log likelihood = -11.652998
Iteration 7:   log likelihood = -11.652996
Iteration 8:   log likelihood = -11.652996

Logistic regression                             Number of obs     =        177
                                                LR chi2(6)        =     191.04
                                                Prob > chi2       =     0.0000
Log likelihood = -11.652996                     Pseudo R2         =     0.8913

------------------------------------------------------------------------------
kepuasankerja |      Coef.   Std. Err.      z    P>|z|     [95% Conf. Interval]
--------------+---------------------------------------------------------------
         gaji |   4.24e-06   1.20e-06     3.55   0.000     1.90e-06    6.59e-06
jumlahtangg~a |     .97051   .5899385     1.65   0.100    -.1857481    2.126768
 jeniskelamin |   1.039005   1.156654     0.90   0.369    -1.227995    3.306004
     insentif |  -.7855155   1.234484    -0.64   0.525     -3.20506    1.634029
     jamkerja |   .2368826   .0991341     2.39   0.017     .0425834    .4311818
     ekspetasi |   .1651788   4.355281     0.04   0.970    -8.371016    8.701373
         _cons |  -15.16026   6.197491    -2.45   0.014    -27.30712   -3.013403
------------------------------------------------------------------------------
Note: 0 failures and 73 successes completely determined.
```

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Stata 14.

Berdasarkan tabel 4.10, maka dapat dirumuskan model persamaan regresi logistic dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta 0 + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + \beta 5X5 + \beta 6X6 + e$$

Disubstitusi menjadi

$$Y = -15{,}16026 + 4{,}24e\text{-}06X1 + 0{,}97051X2 + 1{,}039005D1 + 0{,}78551555D2 + 0{,}2368826X5 + 0{,}1651788D3 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. **Konstanta (Intercept):** -15,16026

   Konstanta ini menunjukkan nilai log-odds dari variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) ketika semua variabel independen (Gaji (X1), Jumlah Tanggungan Keluarga (X2), Jenis Kelamin (X3), Insentif (X4), Jam Kerja (X5), dan Ekspetasi (X6)) sama dengan nol (0) maka tingkat kepuasan kerja guru yakni sebesar 15,16026.

2. **Koefisien Variabel Independen:**

a. **Gaji (X1):** 4,24e-06

   Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel $X1$ akan meningkatkan log-odds dari variabel dependen (Y) sebesar 4,24e-06

b. **Jumlah Tanggungan Keluarga (X2):** 0,97051

   Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel *X*2 akan meningkatkan log-odds dari variabel dependen (Y) sebesar 0,97051.

c. **Jenis Kelamin (X3):** 1,039005

   Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa ketika variabel X3 sama dengan 1, maka log-odds dari variabel dependen (Y) akan meningkat sebesar 1,039005.

d. **Insentif (X4):** 0,78551555

   Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa ketika variabel X4 sama dengan 1, maka log-odds dari variabel dependen (Y) akan meningkat sebesar 0,78551555.

e. **Jam Kerja (X5):** 0,2368826

   Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel *X*5 akan meningkatkan log-odds dari variabel dependen (Y) sebesar 0,2368826.

f. **Ekspetasi (X6):** 0,1651788

   Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa ketika variabel X6 sama dengan 1, maka log-odds dari variabel dependen (Y) akan meningkat sebesar 0,1651788.

Gambar 3 Regresi Logistik

```
Logistic regression                             Number of obs     =        177
                                                LR chi2(6)        =     191.04
                                                Prob > chi2       =     0.0000
Log likelihood = -11.652996                     Pseudo R2         =     0.8913
```

kepuasankerja	Odds Ratio	Std. Err.	z	P>|z|	[95% Conf.	Interval]
gaji	1.000004	1.20e-06	3.55	0.000	1.000002	1.000007
jumlahtanggungankeluarga	2.63929	1.557019	1.65	0.100	.8304827	8.387715
jeniskelamin	2.826402	3.269169	0.90	0.369	.2928791	27.27592
insentif	.4558847	.5627823	-0.64	0.525	.0405565	5.124479
jamkerja	1.267292	.1256318	2.39	0.017	1.043503	1.539075
ekspetasi	1.179604	5.137507	0.04	0.970	.0002315	6011.161
_cons	2.61e-07	1.62e-06	-2.45	0.014	1.38e-12	.0491242

Note: 0 failures and 73 successes completely determined.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan Stata 14.

Dari hasil analisis terlihat bahwa yang signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen adalah variabel Gaji dengan nilai p-value 0.000, dan variabel Jam Kerja dengan nilai p-value 0.017 dengan Tingkat signifikansi 0.05. Dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen karena nilai p < 0,05. Dengan memperhasilkan nilai varian dari sampel, maka variabel yang paling besar

pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah variabel Gaji karena memiliki statistik z terbesar yaitu 3.55.

Kemudian variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu variabel Jumlah Tanggungan Keluarga dengan nilai p-value 0.100, variabel Jenis Kelamin dengan nilai p-value 0.369, variabel Insentif dengan nilai p-value 0.525, dan variabel Ekspetasi dengan nilai p-value 0.979, dengan tingkat signifikansi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai p > 0,05 dapat dikatakan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan nilai Pseudo R2 diperoleh 0.8913 yang berarti bahwa pengaruh 6 variabel yang masuk dalam persamaan regresi logistic terhadap kepuasan kerja sebesar 89,13%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu gaji, jumlah tanggungan keluarga, jenis kelamin, insentif, jam kerja, dan ekspetasi dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 89,13%.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Di Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur

Berdasarkan penelitian, hasil uji regresi logistic diketahui Gaji memiliki nilai signifikansi p-value sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga pengujian hipotesis penelitian ini adalah H1 **diterima** dan H0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Selong. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya satiap kenaikan gaji 1 juta rupiah akan membuat para guru menjadi 1 kali lebih puas dalam bekerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan gaji berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja para guru baik itu guru ASN maupun Non ASN. Artinya, semakin tinggi gaji yang diterima oleh para guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa gaji menjadi faktor penting yang dapat memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Penelitian ini didukung oleh (Hulmawiyah et al., 2018) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja pada guru juga timbul apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan harapannya. Kompensasi yang layak akan mendorong semangat guru dalam bekerja.

Kompensasi seperti gaji yang diterapkan diinstansi ini sesuai dengan harapan guru, sehingga guru yang bekerja diinstansi merasa puas dengan pekerjaannya.

2. Pengaruh Jumlah Tanggungan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Di Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur

Berdasarkan hasil penelitian, hasil uji regresi logistic diketahui Jumlah Tanggungan Keluarga memiliki nilai signifikansi p-value sebesar 0,100 > 0,05. Sehingga pengujian hipotesis adalah H1 **ditolak** dan H0 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial jumlah tanggungan keluarga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Selong, artinya walaupun semakin banyak jumlah tanggungan yang dimiliki seorang guru tidak terlalu memiliki pengaruh terhadap kepuasannya dalam bekerja.

Teori yang digunakan pada penelitian ini mengatakan bahwa jumlah tanggungan keluarga mempengaruhi kepuasan kerja guru ASN dan Non ASN. Namun, ternyata hasil teorinya tidak sejalan dengan hasil peneltian. Hasil yang didapat pada penelitian ini mengatakan bahwa jumlah tanggungan keluarga tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini didukung oleh (Afriany et al., 2023) yang mengatakan bahwa jumlah anggota keluarga dengan tingkat kepuasan kerja tidak memiliki hubungan. Dari hasil uji Chi-Square (χ^2) diperoleh χ^2 hitung = 0,3 dan χ^2 tabel = 5,99, atau nilai χ^2 hitung > χ^2 tabel (0,3 < 5,99) berarti jumlah anggota keluarga dengan kepuasan kerja tidak memiliki hubungan nyata. Hal ini dapat terjadi karena jumlah anggota keluarga yang dimiliki oleh karyawan tidak terlalu banyak sehingga mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal lagi, karena jika seseorang yang memiliki jumlah tanggungan yang cukup banyak maka dirinya akan merasa lebih termotivasi karena terdesak untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah anggota keluarga yang dimiliki oleh guru ASN dan Non ASN tidak terlalu banyak. Berdasarkan hasil kuesioner didapat bahwa mayoritas guru ASN dan Non ASN SD di Kecamatan Selong hanya memiliki jumlah tanggungan 1-2 orang. Hal ini dapat berarti bahwa guru ASN dan Non ASN tidak merasa terlalu terdesak untuk memenuhi kebutuhan keluarga, sehingga tidak ada motivasi yang kuat untuk bekerja lebih maksimal lagi.

3. Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Di Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur

Berdasarkan hasil penelitian, hasil uji regresi logistic diketahui Jenis Kelamin memiliki nilai signifikansi p-value sebesar 0,369 > 0,05. Sehingga pengujian hipotesis adalah H1 **ditolak** dan H0 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Selong, artinya tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan terhadap kepuasannya dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara laki-laki dan perempuan dalam hal tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua jenis kelamin menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang sama, dan bahwa jenis kelamin tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di antara para guru. Prioritas guru laki-laki dan perempuan mungkin serupa, sehingga menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang sebanding. Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa guru laki-laki dan perempuan cenderung memiliki tujuan dan motivasi yang sama dalam pekerjaan mereka sebagai guru.

Penelitian ini didukung oleh (Putri, 2017) yang mengatakan bahwa pada dasarnya dalam sebuah organisasi didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang berasal dari berbagai status salah satunya berupa jenis kelamin. Jenis kelamin yang berbeda tidak selalu memiliki pengaruh yang berbeda pula terhadap tingkat kepuasaan kerja yang dirasakan setiap individu, sehingga tingkat kepuasan kerja tersebut dapat disebabkan oleh faktor lain selain jenis kelamin.

4. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Di Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur

Berdasarkan hasil penelitian, hasil uji regresi logistic diketahui Insentif memiliki nilai signifikansi p-value sebesar 0,525 > 0,05. Sehingga pengujian hipotesis adalah H1 **ditolak** dan H0 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Selong, artinya walaupun semakin banyak insentif yang diberikan sekolah kepada seorang guru tidak akan memiliki pengaruh terhadap kepuasannya dalam bekerja.

Peran persepsi guru terhadap insentif dalam konteks ini juga signifikan. Ada kemungkinan bahwa guru dapat melihat penyediaan laptop dan WiFi sebagai tanggung jawab pemerintah dalam memastikan ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai, dan bukan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka. Dengan tidak adanya penghargaan dan pengakuan yang tulus, insentif ini mungkin dianggap tidak memiliki substansi dan mungkin tidak memotivasi guru untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Penelitian ini didukung oleh (Ramadhan, 2021) yang mengatakan bahwa hasil yang tidak signifikan, maka diartikan peningkatan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan banyak karyawan yang masih merasakan jika promosi yang dilakukan perusahaan belum dapat membuat lebih giat bekerja dan gaji serta kompensasi yang diberikan perusahaan masih belum sesuai dengan keinginan para karyawan yang membuat tidak berpengaruhnya kepuasan yang dirasakan karyawan. Dalam hal ini jabatan ataupun bonus yang diberikan masih membuat karyawan merasa kurang puas dengan apa yang diberikan perusahaan.

5. Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Di Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur

Berdasarkan hasil penelitian, hasil uji regresi logistic diketahui Jam Kerja memiliki nilai signifikansi p-value sebesar 0,017 < 0,05. Sehingga pengujian hipotesis penelitian adalah H1 **diterima** dan H0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial jam kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Selong. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya apabila jam kerja bertambah satu jam perminggu maka akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jam kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, semakin ideal atau sesuai jam kerja dengan kebutuhan dan ekspektasi guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Jam kerja yang ideal dapat membantu guru mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi (work-life balance). Keseimbangan ini berkontribusi pada penurunan tingkat stres, peningkatan kesehatan mental, dan pada akhirnya, peningkatan kepuasan kerja.

Penelitian ini didukung oleh (Saputra et al., 2020) yang mengatakan bahwa Hal ini karena karyawan di mayoritas bekerja selama 8-9 jam seharinya. Jam kerja yang sesuai dan tidak berlebihan yang ditetapkan membuat karyawannya tidak memiliki keluhan

akan jam kerja tersebut. Terlebih lagi jika karyawan rela mengambil jam kerja lebih mereka akan mendapatkan kompensasi berupa uang lembur yang dapat menjadi pendapatan tambahan untuk karyawan guna memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Satriani, 2020) yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel jam kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Selain itu diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,436 memiliki arti bahwa pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 43,6% dan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

6. Pengaruh Ekspetasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Di Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur

Berdasarkan hasil penelitian, hasil uji regresi logistic diketahui Eksspetasi memiliki nilai signifikansi p-value sebesar 0,970 > 0,05. Sehingga pengujian hipotesis adalah H1 **ditolak** dan H0 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial ekspetasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Selong, artinya walaupun ekspetasi atau harapan yang dimiliki seorang guru meningkat tidak akan memiliki pengaruh terhadap kepuasannya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan bahwa ekspetasi saja tidak cukup untuk menjamin kepuasan kerja guru. Upaya peningkatan kepuasan kerja guru perlu melibatkan aspek-aspek lain yang lebih komprehensif dan berfokus pada pemenuhan kebutuhan intrinsik, lingkungan kerja yang positif, serta sistem reward dan punishment yang adil.

Penelitian ini didukung oleh (Tyas, 2023) yang mengatakan bahwa motivasi kerja disini didapatkan hasil yang tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karena kepuasan kerja berkaitan dengan melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasaran guru untuk kegiatan belajar mengajarnya. Karena faktor penentu kepuasan kerja itu berasal dari harapan seseorang terhadap gaji, penilaian diri sendiri, penilaian orang lain, perbandingan sosial, hubungan antara apa yang dikerjakan dengan apa yang didapatkan, kepuasan seseorang dalam mengerjakan tugasnya juga lingkungan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis dan pembahsan yang diperoleh dari 177 sampel Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur yang ditelah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan atas hasil analisis tersebut yaitu Hasil uji pengaruh variabel gaji dan jam kerja secara parsial bepengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur, sedangkan variabel jumlah tanggungan keluarga, jenis kelamin, insentif dan ekspetasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur.

B. Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran penelitian yang dapat diambil adalah:

1. Bisa dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengukur kepuasan kerja dengan menggunkan teori Bourjas bahwa dari teori Bourjas diukur dari pendapatan atau gaji.
2. Kepada pemerintah untuk memperhatikan gaji guru non asn dengan memberikan gaji yang layak. Karena pada penelitian ini terdapat perbedaan kepuasan antara guru ASN dan Non ASN. Berdasarkan data guru Non ASN mendapatkan gaji rata-rata di bawah 1 juta. Oleh karena itu rata-rata guru Non ASN belum puas dengan gaji yang didapatkan dimana beban kerja yang di tanggung tidak jauh beda dengan beban kerja guru ASN.

REFERENSI

Afriany, A. A., Pitoyo, R., & Adrian, D. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Elang Perdana Tyre Industry. *J-LEE-Journal of Law, English, and Economics*, *5*(1), 66–77.

Ahmad, S. (2007). *Pengembangan Ekonomi Mikro*. Nasional Conference.

Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.

Fauzan, G. A. (2021). Guru Honorer dalam Lingkaran Ketidakadilan. *Journal on Education*, *4*(1), 197–208. https://doi.org/10.31004/joe.v4i1.418

Febrianti, L. (2017). Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang- Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *UIR Law Review*, *1*(1), 83–92.

Gay, L. R., & Diehl. (1992). *Research Methods for Business and Management*. Macmillan Publishing Company.

Halim, A. R. (2005). *Hukum Dalam Tanya Jawab*. PT. Intermasa.

Hulmawiyah, H., Hariani, L. S., & Yudiono, U. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, *3*(1).

Lengkana, A. S., & Sofa, N. S. N. (2017). Kebijakan Pendidikan Jasmani dalam Pendidikan. *Jurnal Olahraga*, *3*(1), 1–12. https://doi.org/10.37742/jo.v3i1.67

Ormrod, J. E. (2009). *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang* (Ed 6). Erlangga.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. (n.d.).

Pernanda, Y. A. (2021). Perbedaan Kinerja Guru Honorer Dengan Pegawai Negeri Sipil. *JOURNAL SCIENTIFIC OF MANDALIKA (JSM) e-ISSN 2745-5955| p-ISSN 2809-0543*, *2*(1), 37–44.

Prakasam, G. R. (2010). *Changing landscape of higher education in India: The case of engineering education in Tamil Nadu*.

Putri, D. P. (2017). *Pengaruh Usia, Jenis Kelamin, Dan Conscientiousness Personality Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Guru (Studi Empiris Pada SMP Negeri 3 Sukoharjo)*. 1–19.

Ramadhan, R. (2021). *Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT Cipta Niaga Semesta)*. 1–104.

Roflin, E., Riana, F., Munarsih, E., & Liberty, I. A. (2023a). *Regresi Logistik Biner dan Multinomial* (1st ed.). PT Nasya Expanding Management.

Roflin, E., Riana, F., Munarsih, E., & Liberty, I. A. (2023b). *Regresi Logistik Biner dan Multinomial*. Penerbit NEM.

Saputra, S. A. D., Wulan, S., & Gayatri, S. (2020). Pengaruh Faktor Sosial Dan Faktor Ekonomi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Gondorukem Di Kota Pekalongan. *AGROMEDIA: Berkala Ilmiah Ilmu-Ilmu Pertanian*, *38*(1), 27–34.

Satriani, R. D. (2020). *Pengaruh Gaji dan Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Hasby Mlarak dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Sugiyono, Prof. D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Suwatno, H. d, & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. *Bandung: Alfabeta*.

Tissa, R. K. (2017). *Pengaruh Modal Usaha, Lokasi Usaha, Jam Kerja dan Jumlah Karyawan terhadap Pendapatan Pedagang Pasar Bendungan Kabupaten Kulon Progo Setelah Mengalami Kebakaran.*

Tyas, Q. C. (2023). Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Ma'had Al Izzah Leadership School Malang. *Jurnal Pendidikan Indonesia (JOUPI)*, *1*(2), 27–39.

Veirissa, A. H. (2021). Kualitas guru di Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS)*, *4*, 267–272.

Widarjono, A. (2010). Analisis statistika multivariat terapan. *Yogyakarta: UPP STIM YKPN*.