

# HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN PENGHARGAAN (*REWARD*) DENGAN KOMITMEN GURU SEKOLAH DASAR SE-GUGUS 3 UPTD SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR

ELVINA<sup>(1)</sup>  
ISJONI<sup>(2)</sup>  
HADRIANA<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup>Post Graduate Student of Riau University

<sup>2</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

<sup>3</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

**ABSTRACT:** In accordance with the hypothesis, then the purpose of this study was to obtain information the relationship between the working environment and reward with a commitment of elementary school teachers Se-Cluster 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar. Before reaching these objectives need to be done or known, among other things: 1) To obtain information that is valid and reliable relationship between the work environment and the commitment of elementary school teachers Se-Cluster 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar?, 2) To obtain information valid and reliable about the relationship between reward with a commitment of elementary school teachers Se-Cluster 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar?, and 3) To obtain information valid and reliable about the relationship between the working environment and reward together with commitment Elementary School teacher Se-Cluster 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar?. By distributing questionnaires to 114 samples Elementary School teacher Se-Cluster 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar. The results of research such is a positive relationship between the work environment ( $X_1$ ) with the commitment ( $Y$ ). This means that the stronger the Working Environment, the stronger the commitment of teachers. There is a positive relationship between the reward ( $X_2$ ) with the commitment ( $Y$ ). Means the better the reward, the stronger the commitment of teachers. There is a positive relationship between the working environment and reward together with the commitment of teachers. Test results simultaneous significance that the working environment and the award together significant influence with the commitment of Elementary School teacher Se-Cluster 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar. While the statistical test T with the results of the work environment ( $X_1$ ) significantly affects commitment Elementary School teacher Se-Cluster 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar. While the reward ( $X_2$ ) significantly affects commitment Elementary School teacher Se-Cluster 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar.

Keywords: Work Environment and Rewards, Commitment Teachers

**ABSTRAK:** Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi hubungan antara lingkungan kerja dan penghargaan (*Reward*) dengan komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar. Sebelum mencapai tujuan tersebut perlu dilakukan atau diketahui antara lain : 1) Untuk memperoleh informasi yang valid dan reliabel tentang hubungan antara lingkungan kerja dan dengan komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar?, 2) Untuk memperoleh informasi yang valid dan reliabel tentang hubungan antara penghargaan (*reward*) dengan komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar?, dan 3) Untuk memperoleh informasi yang valid dan reliabel tentang hubungan antara lingkungan kerja

dan penghargaan (*Reward*) secara bersama-sama Dengan Komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar?. Melalui penyebaran angket kepada 114 sampel guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar. Hasil penelitian diantaranya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan komitmen (Y). Artinya semakin kuat Lingkungan Kerja, maka semakin kuat komitmen guru. Terdapat hubungan positif antara penghargaan (*Reward*) ( $X_2$ ) dengan komitmen (Y). Artinya semakin baik penghargaan (*Reward*), maka semakin kuat komitmen guru. Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan penghargaan (*reward*) secara bersama-sama dengan komitmen guru. Hasil uji signifikansi simultan bahwa lingkungan kerja dan penghargaan (*reward*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dengan komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar. Sedangkan uji statistik T dengan hasil lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar. Sedangkan penghargaan (*reward*) ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Penghargaan (*Reward*), Komitmen guru

## PENDAHULUAN

Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar – mengajar. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Kunandar (2010) mengatakan bahwa dalam menjalankan tugasnya seorang guru setidaknya harus memiliki kemampuan dan sikap sebagai berikut: pertama, menguasai kurikulum, guru harus tahu batas-batas materi yang harus disajikan dalam kegiatan belajar mengajar, baik dalam keluasan materi, konsep, maupun tingkat kesulitannya sesuai dengan yang di gariskan dalam kurikulum. Kedua, menguasai substansi materi yang di ajarkannya, guru tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan bahan pelajaran yang ditetapkan, tetapi guru juga harus menguasai dan menghayati secara mendalam semua materi yang diajarkan. Ketiga, menguasai metode dan evaluasi belajar. Keempat, tanggung jawab terhadap tugas. Kelima, disiplin dalam arti yang luas.

Berdasarkan prasurvey dan pengamatan di lapangan berkaitan dengan komitmen *Guru*

*Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar* dapat dilihat dari : 1) Masih ada guru yang meninggalkan tugas sebelum waktunya, sering mengeluh, mengelakkan sebagian dari tanggung jawab, dan merasa bosan dalam bekerja. 2) Masih ada guru yang belum melaksanakan tindak lanjut dalam pembelajaran seperti kurangnya pengayaan dan remedial kepada siswa. 3) Masih ada guru yang belum memperbarui RPP sebelum melaksanakan pembelajaran di kelas. 4) Masih ada guru menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum menggunakan acuan kurikulum yang di persyaratan dan tidak konsisten dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan pengajaran (RPP) yang telah di siapkan dan dalam proses pembelajaran, guru masih dominan menggunakan metode ceramah dalam proses pembelajaran. 5) Masih ada guru mengajar berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu dan merasa hapal di luar kepala dan tidak mau berubah dengan hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran.

Fenomena tersebut mencerminkan masih rendahnya komitmen guru-guru *Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar* saat ini. Mengapa fenomena tersebut terjadi? Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan fenomena tersebut terjadi? Sekolah sebagai lembaga pendidikan hendaknya

memperhatikan faktor-faktor yang berperan dalam pembentukan komitmen organisasi. Menciptakan dan meningkatkan komitmen guru, dapat dilakukan dengan memperhatikan berbagai faktor yang berperan dalam pembentukannya.

Menurut Mathis dan Jackson, 2001 (dalam Nurmansyah, 2010 : 289) komitmen adalah tingkat penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap berada didalam organisasi. Selanjutnya Nurmansyah, 2010 mengatakan komitmen adalah kesediaan pegawai untuk memberikan perhatian dan menyumbangkan pengetahuannya kepada pekerjaannya, dan menggambarkan tentang sebab loyal seorang pegawai terhadap organisasinya.

Steers dan Porter, 1983 (dalam Sopiah, 2008 : 156) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Luthans (2009 : 249) komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Sopiah (2008 : 157) menyatakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut :

- a) Afektif komitmen adalah apabila karyawan tetap bertahan pada organisai karena adanya ikatan emosional.
- b) *Continuan* komitmen ialah apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c) Normatif komitmen yaitu timbul dari nilai-nilai dalam diri, karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Meyer dan Allen (dalam Luthans 2009 : 249) menyatakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut :

- a) Komitmen afektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b) Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.
- c) Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Berdasarkan pendapat tentang penghargaan (*reward*) yang dikemukakan diatas maka dapat disintesisikan bahwa penghargaan (*reward*) adalah sesuatu yang diberikan oleh organisasi kepada anggotanya sebagai bentuk menghargai pekerjaan yang telah dilakukannya berupa finansial atau nonfinansial, dengan indikator (1) Penghargaan finansial, (2) Penghargaan Interpersonal, (3) Promosi.

Menurut Sunyoto (2012 : 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Nurmansyah (2011 : 225) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011 : 75) Lingkungan kerja dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

Sedarmayanti (2011 : 28) menyatakan suatu lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Alex. S. Nitisemito (2000) (dalam Syafaruddin 2011 : 14) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam

menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Alex. S. Nitisemito (dalam Syafaruddin 2011) menyatakan secara umum lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sunyoto (2012 : 44) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi sebagai berikut : a) Hubungan karyawan, b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja, c) Peraturan kerja, d) Penerangan, e) Sirkulasi udara, f) Keamanan.

Berdasarkan pendapat–pendapat di atas maka dapat disintesis bahwa lingkungan kerja adalah seluruh suasana yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, yang diukur dengan indikator : (1) penerangan / cahaya di tempat kerja, (2) kebisingan di tempat kerja, (3) tata warna di tempat kerja, (4) dekorasi ditempat kerja, (5) keamanan ditempat kerja.

Nawawi (2008 : 219) menyatakan penghargaan/ganjaran (*reward*) berkenaan dengan seluruh aspek kompensasi, bahkan termasuk juga di luar kompensasi. Penghargaan/ganjaran (*reward*) pada dasarnya berarti usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara pekerja satu dengan yang lainnya.

Wiengfield dan Berry (2002) (dalam Syafaruddin 2011 : 19) sengaja mengeluarkan gaji sebagai bagian dari penghargaan. Menurut beliau penghargaan adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, tetapi bukan gaji. Penghargaan yang baik akan mendorong karyawan senang datang ke kantor untuk kerja keras bagi perusahaan. Menurut Wibowo (2011 : 362) penghargaan adalah atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu untuk meningkatkan kinerja, manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan.

Menurut Wiengfield dan Berry (2002), (dalam Syafaruddin 2011 : 82) jenis penghargaan

ekstrinsik lainnya seperti yang dikemukakan oleh yaitu “memperkaya” tempat kerja, merupakan jenis penghargaan yang berupa tempat kerja yang “kaya”, artinya tempat kerja yang mampu memfasilitasi kebutuhan dan mendorong karyawan untuk “memperkaya kemampuannya” Menurut Sudarmanto (2009), (dalam Syafaruddin 2011 : 19) wujud dari penghargaan dapat berupa gaji pokok/upah dasar, gaji variabel, insentif/perangsang, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun.

Selanjutnya Sudarmanto (2009), (dalam Syafaruddin 2011 : 23) mengatakan sistem penghargaan pegawai dirancang untuk tujuan atau kepentingan kedua belah pihak, yaitu pegawai dan organisasi. Bagi pegawai, penghargaan dimaksudkan untuk menumbuhkan motivasi dan semangat kerja serta kepuasan kerja. Berdasarkan pendapat tentang penghargaan (*reward*) yang dikemukakan diatas maka dapat disintesis bahwa penghargaan (*reward*) adalah sesuatu yang diberikan oleh organisasi kepada anggotanya sebagai bentuk menghargai pekerjaan yang telah dilakukannya berupa finansial atau nonfinansial, dengan indikator (1) Penghargaan finansial, (2) Penghargaan Interpersonal, (3) Promosi.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) yang disebarkan kepada responden yang berisikan pernyataan-pernyataan tentang lingkungan kerja, penghargaan (*reward*) dan komitmen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar sebanyak 160, dan sampel berjumlah 114 orang sesuai dengan data hasil observasi.

### Besarnya Sampel

Rumus :

$n =$

$$\frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

$n =$  Ukuran Sampel  
 $N =$  Ukuran Populasi  
 $d =$  Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

$$= 160$$

$$160 \times 0.05 + 1$$

$$= 160$$

$$160 \times 0.003 + 1$$

$$= 160$$

$$0.4 + 1$$

$$= 160$$

$$1.4$$

$$= \mathbf{114.29}$$

**Tabel 3.1. Populasi Dan Sampel Penelitian**

No	Nama Sekolah	L	P	Jumlah	Persentase	Sampel
1	SD N 017 Pandau Jaya	6	34	40 Orang	38.75%	28 Orang
2	SD N 019 Pandau Jaya	2	34	36 Orang	38.75%	25 Orang
3	SD N 023 Pandau Jaya	6	30	36 Orang	38.75%	25 Orang
4	SD Swasta 026 Nurmadani Pandau Jaya	10	18	28 Orang	38.75%	20 Orang
5	SDI S 022 Yapsin	0	10	10 Orang	38.75%	14 Orang
6	SD IT Sakinah	2	8	10 Orang	38.75%	10 Orang
	<b>Jumlah</b>	<b>26</b>	<b>134</b>	<b>160 Orang</b>	<b>38.75%</b>	<b>114 Orang</b>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) diukur dengan 7 indikator dan menggunakan 24 buah pernyataan. Pada variabel lingkungan kerja yang menunjukkan hubungan terhadap komitmen guru terdapat pada indikator 6 (Bau Tidak Sedap) dengan skor sebesar 435 dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,82, sedangkan pada indikator 7 (Komunikasi) dengan skor sebesar 391 dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,43. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa responden mengatakan lingkungan kerja guru di Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar, berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,59.

Variabel penghargaan (*Reward*) ( $X_2$ ) diukur dengan 3 indikator dan menggunakan 22 buah pernyataan. Pada variabel Penghargaan (*Reward*) yang menunjukkan hubungan terhadap komitmen guru terdapat pada indikator 1 (Penghargaan (*Reward*)) dengan skor sebesar 434 dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,81, sedangkan pada indikator 3 (Promosi) dengan skor sebesar 570 dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,44. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa responden mengatakan penghargaan (*Reward*) guru di Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar, berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,62

Variabel komitmen guru (Y) diukur dengan 3 indikator dan menggunakan 12 buah pernyataan. Pada variabel komitmen guru terdapat pada indikator 2 (*Continuan* komitmen) dengan skor sebesar 437 dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,83, sedangkan pada indikator 3 (*Normatif* komitmen) dengan skor sebesar 388 dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,40. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa responden mengatakan komitmen guru di Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar, berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,59.

### Hubungan Antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan Komitmen (Y)

Hubungan yang terjadi pada variabel lingkungan kerja dengan komitmen memiliki hubungan yang baik. Hubungan lingkungan kerja dalam penelitian ini terbukti secara parsial memberikan kontribusi yang signifikan dengan komitmen guru. Dengan diketahui korelasi antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan komitmen (Y) sebesar 0.705 berada pada kategori baik. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan komitmen (Y). Artinya semakin baik Lingkungan Kerja, maka semakin baik komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar. Sedangkan nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0.498. Hal ini berarti bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar adalah sebesar 49.8% sedangkan sisanya sebesar (100% - 49.8 = 50.2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari variabel lingkungan kerja ini.

### Hubungan Antara Penghargaan (*Reward*) ( $X_2$ ) Terhadap Komitmen (Y)

Hubungan yang terjadi pada variabel penghargaan (*reward*) dengan komitmen memiliki hubungan yang baik. Hubungan penghargaan (*reward*) dalam penelitian ini terbukti secara parsial memberikan kontribusi yang signifikan dengan komitmen guru.

Dengan diketahui korelasi antara penghargaan (*reward*) ( $X_2$ ) dengan komitmen (Y) sebesar 0.471 berada pada kategori cukup baik. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara penghargaan (*reward*) ( $X_2$ ) dengan komitmen (Y). Artinya Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar harus lebih meningkatkan penghargaan (*reward*) guru, maka akan semakin baik komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar. Sedangkan nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0.222. Hal ini berarti bahwa hubungan antara penghargaan (*reward*) dengan

komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar adalah sebesar 22.2% sedangkan sisanya sebesar (100% - 22.2 = 77.8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari variabel penghargaan (*reward*) ini.

### **Hubungan Antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Penghargaan (*Reward*) ( $X_2$ ) Terhadap Komitmen (Y)**

Hubungan yang terjadi pada variabel lingkungan kerja ( $x_1$ ) penghargaan (*reward*) ( $X_2$ ) dengan komitmen memiliki hubungan yang baik. Hubungan lingkungan kerja ( $x_1$ ) penghargaan (*reward*) ( $X_2$ ) dalam penelitian ini terbukti secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dengan komitmen guru.

Berdasarkan hasil korelasi antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan penghargaan (*reward*) ( $X_2$ ) dengan komitmen (Y) sebesar 0.719 berada pada kategori baik. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan penghargaan (*reward*) ( $X_2$ ) dengan komitmen (Y). Artinya semakin baik Lingkungan Kerja dan penghargaan (*reward*), maka semakin baik komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar. Sedangkan nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0.517. Hal ini berarti bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan penghargaan (*reward*) dengan komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar adalah sebesar 51.7% sedangkan sisanya sebesar (100% - 51.7 = 48.3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari variabel lingkungan kerja dan penghargaan (*reward*) ini.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, untuk lebih jelasnya akan dikemukakan satu persatu yaitu :

1. Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan komitmen guru (Y) Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak

Hulu Kabupaten Kampar yaitu berada pada kategori baik.

2. Terdapat hubungan positif antara penghargaan (*Reward*) ( $X_2$ ) dengan komitmen guru (Y) Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar yaitu berada pada kategori cukup baik.
3. Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan penghargaan (*reward*) secara bersama-sama dengan komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar yaitu pada kategori baik

### **Implikasi**

Maka dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan penghargaan (*Reward*) memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar. Baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

1. Hasil analisis tentang hubungan antara lingkungan kerja dan penghargaan (*reward*) dengan komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar, menunjukkan hubungan yang positif. Adapun yang dapat dilakukan guru diantaranya pertama, guru harus berusaha menyampaikan inspirasi atau ide-ide guna peningkatan kualitas sekolah dan kemajuan sekolah. Kedua, Kepala sekolah Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar perlu mempertimbangkan masukan atau ide-ide yang diberikan oleh guru.
2. Hasil analisis tentang hubungan antara lingkungan kerja dan penghargaan (*reward*) guru komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar, Adapun yang dapat dilakukan guru diantaranya kepala sekolah perlu memperhatikan prestasi-prestasi yang telah dicapai oleh guru meskipun dilakukan secara bertahap

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi penelitian seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian ini perlu diberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

1. Sebaiknya Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar tetap mempertahankan lingkungan kerja yang ada di sekolah. Selain itu sekolah perlu memperhatikan penerangan / cahaya di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi ditempat kerja, keamanan ditempat kerja, bau tidak sedap, komunikasi yang ada disekolah.
2. Sebaiknya Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar perlu meningkatkan lagi penghargaan (*reward*). Terutama di bagian promosi karena sekolahharus membuat keputusan promosi kepada guru yang cocok. Dan memberikan penilaian terhadap guru yang berprestasi dengan member penghargaan (*reward*) meskipun secara bertahap.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang lingkungan kerja dan penghargaan (*reward*) yang pada penelitian ini berhubungan dengan komitmen guru Sekolah Dasar Se-Gugus 3 UPTD Siak Hulu Kabupaten Kampar agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini. Dikarenakan masih ada 48.3% variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap komitmen guru tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alice Chepkorir Milgo. 2014. *Reward and Compensation as a Determinant of Employee Commitment: A Survey of Ktda Tea Factories in Kenya. European Journal of Business and Management. Vol.6.No.15.*
- Amir Subagyo. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang.* Tesis.Politeknik Negeri Semarang.
- Aprilidya Indah Purnamasari. 2010. *Pengaruh Komitmen Dan Sistem penghargaan terhadap Kinerja Staff Pengajar New Surabaya College.*Tesis.Universitas Pembangunan Nasional.
- Colquitt, Lepine & Wesson. 2009. *Organizational Behavior.*Internasional Edition.
- Danang Sunyoto. 2012. *Teori kuesioner dan analisis data sumber daya manusia.* Yogyakarta. PT Buku Seru
- Endang Pitaloka. 2014. *The Affect Of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment On Ocb Of Internal Auditors. International Journal of Business, Economics and Law.*Vol. 5.
- Fred Luthans. 2009 *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh.*Internasional Edition.
- Hadari Nawawi,.2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada Universitas Press, Jakarta.
- Gde Bayu Surya Parwita. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja (Studi Pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar).* Tesis. Universitas Udayana Denpasar.
- Kunandar. 2010. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru.*Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Nurmansyah,.2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru. Unilak Pers.
- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar.* Pers Pekanbaru. Unilak.
- Riduwan. 2012. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula.* Bandung. CV.Alfabeta.