

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SD MUHAMMADIYAH CONDONG CATUR

Anita Surya Mulyanti

Anitamulyanti6@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SD Muhammadiyah Condong Catur, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, serta mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian ini bersifat kuantitatif, alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 40 guru SD Muhammadiyah Condong Catur, DIY. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 21, dilakukan analisis regresi linier berganda dan untuk analisis jalur digunakan uji sobel dengan menggunakan kalkulator sobel.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dan tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, serta tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Kata Kunci : *Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya utama yang harus dimiliki oleh organisasi. Manusia adalah aset berharga yang berperan penting dalam suatu organisasi. Jackson, dkk (2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah semua orang yang berkontribusi untuk melakukan pekerjaan perusahaan, dan juga orang-orang yang bisa berkontribusi dimasa mendatang, dan mereka yang telah berkontribusi di masa lalu. Untuk mengatur manusia di dalam organisasi, tentu memerlukan manajemen sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi melalui kinerja yang baik. Tentu untuk mewujudkannya perlu usaha-usaha yang harus dilakukan organisasi. Menurut Bangun (2012), manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan tentunya sangat berdampak kepada kemajuan organisasi guna tercapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seperti yang diterangkan Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang

atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2004). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti pelatihan dan lingkungan kerja yang diperhatikan oleh organisasi. Adapun hasil dari penelitian Bhat (2013) yang menunjukkan bahwa kinerja organisasi ditentukan secara signifikan oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Omari dan Okaheh (2016), yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja utama yang berdampak terhadap kinerja pekerjaan dan harus mendapatkan perhatian lebih.

Pelatihan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh organisasi. Kinerja karyawan dapat meningkat jika karyawan dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan pelatihan untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan pekerjaan. Hal ini serupa dengan yang dinyatakan oleh Noe (2000), bahwa tujuan pelatihan adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan dan menerapkannya pada kegiatan sehari-hari. Menurut Dessler (2008), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Khan,dkk (2016) menyatakan bahwa kesenjangan antara pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan secara efektif dan efisien, harus dipersempit dengan menciptakan kesadaran di antara karyawan maupun manajer mengenai manfaat pelatihan dan pengembangan. Penelitian Nwokeiwu, dkk (2015) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat efektif dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja dan cenderung memperbaiki kinerja keseluruhan karyawan yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap keseluruhan kinerja organisasi, terutama produktivitas kerja.

Lingkungan kerja adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Lingkungan di sekitar tempat kerja tentunya akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Nitisemito (1984) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja bagi karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Alrub,dkk (2015) bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memprediksi tingkat niat untuk tetap bekerja. Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh McCoy & Evans (2005) menyatakan bahwa lingkungan fisik menyediakan alat intervensi yang berpotensi kuat untuk meningkatkan kerja yang terorganisir. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015), ditemukan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian oleh Hardiyono, dkk (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif secara signifikan terhadap kepuasan dan kinerja.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja, mereka juga akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Octaviannand, dkk (2017) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan

pelayaran XYZ. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dkk. (2013) menemukan hasil bahwa karyawan yang sudah merasa puas akan pekerjaannya pasti menjadi sumber daya manusia yang produktif sehingga kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Pengertian kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting (Luthans, 2001). Menurut Hasibuan (2014), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Handoko (2008), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi variabel lain, namun kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Salah satu variabel yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pelatihan. Penelitian yang dilakukan oleh Okechukwu (2017), menunjukkan hasil bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh signifikan yang positif pada kepuasan kerja staff. Penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha and Tahir (2016) juga mengemukakan hasil bahwa pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kinerja. Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Basir dan Wahjono (2014) yang menemukan hasil bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelatihan secara langsung atau melalui kinerja, tetapi lebih baik melalui.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bukan hanya pelatihan. Adapun variabel lingkungan kerja yang juga mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015), yang mengemukakan bahwa perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Amiroso dan Mulyanto (2015) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Alrub, dkk (2015), menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh Chaudry, dkk (2017) bahwa ketika lingkungan kerja yang baik diberikan kepada karyawan di organisasi, karyawan tidak hanya senang tetapi tetap di sana dan bekerja untuk kemajuan dari organisasi.

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah SD Muhammadiyah Condong Catur. SD Muhammadiyah Condong Catur ini merupakan sekolah swasta yang didirikan oleh yayasan persyarikatan Muhammadiyah. Per Mei 1999 berhasil meraih binaan dilakukan oleh majelis dikedasmen PCM Kecamatan Depok bekerjasama dengan para pakar pendidikan yang tergabung dalam wadah komite sekolah. SD ini berada di Gorongan, Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta.

Guna menjadi kan sekolah yang bisa meluluskan siswa/siswi yang berkualitas, SD Muhammadiyah Condongcatur memiliki visi “Membimbing dan Mengembangkan Potensi Anak Menuju Generasi yang ber- Akhlakul Karimah, Cerdas, dan Terampil, dengan Mengedepankan Kualitas dan Kemandirian dalam Menghadapi Tantangan Global Di Masa Depan.” Visi yang telah ditetapkan tentunya membutuhkan usaha keras untuk mencapainya. Komponen penting dalam pendidikan yang tak pernah terlupakan adalah guru. Agar dapat mencetak lulusan yang cerdas, terampil, dan dapat menghadapi tantangan global, tentunya dibutuhkan guru-guru yang berkompeten pula.

Untuk mengasah keterampilan dan menambah pengetahuan guru, tentunya dibutuhkan adanya pelatihan. Berbagai pelatihan yang telah diberikan kepada guru

tentunya diharapkan dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja. Pelatihan yang diberikan tentunya juga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Lingkungan kerja tentunya juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan dilingkungan sekolah. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan membuat guru nyaman dalam menyampaikan ilmu kepada murid-muridnya. Ketika lingkungan kerja nyaman bagi para guru, guru juga akan bekerja dengan baik untuk memberikan penilaian kepada siswa, menyusun materi yang akan disampaikan, menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), atau pun membaca dan memahami ulang materi yang akan disampaikan kepada siswa.

Oleh karena itu, peneliti merasa perlu meneliti adakah pengaruh dari pelatihan yang dilakukan terhadap meningkatnya kinerja dan juga kepuasan kerja. Selain pelatihan, peneliti juga ingin mengetahui adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja dan kepuasan kerja guru-guru SD Muhammadiyah Condong Catur. Peneliti juga ingin mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Condong Catur.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Okechukwu (2017) menunjukkan hasil bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh signifikan yang positif pada kepuasan kerja staff *School of Technology Management and Logistics, University Utara Malaysia*. Penelitian Hanaysha and Tahir (2016) menghasilkan bahwa pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Basir dan Wahjono (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelatihan secara langsung atau melalui kinerja, tetapi lebih baik melalui.

Penelitian Mangkunegara dan Waris (2015) menunjukkan hasil bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Bhat (2013) menunjukkan hasil bahwa kinerja organisasi ditentukan secara signifikan oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Motloka dan Sekantsi (2018) menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga secara positif mempengaruhi motivasi karyawan dan kepuasan kerja dalam sektor perbankan di Lesotho.

Penelitian Raziq dan Maulabakhsh (2015), memperoleh hasil bahwa ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian Amiroso dan Mulyanto (2015), menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan juga ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Alrub, dkk (2015) menunjukkan ada hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja

Penelitian Omari dan Okasheh (2017) menunjukkan hasil bahwa ketidakpuasan karyawan konsisten dengan hasil dari temuan sebelumnya bahwa faktor lingkungan memiliki dampak, dan menyebabkan penurunan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Chandral dan Priyono (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Amin (2015) menunjukkan hasil bahwa Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Ada hubungan positif antara kondisi kerja guru dengan kinerja guru.

Penelitian Octaviannand, dkk (2017) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pelayaran XYZ. Penelitian yang dilakukan oleh Sirohi dan Shrivastva (2013) menemukan hasil bahwa Kepuasan kerja benar-benar berkaitan dengan komitmen dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtyas, dan Djastuti (2017), menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan terbukti benar dan diterima.

Penelitian Nwokeiwu, dkk (2015) menunjukkan hasil bahwa pelatihan mengarah pada peningkatan kinerja dan peningkatan kinerja dapat menyebabkan kepuasan kerja; keduanya saling menguatkan. Penelitian Khan, dkk (2016) menunjukkan bahwa kinerja meningkat dengan peningkatan keterampilan program pelatihan dan pengembangan dan juga tingkat kepuasan tinggi di antara karyawan jika diberi pelatihan yang tepat. Penelitian yang dilakukan oleh Fakhri dan Djastuti (2015) menunjukkan hasil bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja yang menjadi variabel intervening mempunyai nilai yang signifikan dan positif, sehingga secara signifikan akan memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Hardiyono, dkk (2017) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja juga dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Chaudhry, dkk (2017) menunjukkan hasil bahwa kepuasan memainkan peran mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja. Penelitian yang dilakukan Amiroso dan Mulyanto (2015), menunjukkan bahwa penggunaan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk variabel disiplin, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi tidak efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2008), manajemen Sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Menurut Bangun (2012). Manajemen Sumber daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2008). Menurut Mangkunegara (2009), istilah pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas human relation. Tujuan pelatihan adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan dan menerapkannya pada kegiatan sehari-hari (Noe, 2000). Menurut Dessler (2008), terdapat empat kategori untuk mengukur pelatihan, yaitu reaksi, belajar, perilaku, hasil.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (1984), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Ahyari (1994), Lingkungan kerja

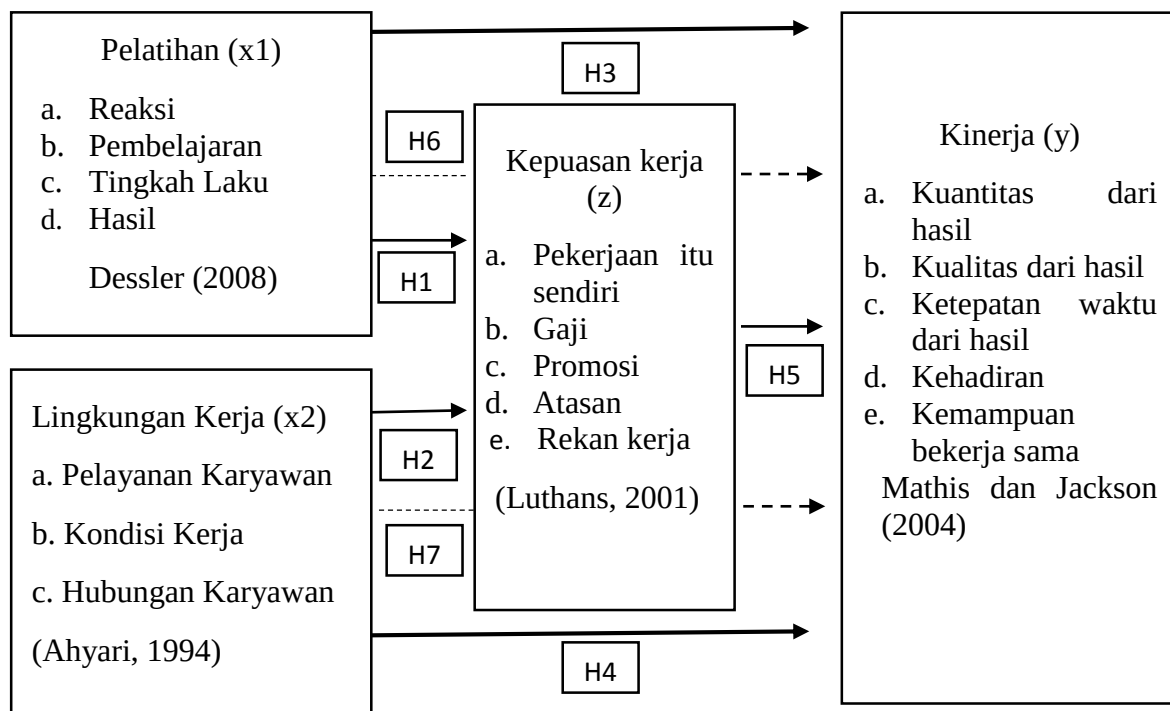
adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. Menurut McCoy&Evans (2005), kinerja organisasi optimal ketika lingkungan fisik mendukung kebutuhan dan persyaratan personil, menyediakan tempat ketika individu dapat berpikir dan kelompok dapat berkomunikasi secara afektif. Menurut Ahyari (1994), lingkungan kerja didalam perusahaan ini akan dapat dibagi lagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih tereperinci, yaitu pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan.

Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2004), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut Mathis dan Jackson (2004), kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting (Luthans, 2001). Menurut Gibson (2012), kepuasan Kerja adalah sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaan mereka. Menurut Handoko (2008), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang akan dituju. Dalam rancangan survei, peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif (angka-angka) kecenderungan-kecenderungan, perilaku-perilaku, atau opini-opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut (Creswell, 2009).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah SD Muhammadiyah Condong Catur. SD Muhammadiyah Condong Catur ini merupakan sekolah swasta yang didirikan oleh yayasan persyarikatan Muhammadiyah. Per Mei 1999 berhasil meraih binaan dilakukan oleh Majelis Dikdasmen Pimpinan Cabang Muhammadiyah Kecamatan Depok bekerjasama dengan para pakar pendidikan yang tergabung dalam wadah Komite sekolah.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Dalam penelitian ini, jumlah seluruh populasi adalah 40 guru. Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu 40 guru.

Uji Instrumen Penelitian

Teknik pengujian validitas yang digunakan peneliti adalah melalui *person correlation product moment*. Uji ini dilakukan menggunakan bantuan alat analisis *IBM SPSS Statistics 21*. Teknik pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Alpha Cronbach*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang berupa uji multikolonieritas, uji normalitas, dan uji heterokedastisitas. Analisis regresi linier berganda juga digunakan, uji t, dan analisis jalur. Semua uji dilakukan dengan bantuan *software SPSS 21*.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel pelatihan, terdapat 1 sampai dengan 13 pernyataan. Semuanya teruji valid, terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga seluruh butir pertanyaan, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel pelatihan. Hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja, terdapat 1 sampai dengan 12 pernyataan. Semuanya teruji valid, terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga seluruh butir pertanyaan, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel lingkungan kerja. Hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja, terdapat 1 sampai dengan 17 pernyataan. Semuanya teruji valid, terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga seluruh butir pertanyaan, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel kinerja, terdapat 1 sampai dengan 17 pernyataan. Semuanya teruji valid, terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga seluruh butir pertanyaan, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kinerja.

Variabel pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 1. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Pelatihan (X1)

No.	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Indikator Reaksi	4,13	Tinggi
2	Indikator Pembelajaran	4,09	Tinggi
3	Indikator Perilaku	4,22	Tinggi
4	Indikator Hasil	4,10	Tinggi
Pelatihan		4,14	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persepsi guru SD Muhammadiyah Condong Catur terhadap variabel pelatihan adalah tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan rata-rata variabel pelatihan yaitu 4,14. Rata-rata variabel pelatihan yang tinggi menunjukkan bahwa responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan yang dipaparkan dalam kuesioner.

Tabel 2. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)

No.	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Indikator Pelayanan Karyawan	4,50	Sangat Tinggi
2	Indikator Kondisi Kerja	4,14	Tinggi
3	Indikator Hubungan Antar Karyawan	4,23	Tinggi

Lingkungan Kerja	4,29	Sangat Tinggi
-------------------------	-------------	----------------------

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persepsi guru SD Muhammadiyah Condong Catur terhadap variabel lingkungan kerja adalah sangat tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan rata-rata variabel lingkungan kerja yaitu 4,29. Rata-rata variabel lingkungan kerja yang sangat tinggi menunjukkan bahwa responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan yang dipaparkan dalam kuesioner.

Tabel 3. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Z)

No.	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Indikator Pekerjaan Itu Sendiri	4,11	Tinggi
2	Indikator Gaji/Upah	3,72	Tinggi
3	Indikator Kesempatan Promosi	3,73	Tinggi
4	Indikator Atasan	3,94	Tinggi
5	Indikator Rekan Kerja	4,23	Tinggi
Kepuasan Kerja		3,95	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persepsi guru SD Muhammadiyah Condong Catur terhadap variabel kepuasan kerja adalah tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan rata-rata variabel kepuasan kerja yaitu 3,95. Rata-rata variabel kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan yang dipaparkan dalam kuesioner.

Tabel 4. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kinerja (Y)

No.	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Indikator Kuantitas <i>output</i>	4,16	Tinggi
2	Indikator Kualitas <i>output</i>	4,09	Tinggi
3	Indikator Ketepatan	4,09	Tinggi
4	Indikator Kehadiran	4,13	Tinggi
5	Indikator Kemampuan Bekerjasama	4,16	Tinggi
Kinerja		4,13	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persepsi guru SD Muhammadiyah Condong Catur terhadap variabel kinerja adalah tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan rata-rata variabel kinerja yaitu 4,13. Rata-rata variabel kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan yang dipaparkan dalam kuesioner.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Var.	Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolonieritas	Uji Heteroskedastisitas
1	X1	Normal	2,090 < VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	X2	Normal	2,090 < VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas

3	Z	Normal	1,000 < VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas
4	Y	Normal	-	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, seluruh variabel terbukti normal, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi multikolonieritas karena nilai tabel signifikan lebih kecil dari nilai VIF. Oleh sebab itu, peneliti dapat melanjutkan analisis regresi berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada SD Muhammadiyah Condong Catur.

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,622	8,849		,974	,336
X1	,538	,238	,332	2,266	,029
X2	,639	,182	,514	3,506	,001

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Bentuk Persamaan Regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Pelatihan

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk variabel X₁

b₂ = Koefisien regresi untuk variabel X₂

Sehingga hasil regresi diatas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,622 + 0,538X_1 + 0,639 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,622 memiliki arti jika variabel pelatihan dan lingkungan kerja memiliki nilai 0, maka kinerja guru SD Muhammadiyah Condong Catur koordinator nilainya sebesar 8,622.
- Pelatihan (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,538. Dapat diartikan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dengan kinerja. Jika variabel pelatihan meningkat satu satuan, maka besarnya

variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,538 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

- c. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru(Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,639. Dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja. Jika variabel pelatihan meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,639 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.
- d. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,788 ^a	,620	,600	4,44834	,620	30,207

Sumber: Data Primer Diolah Rahun 2018

Berdasarkan tabel 4.22, hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 62%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 62%. Sedangkan 38% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,570	8,506		,302	,764
	X1	,519	,228	,313	2,272	,029
	X2	,713	,175	,560	4,072	,000

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Bentuk Persamaan Regresi adalah sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Z = Kepuasan Kerja

X_1 = Pelatihan

X_2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi untuk variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi untuk variabel X_2

Sehingga hasil regresi diatas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 2,570 + 0,519X_1 + 0,713 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,570 memiliki arti jika variabel pelatihan dan lingkungan kerja memiliki nilai 0, maka kepuasan kerja guru SD Muhammadiyah Condong Catur koordinator nilainya sebesar 2,570.
- Pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,519. Dapat diartikan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Jika variabel pelatihan meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,519 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.
- Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,713. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Jika variabel pelatihan meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,713 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.
- Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,815 ^a	,665	,647	4,27612	,665	36,692

Sumber: Data Primer Diolah Rahun 2018

Berdasarkan tabel 4.24, hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 66,5%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 66,5%. Sedangkan 33,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,459	6,069		2,712	,010
	Z	,803	,090	,822	8,888	,000

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Bentuk Persamaan Regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 Z$$

Keterangan :

Y = Kinerja

Z = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi untuk variabel Z

Sehingga hasil regresi diatas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,459 + 0,803Z$$

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,459 memiliki arti jika variabel kepuasan kerja memiliki nilai 0, maka variabel kinerja guru SD Muhammadiyah Condong Catur koordinator nilainya sebesar 16,459.
- Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,803. Dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,803 dengan asumsi bahwa variabel *intervening* lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.
- Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,822 ^a	,675	,667	4,05903	,675	78,996

Sumber: Data Primer Diolah Rahun 2018

Berdasarkan tabel 4.26, hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 67,5%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 67,5%. Sedangkan 32,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Uji Hipotesis

1. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Tabel 12. Hasil Uji T Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,570	8,506		,302	,764
	X1	,519	,228	,313	2,272	,029
	X2	,713	,175	,560	4,072	,000

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

a. Hipotesis 1: Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja guru

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama** yang berbunyi, “Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja guru,” **terbukti.**

b. Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua** yang berbunyi, “Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru,” **terbukti.**

2. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Tabel 13. Hasil Uji T Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,622	8,849		,974	,336
	X1	,538	,238	,332	2,266	,029
	X2	,639	,182	,514	3,506	,001

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

a. Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga** yang berbunyi, “Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru,” **terbukti**.

b. Hipotesis 4 : Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat** yang berbunyi, “Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru,” **terbukti**.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Tabel 14 Hasil Uji T Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,459	6,069		2,712	,010
	Z	,803	,090	,822	8,888	,000

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

a. Hipotesis 5 : Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kelima** yang berbunyi, “Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru,” **terbukti**.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Dalam menguji pengaruh tidak langsung, peneliti menggunakan uji sobel. Dikatakan memiliki pengaruh tidak langsung lebih baik dari pada pengaruh secara langsung apabila nilai Z yang dihasilkan >1,96 atau <-1,96. Adapun analisis uji sobel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Rangkuman Uji Sobel

Pengaruh Variabel	Beta X-Z	Beta Z-Y	Std. Error X-Z	Std. Error Z-Y	Z
Pelatihan (X ₁)→Kepuasan kerja (Z)→Kinerja (Y)	0,519	0,803	0,228	0,090	2,207
Lingkungan Kerja (X ₂) → Kepuasan kerja (Z) → Kinerja (Y)	0,713	0,803	0,175	0,090	3,706

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai Z dari pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja adalah sebesar

2,207. Hasil tersebut lebih besar dari besarnya indikator yang telah ditetapkan yaitu $2,207 > 1,96$. Artinya, **hipotesis keenam** yang berbunyi “Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*,” **terbukti**.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai Z dari pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,706. Hasil tersebut lebih besar dari besarnya indikator yang telah ditetapkan yaitu $3,706 > 1,96$. Artinya, **hipotesis ketujuh** yang berbunyi “Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*,” **terbukti**.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, pelatihan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yaitu 0,029. Selain itu, ditemukan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diketahui melalui hasil analisis regresi dengan koefisien regresi yang menunjukkan angka sebesar 0,519. Jika variabel pelatihan meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,519 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Okechukwu (2017), yang menemukan hasil bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif pada kepuasan kerja staf sekolah manajemen teknologi dan logistik, universitas utara Malaysia. Penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha and Tahir (2016) juga menghasilkan bahwa pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Basir dan Wahjono (2014) juga menemukan hasil bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelatihan.

Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut serupa dengan pengakuan penelitian yang dilakukan oleh Okechukwu (2017), bahwa pelatihan dan pengembangan, kinerja karyawan sebagai bagian dari praktik manajemen sumber daya manusia yang secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja karyawan dan akan meningkatkan keberhasilan organisasi. Selain itu, Mangkunegara (2009) mengungkapkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal. Seseorang yang berprestasi akan memperoleh penghargaan. Dengan diberikannya penghargaan tersebut, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena mendapat kesempatan promosi

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yaitu 0,000. Selain itu, ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diketahui melalui hasil analisis regresi dengan koefisien regresi yang menunjukkan angka sebesar 0,713. Jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,713 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015), yang memperoleh hasil bahwa ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Amiroso dan Mulyanto (2015) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan badan

perencanaan pembangunan daerah kabupaten Sukoharjo. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Alrub, dkk (2015) juga menemukan hasil bahwa ada hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Ahyari (1994). "Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya (Ahyari, 1994)." Selain itu, menurut Hasibuan (2014), salah satu jenis kepuasan kerja adalah kepuasan kerja dalam pekerjaan. "Kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik." Hal tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data, pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yaitu 0,029. Selain itu, ditemukan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal tersebut dapat diketahui melalui hasil analisis regresi dengan koefisien regresi yang menunjukkan angka sebesar 0,538. Jika variabel pelatihan meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,538 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mangkunegara dan Waris (2015), yang menemukan hasil bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida. Penelitian yang dilakukan oleh Bhat (2013) juga menghasilkan bahwa kinerja organisasi ditentukan secara signifikan oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Motlokoa dan Sekantsi (2018) mengungkapkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan yang baik akan meningkatkan kinerja guru pada SD Muhammadiyah Condong Catir. Hal tersebut serupa dengan hal yang diungkapkan oleh Mangkunegara dan Waris (2015). "Pelatihan akan mengembangkan kemampuan dan kapabilitas yang dapat menyebabkan kinerja karyawan akan semakin baik (Mangkunegara dan Waris, 2015)." Temuan penelitian ini yang mengatakan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja, sesuai dengan tujuan pelatihan yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009), yaitu untuk meningkatkan kualitas kerja. Dimana kualitas kerja merupakan salah satu indikator yang ada pada variabel kinerja. Selain itu, temuan penelitian ini juga sesuai dengan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009), yaitu faktor kemampuan. Kemampuan karyawan dapat diasah dan ditambah keterampilannya melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh organisasi.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yaitu 0,001. Selain itu, ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal tersebut dapat diketahui melalui hasil analisis regresi dengan koefisien regresi yang menunjukkan angka sebesar 0,639. Jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,639 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Omari dan Okasheh (2017), yang menemukan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan perusahaan teknik di Jordan. Penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015) juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada sektor hotel di Inggris. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Chandra¹ dan Priyono (2016) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja di SMP N 10 Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Amin (2015) juga menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kondisi kerja guru dengan kinerja guru Mts Serang Banten. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, dkk (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bursa efek Indonesia.

Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Amin (2015), bahwa peningkatan positif dalam kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kondisi kerja atau lingkungan kerja dan motivasi guru untuk mengajar. Temuan penelitian ini juga sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh McCoy & Evans (2005), “Perubahan dalam lingkungan fisik menyediakan alat intervensi yang berpotensi kuat untuk meningkatkan kerja yang terorganisir.”

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yaitu 0,001. Selain itu, ditemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal tersebut dapat diketahui melalui hasil analisis regresi dengan koefisien regresi yang menunjukkan angka sebesar 0,803. Jika variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,803 dengan asumsi bahwa variabel *intervening* lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Octaviannand, dkk (2017), yang menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pelayaran XYZ. Penelitian yang dilakukan oleh Rohman, dkk (2011), juga menemukan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, dan Sudibia (2013) memiliki hasil bahwa karyawan yang sudah merasa puas akan pekerjaannya pasti menjadi sumber daya manusia yang produktif sehingga kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtyas, dan Djastuti (2017), mengemukakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sirohi dan Shrivastva (2013), menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja benar-benar berkaitan dengan kinerja.

Temuan penelitian ini yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, sesuai dengan pengertian kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dari pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat dicerminkan oleh kedisiplinan. Kedisiplinan dapat juga diartikan disiplin dalam kehadiran, dan ketepatan dalam mengerjakan tugas, yang merupakan indikator dari variabel kinerja. Selain itu, Rahayu dan Sudibia (2013) mengatakan bahwa, “Karyawan

yang sudah merasa puas akan pekerjaannya pasti menjadi sumber daya manusia yang produktif sehingga kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya.”

6. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa besarnya nilai dari pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja lebih kecil dari pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja. Artinya, hipotesis keenam yang berbunyi “Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*,” tidak terbukti.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian-penelitian terdahulu, yang memperoleh hasil yang serupa. Penelitian yang dilakukan Nwokeiwu, dkk (2015) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan mengarah pada peningkatan kinerja dan peningkatan kinerja dapat menyebabkan kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Fakhri dan Djastuti (2015), yang mengemukakan hasil bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja yang menjadi variabel *intervening* mempunyai nilai yang signifikan dan positif, sehingga secara signifikan akan memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Supatmi (2013), Mutmainah (2013), dan Irvan (2018) yang menemukan hasil bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan oleh peneliti,, dapat diketahui bahwa besarnya nilai dari pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Artinya, hipotesis ketujuh yang berbunyi “Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*,” tidak terbukti.

Temuan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiyono, dkk (2017), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bertentangan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Chaudhry, dkk(2017), yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan memainkan peran mediasi antara lingkungan kerja, pelatihan & pengembangan dan kinerja organisasi. Penelitian yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Amiroso dan Mulyanto (2015), yang menemukan hasil analisis jalur yang menunjukkan bahwa penggunaan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* untuk variabel disiplin, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi tidak efektif. Penelitian Harahap dan Hidayat (2013) dan Penelitian Pratiwi (2011).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja guru, terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, terdapat pengaruh variabel

lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat peneliti ajukan adalah mempertahankan dan terus berusaha membentuk lingkungan kerja yang nyaman bagi guru untuk bekerja, tetap konsisten untuk terus melaksanakan pelatihan-pelatihan agar meningkatkan kompetensi, kemampuan dan pengetahuan guru, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan, seperti kualitas kehidupan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pemberdayaan karyawan, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Alrub, dkk. (2016). Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas. *Applied Nursing Research* 31.
- Amin, Mohammad. (2015). Relationship between Job Satisfaction, Working Conditions, Motivation of Teachers to Teach and Job Performance of Teachers in MTs, Serang, Banten. *Journal of Management and Sustainability; Vol. 5, No. 3*.
- Amiroso, Jajang & Mulyanto. (2015). Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). *European Journal of Business and Management* Vol.7, No.36.
- Ayuningtyas, A. H., & Djastuti, I. (2017). Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Journal of Management*, 1-13.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basir, N. M., & Wahjono, S. I. (2014). The Effectiveness of Training Towards Job Satisfaction With Job Performance As A Mediating Variable At Agricultural Agency: Evidence From Malaysia. *Balance Economics*,.
- Bhat, Z. H. (2013). Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India. *Indian Journal of Applied Research*.
- Chaudhry, Naveed Iqbal., dkk. (2017). Impact Of Working Environment And Training & Development On Organization Performance Through Mediating Role Of Employee Engagement And Job Satisfaction. *European Journal of Training and Development Studies* Vol.4, No.2, pp.33-48.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. United States of America: Sage Publications, Inc.
- Dessler, G. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia (terj)*. PT Macanan Jaya cemerlang.
- Fakhri, F.R. & Djastuti, I. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management* Vol 4 No 4.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., & Konopaske, Robert. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teawork, and Employee Training on Job Satisfaction. 272 – 282.
- Handoko, T Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Harahap, V.A & Hidayat, W. (2015). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang).
- Hardiyono., Hamid, Nurdjanah., Y, Ria Mardiana. (2017). The Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employee's Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable at state electricity company (PLN) of south Makassar area. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 40.
- Irvan, Ahmad. (2018). *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro*. Skripsi, Sarjana. (Dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas ekonomi UII
- Jackson, Schuler, & Werner. (2009). *Managing Human Resources*. Cengage Learning.
- Jayaweera, Thushel. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*; Vol. 10, No. 3.
- Khan, A. A., Abbasi, S. O., Waseem, R. M., Ayaz, M., & Ijaz, M. (2016). Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan. *Jornal of Business Management and Strategy*.
- Luthans, F. (2001). *Organizational Behavior*. New York: John E. Biernat.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in OPT. Asuransi Bangun Askrida). *Journal of Social and Behavioral Sciences*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia (terj)*. Jakarta: Salemba Empat.
- McCoy, J.M., & Evans, G. (2005). Physical work environment. In J. Barling, E.K. Kelloway, & M. Frone Eds. *Handbook of work stress* (pp.219-245). Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Nitisemito, Ales S. (1984). *Manajemen Personalia*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.
- Noe, R. A. (2000). *Employee Training and Development*. Singapore: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Nwokeiwu, D. J., Fields, D., & Nwosu, D. E. (2015). Perceived Impact of Training and Development on Job Satisfaction and Performance among Nigerian Railway Staff. *The International Journal Of Business & Management*.

- Octaviannand, R., Pandjaitan, N., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*.
- Okechukwu, W. (2017). Influence of Training and Development, Employee Performance on Job Satisfaction Among The Staff of School of Technology Management and Logistics, Universiti Utara alaysia (STML, UUM). *Journal of Technology Management and Business*.
- Omari, Khaled Al & Okasheh, Haneen. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research Vol 12, No 24*.
- Pratiwi, S.Y. (2011). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Skripsi Sarjana. Semarang: Fakultas Ekonomi UNS
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Raziq, Abdul., Maulabakhsh, Raheela. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 717 – 725
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi (terj)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sirohi, Anshu & Shrivastva, Nidhi. (2013). Correlation of Satisfaction, Commitment & Performance on Faculty Staffs' Performance at Private Institutions in Uttarpradesh (India). *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR) Vol 2, No. 8*.
- Sugiyono, P. D. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supatmi, M.E., Nimran, U., Utami, H.N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit Volume 7 No. 1*
- Mutmainah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor terhadap Kinerja Yang dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. *Graduasi Vol. 29 ISSN 2088-6594*.