

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN
KOTA YOGYAKARTA**

JURNAL PUBLIKASI



Disusun Oleh :

NAMA : Mohammad Mahir Asshidiq

NIM : 14311524

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Universitas Islam Indonesia

Fakultas Ekonomi

Yogyakarta

2018

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA VARIABEL INTERVENING**

JURNAL PUBLIKASI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna

Memperoleh gelar sastra-1 di Jurusan Manajemen,

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Ditulis Oleh :

Nama : Mohammad Mahir Asshidiq

Nomor Mahasiswa : 14311524

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

**Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas
Pendidikan Kota Yogyakarta**

JURNAL PUBLIKASI

Oleh :

Nama : Mohammad Mahir Asshidiq

Nomor Mahasiswa : 14311524

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 15 Oktober 2018

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing,



Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN
KOTA YOGYAKARTA**

Mohammad Mahir Asshidiq

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

mahirassh3@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota Yogyakarta dengan sampel 81 orang pegawai negeri sipil, dengan menggunakan metode pengambilan sampel sensus. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM dengan program PLS v 3.2.7. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap kinerja, pelatihan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, pelatihan terhadap kinerja dengan mediasi oleh kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja.

Kata kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of training and work environment on performance with job satisfaction as an intervening variable. The population in this study were civil servants in the Yogyakarta education office with a sample of 81 civil servants, using the census sampling method. Data analysis method in this study uses SEM with the PLS v 3.2.7 program. . The results of the study prove that there is an effect of training on performance, work environment on performance, training on job satisfaction, job satisfaction on performance, training on performance with mediation by job satisfaction. There is no influence of the work environment on job satisfaction and work environment on performance by mediating job satisfaction.

Keywords: Training, Work Environment, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan organisasi dibawah kendali pemerintah yang mempunyai berbagai macam tujuan dan pada dasarnya instansi pemerintah dibuat untuk melayani dan mengayomi masyarakat. Salah satunya adalah Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, instansi yang mempunyai pengaruh langsung terhadap pendidikan pada usia dini khususnya pada sekolah dasar dan sekolah menengah pertama, dengan hal tersebut maka Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta mempunyai tanggung jawab untuk memberikan mutu pendidikan yang berkualitas tinggi dan berkompeten pada lembaga pendidikan yang dikelolanya mengingat Yogyakarta sendiri mempunyai julukan kota pelajar, memberikan sarana dan prasarana agar siswa dapat mengekspresikan bakat dan potensi yang dimiliki dan para pendidik ataupun karyawan dapat bekerja lebih maksimal dan memberikan bantuan kepada sekolah-sekolah yang dibawah naungannya supaya pihak sekolah dapat memaksimalkan pelayanannya. Hal tersebut serupa dengan pendapat Baedowi (2015) yang mengemukakan bahwa Dinas pendidikan merupakan perpanjangan tangan dari kebijakan pemerintah, dimana dinas pendidikan sebagai mitra sekolah didalam pengembangan mutu sekolah, membantu kesesjahteraan guru, mengembangkan potensi dan bakat siswa dan memberikan bantuan berupa dana bantuan pemerintah kepada sekolah yang dikelola sesuai dengan peruntukannya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja terbaik dari karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan salah satunya dinas pendidikan kota Yogyakarta. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2009) bahwa kinerja mempunyai arti hasil dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan menjalankan pekerjaannya. (Thaief dkk 2015). Agar kinerja pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota Yogyakarta dapat bekerja sesuai dengan harapan maka dibutuhkan pelatihan dan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Seperti yang Raymond (2010) kemukakan bahwa pelatihan merupakan pengaturan yang tepat untuk memajukan kesadaran, keterampilan dan kemampuan karyawan yang berkorelasi dengan pekerjaannya (Raza dkk 2017). Kemudian Agbozoo dkk (2014) berpendapat bahwa produktivitas karyawan dapat diukur dengan oleh lingkungan dimana mereka bekerja. Apabila Pelatihan dan lingkungan kerja terpenuhi maka karyawan juga merasa puas. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Robbins dan Judge (2008) yang berpendapat bahwa pelatihan harus diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja (Simaremare dan Isyandi 2015). Kemudian pernyataan dari Jain dan Kaur (2014) bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja haruslah memperhatikan lingkungan kerja fisik, kondisi mental masing masing karyawan serta lingkungan sosial. Maka dengan kepuasan yang diperoleh dapat menimbulkan peningkatan pada kinerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Mowday dkk (2013) jika perusahaan tidak memfasilitasi kebutuhan karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan maka akan menimbulkan ketidakpuasan yang tinggi sehingga

menciptakan sikap yang tidak diinginkan dalam melakukan pekerjaan yang akibatnya akan menurunkan kinerja karyawan (Inuwa 2016).

Dengan melihat permasalahan pada topik ini maka peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

PELATIHAN

Pelatihan adalah proses yang dilakukan orang-orang untuk mencapai tujuan tertentu yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson 2002). Sedangkan pelatihan menurut Dessler (2008) adalah sebuah proses yang mengajarkan keterampilan kepada karyawan agar karyawan lebih terampil dalam melakukan pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2010) berpendapat bahwa pelatihan adalah proses sistematis pada pengembangan tingkah laku pegawai yang berguna untuk tujuan organisasi. Snell dan Bohlander (2013) mengemukakan suatu hal yang digerakkan oleh organisasi untuk mendorong pembelajaran pada karyawan. Menurut Gomes (2003) Setiap usaha yang dilakukan untuk membenahi performa pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi pada lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja sesuai dengan metode kerjanya serta membentuk pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti 2001). Sedangkan menurut Salunke (2015) Lingkungan kerja merupakan pelibatan segala aspek yang mempengaruhi tindakan dan reaksi terhadap tubuh dan pikiran seorang karyawan. Kemudian menurut Agbozo dkk (2017) lingkungan kerja berhubungan dengan tempat kerja yang berkualitas agar dapat menjaga pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang ada pada diri karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Pengertian kepuasan kerja tersebut serupa dengan pendapat Robbins (2002) yaitu menyangkut sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja merupakan sikap yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan kesenangan dan kecintannya terhadap pekerjaan. Sedangkan menurut Spector (1997) kepuasan kerja adalah keseluruhan perasaan yang ada pada diri individu mengenai keseluruhan pekerjaan yang dilakukan yang berlandaskan pada tingkat suka atau benci individu dalam melaksanakan pekerjaan. Rivai dan Sagala (2009) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi dari penggambaran pada perasaan yang dirasakan baik itu puas maupun tidak puas dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan Locke mendefinisikan kepuasan kerja berupa suatu keadaan yang menggambarkan tingkat kesenangan atas hasil dari penilaian kerja seseorang (Luthans 2005). Kemudian Handoko (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan senang atau tidak senang yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya.

KINERJA

Kinerja dikatakan baik apabila sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik itu secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dessler (2008) mengemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja dimana terdapat perbandingan antara hasil kerjadengan standar yang ditetapkan. Kemudian menurut Robbins (2006) kinerja merupakan tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama periode tertentu didalam menjalankan tugas dengan standar hasil kerja dan target sebagai perbandingan.

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA

Dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan maka karyawan akan timbul pemahaman yang lebih mengenai pekerjaan yang diembannya sehingga dapat menimbulkan kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Thaief dkk (2015) yang menemukan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2015) yang menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pelatihan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Raza dkk (2017) menemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Onibala dkk (2017) didalam penelitiannya menemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Mangkunegara dan Agustine (2016) juga melakukan penelitian bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. dilakukan oleh Mamahit (2013) menemukan bahwa terdapat hubungan positif pelatihan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan menjadi:

H1 Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA

Lingkungan kerja yang mendukung dapat mendukung produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan. Hal ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra dan Priyono (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sultan dkk (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Didalam melakukan penelitian. Didalam melakukan penelitian Tulenan (2015) menemukan bahwa

lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Mangkunegara dan Agustine (2016) juga melakukan penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja. Amin (2015) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan menjadi:

H2 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hanasyha dan Tahir (2016) dan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Simamere dan Isyandi (2015) menemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Chaudhary dan Bhaskara (2016) ikut menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pelatihan terhadap kepuasan kerja. Berikutnya Supatmi (2013) juga meneliti pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada BPR Nasumba Wlingi bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Begitupula Chaudhry (2017) juga melakukan penelitian yang hasilnya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pelatihan terhadap kepuasan kerja. Diikuti penelitian yang dilakukan oleh Raza dkk (2017) yang melakukan penelitian bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disusul dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Shukur (2015) bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan menjadi:

H3 Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Dengan lingkungan kerja yang nyaman karyawan akan merasa terpuaskan didalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Salunke (2015) yang menemukan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Wibowo dkk (2014) juga melakukan penelitian, dari hasil penelitian yang telah diteliti terdapat pengaruh positif dan signifikan pada lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan pengaruh positif dan signifikan pada lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut disusul oleh Chaudhry (2017) didalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Planginten (2013) juga menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disusul dengan penelitian yang dilakukan oleh Agbozo dkk (2017) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan menjadi: **H4** *Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.*

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

Apabila karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan otomatis kinerja karyawan akan mengalami kenaikan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Inuwa (2016) didalam penelitian tersebut menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Mamahit (2013) juga melakukan penelitian yang hasilnya terdapat hubungan positif kepuasan kerja terhadap kinerja. Diikuti oleh Siengthai dan Pila-Ngarm (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nur (2013) juga melakukan penelitian yang didalam penelitiannya juga menghasilkan pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja. Yang kemudian diikuti oleh Amin (2015) didalam penelitiannya menghasilkan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan menjadi: **H5** *Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.*

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

Dengan adanya pelatihan yang diberikan maka karyawan merasa puas karena mengerti dengan apa yang dikerjakan, dengan mengerti apa yang dikerjakan otomatis kinerja karyawan ikut meningkat. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Khan dkk (2016) menemukan bahwa pelatihan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja kemudian sama halnya dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan antara kedua hubungan tersebut dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja. Fakhri dan Indi (2015) juga menemukan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang kemudian kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja. Kemudian Citraningtyas dan Djastuti (2017) bahwa pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah terhadap kepuasan dan kinerja karyawan yang kemudian ditambah dengan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Thaief dkk (2015) didalam penelitiannya berisi pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja. Kemudian Hanasyha dan Tahir (2016) menyimpulkan didalam penelitiannya bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Inuwa (2016) menyatakan juga didalam penelitian bahwa hasil dari penelitian yang dilakukan berupa pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan menjadi: **H6** *Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja.*

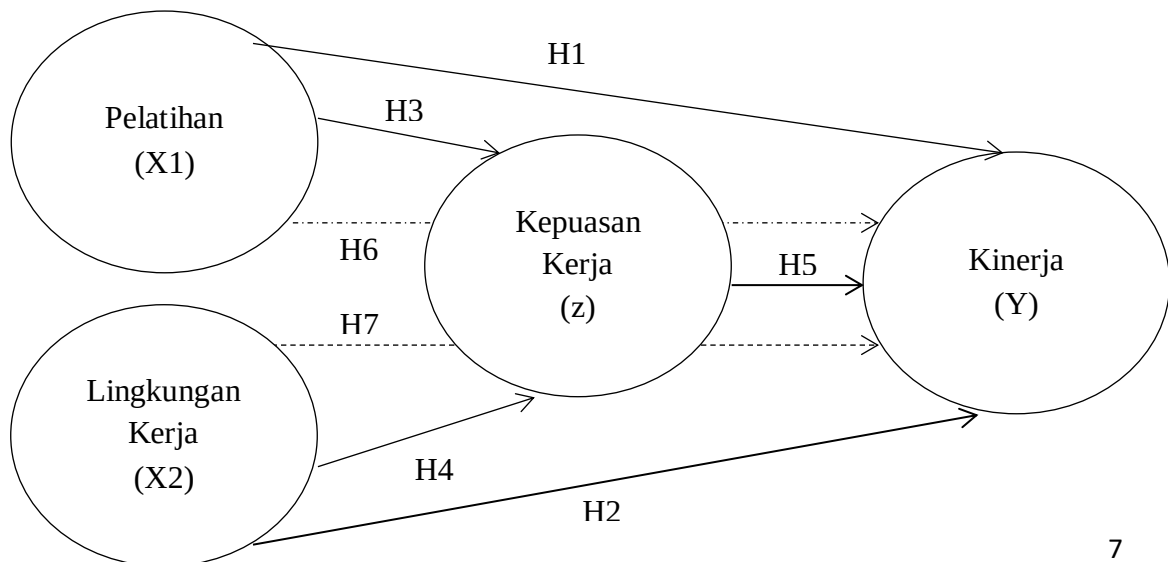
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

Lingkungan kerja mempunyai peranan penting didalam membentuk kepuasan kerja dan etos kerja karyawan, apabila lingkungan kerja nyaman maka karyawan akan merasa senang dan bersemangat didalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang kemudian kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Susetyo dkk (2014), bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian ditambah penelitian yang dilakukan oleh Citraningtyas dan Djastuti (2017) bahwa pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah terhadap kepuasan kerja dan kinerja, begitupula kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Chaudhry (2015) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Diikuti penelitian yang diperkuat oleh Salunke (2015) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Diperkuat penelitian yang menghasilkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Amin (2015)

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan menjadi:
H7 *Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.*

KERANGKA PENELITIAN

Gambar 1 Kerangka Penelitian



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdapat 4 variabel, variabel *independent* adalah pelatihan dan lingkungan kerja. Variabel mediasi adalah kepuasan kerja dan variabel *dependen* adalah kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai negeri sipil dari dinas pendidikan kota Yogyakarta yang berjumlah 81 orang. Menurut sugiyono (2016) sampel adalah penelitian yang dilakukan dengan mengambil populasi dengan karakteristik yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 81 orang.

Metode Analisis Data

Analisis Structural Equation Model (SEM)

Metode pengelolaan data didalam penelitian ini adalah dengan menggunakan persamaan permodelan *Structural Equation Modeling* (SEM). Menurut Haryono (2017) SEM dapat menguji bersama-sama pada model struktural yaitu hubungan antara konstruk indenpenden dengan dependen dan model *measurement* yaitu hubungan nilai loading antara indikator konstruk.

Parital Least Square

Menurut Haryono (2017) PLS cocok digunakan apabila sampel memiliki ukuran yang besar tetapi landasan yang lemah pada hubungan variabel dan sampel dengan data kecil tetapi memilii landasan teori yang kuat pada hubungan antar variabel. PLS menggunakan dua evaluasi permodelan yaitu model pengukuran (*outer model*) untuk uji validitas dan reliabilitas dan model struktural (*inner model*) untuk menguji hipotesis dengan model prediksi.

HASIL ANALISIS

Deskriptif Data

Dari 81 yang kuesioner yang disebar, kuesioner yang kembali sebesar 96,3% yaitu 78 responden dan penyebaran kuesioner dilakukan berdasarkan karakteristik pada tabel 1.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	49	62,8%
Perempuan	29	37,2%
Umur		
<20 Tahun	0	0%
21 tahun – 30 tahun	5	6,4%
31 tahun – 40 tahun	30	38,5%
41 tahun – 50 tahun	25	32,1%
>50 tahun	18	23,0%
Pendidikan Terakhir		
SMP	1	1,3%
SMA	14	17,9%
Diploma	8	10,3%
Sarjana	34	43,6%
Pascasarjana	21	26,9%
Doktor	0	0%
Pengalaman Bekerja		
<2 tahun	0	0%
2 tahun – 10 tahun	21	26,9%
11 tahun – 20 tahun	38	48,7%
21 tahun – 30 tahun	11	14,1%
>30 tahun	8	10,3%
TOTAL	78	100%

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *Discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari setiap item dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *Discriminant validity* diperoleh pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 *Discriminant validity*

	Kepuasan kerja	Kinerja	Lingkungan kerja	Pelatihan	AVE
Kepuasan kerja	0,729				0,531
Kinerja	0,729	0,787			0,620
Lingkungan kerja	0,636	0,669	0,846		0,715
Pelatihan	0,795	0,740	0,655	0,676	0,457

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa dapat dinyatakan valid karena mempunyai *loading factor* kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Tabel diatas menunjukkan bahwa *loading factor* untuk nilai akar AVE lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk, dengan demikian item dianggap valid. Sedangkan nilai AVE di atas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai $> 0,5$ (Abdullah, 2015). Disamping itu indeks validitas diskriminan dari nilai korelasi akar kuadrat AVE terhadap konstruksi laten dapat dilihat bahwa nilai AVE lebih tinggi daripada korelasi antara variabel lain, yang mengindikasikan bahwa variabel tersebut dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan dengan menggunakan *cross loading* dan perbandingan korelasi akar kuadrat AVE antara variabel lain, maka variabel dalam penelitian ini memiliki indeks validitas diskriminan yang baik.

Convergent Validity

Convergent Validity model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konstruk. Kriteria dalam pengukuran *convergen validity* diukur dengan nilai *outer loading*. Sedangkan indeks *Convergent Validity* diukur dengan nilai *loading factor* yang diukur dengan membandingkan nilai *loading factor* $> 0,5$ dikatakan valid. Adapun nilai *loading factor* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji *Outer Model* (Model Pengukuran) yang Menunjukkan *Outer Loading* Setelah Uji Indikator

Validitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		
Pelatihan	GT-1	0,702	0,5	Valid
	GT-2	0,525	0,5	Valid
	OP-2	0,685	0,5	Valid
	FH-1	0,710	0,5	Valid
	KC-1	0,606	0,5	Valid
	KC-2	0,719	0,5	Valid
	PC-1	0,622	0,5	Valid
	PC-2	0,702	0,5	Valid
	R-1	0,614	0,5	Valid
	R-2	0,711	0,5	Valid
	R-3	0,810	0,5	Valid
	R-4	0,661	0,5	Valid
	R-5	0,658	0,5	Valid
	L-1	0,734	0,5	Valid
	L-2	0,726	0,5	Valid
	L-3	0,742	0,5	Valid
	B-1	0,592	0,5	Valid
	OR-1	0,519	0,5	Valid
	OR-3	0,700	0,5	Valid
	OR-5	0,672	0,5	Valid
	CE-1	0,466	0,5	Valid
Validitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		
Lingkungan Kerja	LF-1	0,718	0,5	Valid
	LM-3	0,733	0,5	Valid
	LS-1	0,857	0,5	Valid

	LS-2	0,888	0,5	Valid
	LS-3	0,848	0,5	Valid
	LS-4	0,868	0,5	Valid
Validitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		
Kepuasan Kerja	G-1	0,623	0,5	Valid
	G-4	0,645	0,5	Valid
	KPO-1	0,706	0,5	Valid
	KPO-2	0,656	0,5	Valid
	KPO-3	0,724	0,5	Valid
	PS-1	0,810	0,5	Valid
	PS-2	0,805	0,5	Valid
	PS-3	0,835	0,5	Valid
	PW-1	0,546	0,5	Valid
	PW-2	0,723	0,5	Valid
	PW-3	0,811	0,5	Valid
	RK-1	0,674	0,5	Valid
	RK-2	0,797	0,5	Valid
	RK-3	0,779	0,5	Valid
Validitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		
Kinerja	K-1	0,802	0,5	Valid
	K-2	0,664	0,5	Valid
	K-3	0,841	0,5	Valid
	K-4	0,828	0,5	Valid
	KB-1	0,797	0,5	Valid
	KP-1	0,806	0,5	Valid
	KP-2	0,783	0,5	Valid
	KT-1	0,505	0,5	Valid
	KT-3	0,550	0,5	Valid
	PM-1	0,834	0,5	Valid

	PM-2	0,846	0,5	Valid
	PM-3	0,845	0,5	Valid
	PRO-1	0,819	0,5	Valid
	PRO-2	0,858	0,5	Valid
	PRO-3	0,834	0,5	Valid
	PRO-4	0,804	0,5	Valid

Untuk Uji signifikansi *outer loading* menunjukkan bahwa semua item yang terdapat pada variabel kepuasan, lingkungan kerja, pelatihan dan kinerja memiliki nilai original sample lebih besar dari *cut off* (0,5), yang mengindikasikan bahwa semua item memiliki indeks validitas konvergen yang baik. Bisa juga dikatakan bahwa item kuisioner dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik.

Composite Reliability

Hasil pengujian terhadap reliabilitas dapat di lihat pada Cronbach's Alpha sedangkan Composite Reliability dapat di lihat pada Tabel 4.

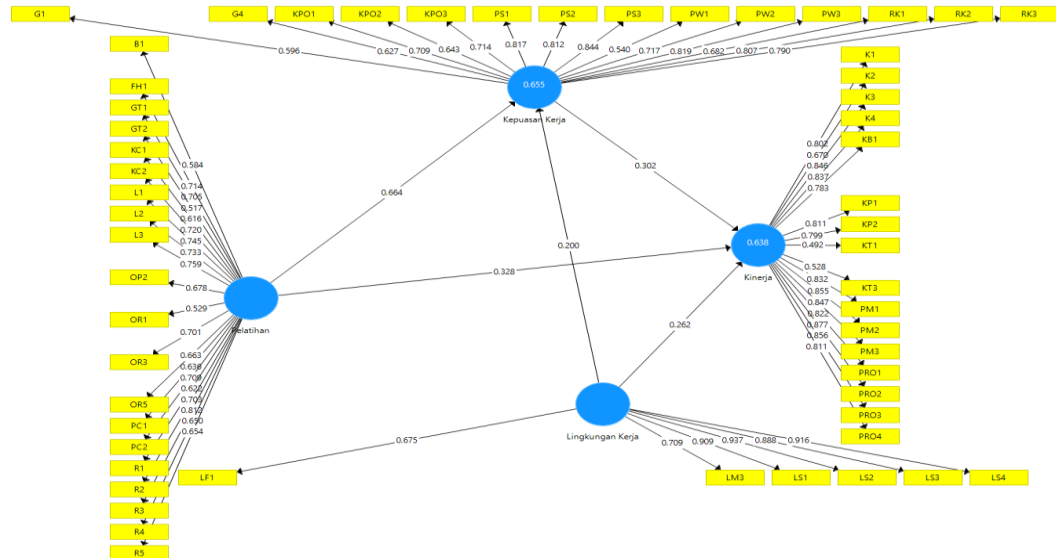
Tabel 4 *Value of Cronbach's Alpha and Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Pelatihan	0,940	0,931
Lingkungan kerja	0,962	0,957
Kepuasan kerja	0,937	0,916
Kinerja	0,943	0,936

Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis antar variabel dapat dilihat pada Gambar 1 dan Tabel 6.

Gambar 2 Hasil Uji *Outer Model* Sesudah Uji Indikator



Tabel 5 Ringkasan Hasil Hipotesis

	Hipotesis	Kesimpulan
H1	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Diterima
H2	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Diterima
H3	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Diterima
H4	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Ditolak
H5	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Diterima
H6	Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja	Diterima
H7	Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	Ditolak

PEMBAHASAN

Uji hipotesis 1 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 2,512 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 **diterima** yang artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Tambah jurnal 1 sembarang)

Uji hipotesis 2 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 2,537 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 **diterima** yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis 3 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 6,972 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 **diterima** yang artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji hipotesis 4 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 1,877 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5%, berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 **ditolak** yang artinya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Uji hipotesis 5 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 2,015 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 **diterima** yang artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis 6 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 2,222 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Nilai. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 **diterima** yang artinya bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis 7 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 0,957 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 **ditolak** yang artinya bahwa kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
7. Kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini berfokus terhadap pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap kinerja, pelatihan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, pelatihan terhadap kinerja dengan mediasi oleh kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja.

Dari hasil tersebut penulis menyarankan:

Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta harus meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan meningkatkan lingkungan kerja untuk menciptakan kenyamanan kerja sehingga karyawan akan merasa lebih baik didalam menjalankan pekerjaan. Suasana yang mendukung yang ada disekitar karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Perusahaan selayaknya dapat menekan pemerintah pusat dengan alasan yang jelas mengenai anggaran pengadaan fasilitas kantor sehingga karyawan mendapatkan fasilitas yang memadai, maka karyawan akan merasa lebih puas dan dapat diperkirakan bekerja melampaui target

DAFTAR PUSTAKA

- Afiyah, N., S. Djaelani, Q., A. Priyono, A., A. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Kasus pada Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 2(5).
- Agbozo, G., Kafui. Owusu, I., Sakyi . Hoedoafia, A., Mabel. Atakorah Y., Boateng. 2017. The Effect of Work Environment on Job Satisfaction : Evidence from The Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*. Vol. 5(1).
- Alwi, S, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi pertama. Yogyakarta : BPFE.
- 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(3).
- Anwar, Govand & Shukur, Inji. 2015. "The Impact of Training and Development on Job Satisfaction : A Case Study of Private Banks in Erbil". Vol. 2(1).
- Arikunto, S. 2002 . *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Baedowi, Ahmad. 2015. *Manajemen Sekolah Efektif Pengalaman Sekolah Sukma Bangsa*. Cetakan I. Jakarta : PT Pustaka Alfabet.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Jakarta : Pressindo.
- Bernardin & Russel. 2000. *Human Resources Management*. New York : Mc Graw Hill.
- Bohlander, George. & Snell, Scott. 2013. *Human Resource. Management*. 16th ed. Mason, OH : South Western-Cengage Learning.

- Chandra, Teddy. & Priyono. 2016. "The Influence Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance". *Journal International Education Studies*. Vol 9.
- Chandrasekar, K. 2011. Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*. Vol. 1(1).
- Chaudhary, N., Singh. & Bhaskar., Preeti. 2016. Training and Development and Job Satisfaction in Education Sector. *Journal of Resources Development and Management*. Vol. 16.
- Chaudhry, N., Iqbal. Jariko, M., Ali. Mushtaque, Tania. Mahesar, H., Ali. Ghani , Zakia. 2017. Impact of Working Environment and Training & Development on Organizational Performance Though Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction. *European Journal of Training and Development Studies*. Vol. 4.
- Citraningtyas Nuridha & Djastuti, Indi. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening : Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo. *Diponegoro of Journal Management*. Vol 4.
- Damsar. Indrayani. 2016. *Pengantar Sosiologi Pedesaan*. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana.
- Dessler, Gary. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2, Edisi Kesembilan. Jakarta : PT Indeks.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT Indeks.
- Fakhri, R., Faiq. & Djastuti, Indi. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro of Journal Management*. Vol. 4(4).
- Fakhri, R., Faiq. Djastuti, Indi. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening : Studi pada PT Audio Sumito Technology Indonesia. *Diponegoro Journal of Management*. Vol 4 (4).
- Ghozali, Imam. Latan, Hengky. 2015. *Parital Least Squares Konsep, Teknkis dan Aplikasi Menggunakan Program Smart Pls 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang : BP Undip.
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hanafi, B., Dwilaksono. Yohana, Corry. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkunga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. Vol 5(1).
- Hanaysha, Jalal dan Tahir, P. Rozita. 2016. Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork , and Employee Training on Job Satisfaction. *Journal of Social and Behavioral Sciences*. No 219.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusaia*. Cetakan Kesembilan. Jilid I. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode Penelitian SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta : Luxima Metro Media.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Inuwa, Mohammed. 2016. Job Satisfaction and Employee Performance : An Empirical Approach. *The Millenium Universitiy Journal*. Vol. 1(1).
- Khan, Ahmed., Afaq. Abbasi, S., O., B., H. Wasem, R., Muhammad. Ayaz, Mohsin. Ijaz, Moazzam. 2016. Impact Training and Developent of Employees on Employee Performance Through Job Satisfaction : A

Study of Telecom Sector of Pakistan. *Journal of Marchothink Institute*. Vol. 7(1).

Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Yogyakarta : Penerbit : Andi.

Mamahit, Rendry. 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 1(4).

Mangkunegara, A., Prabu. Agustine, Rela. 2016. Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. Vol. 5(1).

Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesebelas. Bandung : PT Refika Aditama.

Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Salemba Empat.

Menpan(Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara). 2015. Perkembangan Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Provinsi pada Instansi Pemerintah. <https://www.menpan.go.id/site/berita/rapor-akuntabilitas-kinerjak-l-dan-provinsi>. Diakses pada tanggal 16 November 2018.

Mondy, R.W. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi kesepuluh, Jakarta : Penerbit Erlangga.

Nur, Saina. 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*. Vol. 1(3).

Onibala N., R. Tewal, Bernhard. Sendow, G., M. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5(2).

Pawirosumarto, Suharno. Sarjana, K., P. Gunawan, Rachmad. 2017. The Effect of Work Environment, Leadershipstyle, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards

Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia.
International Journal of Law and Mangement. Vol.59(6).

Planginten, Pegi. 2013. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Manado. *Jurnal EMBA* . Vol . 1 (4).

Priansa, Donni. J. 2017. *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Purnaya K., G. 2016. *Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kesatu. Yogyakarta : Andi Offset.

Quraisy, Hidayah. Nawir, Muhammad. 2015. Kesetaraan Gender Pegawai Dinas Pertanian. *Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi*. Vol 3(1)

Raza, Khaliq. Arfindi, F., Khan. Khan. S., Imran. 2017. Impact of Training on Employees Performance and Job Satisfaction : An Empirical Study of Plastic Industry of Hayatabad Indsutrial Estate. *Journal of Business and Tourism*. Vol. 3(1).

Rivai, Veithzal dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen. P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen. P. 2006. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta : Erlangga.

Robbins P, Stephen dan Judge A, Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenam Belas, Jakarta : Salemba Empat

Salunke, Ganesh. 2015. Work Environment and Its Effect on Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories in Maharashtra, India. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology*. Vol. 4.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

- Sekaran, U., R. Bougie. (2013) . *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*. Sixth Edition. USA : John Wiley and Son, Inc.
- Siengthai, Sununta. & Ngarm P., Pila. 2016. The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Evidence-Based HRM*. Vol. 4(2).
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simareme, C. & Isyandi. 2015. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. 3.
- Spector, P. E. 1997. *Job Satisfaction* . USA : SAGE Publications, Inc.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sultan, F., U. Saryadi. dan Hidayat, Wahyu. 2014. Pengaruh Kompensasi, Standar Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Karyawan Penjualan PT.Nasmoco Kaligawe Semarang. *Dipenegoro Journal of Social and Politic*. Vol. 4(5).
- Sultana, Afshan. Irum, Sobia. Ahmed, Kamran. Mehmood, Nasir. 2012. Impact of Training on Employee Performance : A Study of Telecommunication Sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business*. Vol. 4(6).
- Supatmi, M, Eko. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*. Vol 7.
- Susetyo, W., Eko . Kusumaningtyas, Amiartuti. Tjahjono, Hendro. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 1(1).

- Syafaruddin, Alwi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Tanujaya, Lia., Riantika. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Cornet Crown. *Jurnal Agora*. Vol. 3(1).
- Thaief, Ilham. Baharudiin, Aris. Priyono dan Idrus M., Syafi'i. 2015 . Effect of Training, Compensation and Work Discipline Against Employee Job Performance. *Journal Review of European Studies*. Vol. 7(11) .
- Tulenan, Samuel. 2015. Jurnal EMBA. The Effect of Work Environmet and Compensations Toward Employee Performance at the Office of State and Auction Service Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 3(3).
- Wibowo, Mukti. Mochammad, A., Musadieg. Gunawan, E., Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 16.