Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* Di SD Muhammadiyah Condong Catur

Skripsi

Disusun Oleh :

Nama	: Anita Surya Mulyanti
Nomor Mahasiswa	:14311450
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* Di SD Muhammadiyah Condong Catur

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh :

Nama : Anita Surya Mulyanti

Nomor Mahasiswa :14311450

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 13 September 2018

Penulis,



Anita Surya Mulyanti

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

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

Nama : Anita Surya Mulyanti

Nomor Mahasiswa :14311450

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 13 September 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

Andriyastuti Suratman, S.E., M.M

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SD MUHAMMADIYAH CONDONG CATUR, DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Disusun Oleh : **ANITA SURYA MULYANTI**

Nomor Mahasiswa : **14311450**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 16 Oktober 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Andriyastuti Suratman, SE., MM. .....

Penguji : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D. .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN MOTTO

“Dan boleh jadi kamu membenci sesuatu tetapi ia baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu tetapi ia buruk bagimu, dan Allah mengetahui dan kamu tidak mengetahui “

(Q.S. Al-Baqarah:216)

“*Bersabarlah kamu dan kuatkkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga dan bertaqwalah kepada Allah supaya kamu menang*”.

(QS. Al Imraan : 200)

“Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.

(Qs. An-Najm : 39)

“Dalam banyak hal kita tidak bisa memilih waktu terbaik. Saat sesuatu itu datang, kita hanya bisa bersiap menghadapinya.

(Tere Liye)

“ Tidak ada pekerjaan yang berat. Berat atau ringan hanyalah ada dalam pikiran kita saja.”

(Merry Riana)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk,

Kedua Orang Tua Tercinta

Kakak-kakak tercinta,

Diri Saya Sendiri.

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 mengerahui pengaruh peltihan terhadap kinerja guru, mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja 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 terdapat kinerja guru, terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja guru, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, terdapat 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.*

ABSTRACT

This study discusses the influence of training and work environment on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable in Muhammadiyah Elementary School Condong Catur, Yogyakarta Special Region (DIY). The purpose of this study was to recognize the effect of training on teacher's performance, determine the effect of training on teacher's job satisfaction, determine the effect of the work environment on teacher's performance, determine the effect of the work environment on teacher's job satisfaction, determine the effect of job satisfaction on teacher's performance, and find out the influence training on performance through job satisfaction, as well as knowing the influence of the work environment on performance through job satisfaction. This research is quantitative, the tool used to collect data is a questionnaire. Respondents in this study were 40 teachers at SD Muhammadiyah Condong Catur, DIY. The data analysis tool used in this study was SPSS 21, carried out multiple linear regression analysis and for path analysis used a sobel test using a sobel calculator.

The results of this study indicate that there is an effect of training on teacher performance, there is an effect of training on teacher job satisfaction, there is an influence of the work environment on teacher performance, there is a work environment on teacher job satisfaction, there is influence of job satisfaction on teacher performance, and there is not influence of training on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable, and there is not influence of the work environment on performance with job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: Training, Work Environment, Job Satisfaction, Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, bimbingan, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi dengan judul " Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di SD Muhammadiyah Condong Catur Yogyakarta." Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi panutan dan tauladan bagi seluruh umat manusia sehingga kita dapat menjadi manusia yang bermanfaat bagi sesama manusia dan lingkungannya.

Dalam menyelesaikan tugas akhir yang berupa skripsi ini, tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi. Penulis menyadari bahwa adanya kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain adalah berkat doa, dukungan, bantuan, dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua yang amat saya cintai, Bapak Edi Suryanto dan Ibu A.D. Windiyayanti yang selalu memberi doa tanpa diminta untuk kelancaran dan kesuksesan anaknya, memberi dukungan, bimbingan, dan solusi dalam menghadapi segala permasalahan.
2. Kakak – kakak ku tercinta, Mas Alfi, Mba Arum, Mba Ratri yang terus memberi semangat, bimbingan, dan doa untuk kemudahan segala urusanku.

Begitu juga dengan keponakan – keponakan tersayang, Mba Zahra, Dek Khalif yang mengembalikan semangat dengan senyum dan keceriaannya.

3. Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah membimbing dan mengarahkan penelitian dan penulisan dengan penuh kesabaran.
4. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor UII, Bapak Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen, Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Penghuni kost putri yully yang telah memberikan kenyamanan dalam menjalankan kehidupan sehari-hari di Jogja. Mereka adalah Almaidah Ana Oktavia Besri, Ovi Oktavina, Maria Ulfa, Sarah Caesar, Khoirunnisa Setya, Mba Siti Murrofiatun, Mba Evi Kartika, Shindy, Nisa Ulin, Mba Mira.
6. Sahabat - sahabat tersayang yang telah menemani berproses dari semester satu, Lilis Supriyanti, Sarah Lusiani, Nur Kumalasari, Rakhy Novrians.
7. Sahabat-sahabat surgaku yang selalu mengingatkan kepada kebaikan, tempat diskusi segala hal, Farichah Fatichaturrohmah, Himmatun Nafida, Fathiyah, Arina Nidaul Haq, Raudhah Utami, Ihmah Risywanda, Asih Nurbaiti, Salisa Choirurrizkiya.
8. Alamaidah Ana Oktavia, Lilis Supriyanti, dan Arofah Baiturrizqi yang telah mengajarkan SPSS.
9. Farah Nursyafiah Wijayanti, teman SMA sekaligus kuliah sampai berjuang skripsi bersama.

10. Pengurus organisasi LPM Ekonomika, terutama koordinator sekaligus sahabatku, Rafani Adhyapaka yang selalu memberi dorongan semangat, dan doa untukku.
11. Teman – teman KKN posko 105, beserta seluruh warga Benowo yang telah memberikan pengalaman hidup yang cukup berarti.
12. Tante vivi yang telah membantu memberikan referensi objek penelitian, motivasi, dan semangatnya.
13. Bapak dan Ibu guru SD Muhammadiyah Condong Catur yang telah bersedia mengiki kuesioner yang diberikan.
14. Seluruh dosen Manajemen UII yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, serta wawasannya.
15. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu – satu yang telah memberikan bantuan dan memperlancar proses penelitian hingga penyusunan skripsi, terimakasih banyak.

Penulis berharap skripsi ii dapat memberikan pengetahuan dan wawasan serta menjadi karya yang bermanfaat bagi pembaca. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Yogyakarta, 11 September 2018

Penulis,

Anita Surya Mulyanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI i

HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI v

HALAMAN MOTTO vi

HALAMAN PERSEMBAHAN vii

ABSTRAK viii

KATA PENGANTAR x

DAFTAR ISI xiii

DAFTAR TABEL xvii

DAFTAR GAMBAR xx

DAFTAR LAMPIRAN xxi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Rumusan Masalah 7

1.3. Tujuan Penelitian 8

1.4. Manfaat Penelitian 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA 10

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu 10

2.1.1. Hubungan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja 10

2.1.2. Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja 14

2.1.3. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja 18
2.1.4. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja 22
2.1.5. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja..... 31
2.1.6. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening 38
2.1.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening 45
2.2. Landasan Teori..... 53
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia 53
2.2.2. Pelatihan..... 56
2.2.3. Lingkungan Kerja 64
2.2.4. Kinerja..... 68
2.2.5. Kepuasan Kerja 73
2.3. Kerangka Pemikiran..... 77
2.4. Hipotesis..... 78
BAB III METODE PENELITIAN 79
3.1. Pendekatan Penelitian 79
3.2. Lokasi Penelitian..... 79
3.3. Identifikasi Variabel..... 80
3.3.1. Variabel Terikat 80
3.3.2. Variabel Bebas 80
3.3.3. Variabel Antara..... 81
3.4. Definisi operasional Variabel..... 81

3.4.1. Variabel Independen Pelatihan 81
3.4.2. Variabel Independen Lingkungan Kerja 82
3.4.3. Variabel Intervening Kepuasan Kerja 83
3.4.5. Variabel Dependent Kinerja 84
3.5. Populasi dan Sampel Penelitian 84
3.5.1. Populasi 84
3.5.2. Sampel 85
3.5.3. Teknik Pengambilan Sampel 85
3.6. Jenis Data 85
3.6.1. Data Primer 85
3.6.2. Data Sekunder 85
3.7. Teknik Pengumpulan Data 86
3.8. Uji Instrumen Penelitian 87
3.8.1. Uji Validitas 87
3.8.2. Uji Reliabilitas 87
3.9. Teknik Analisis Data 88
3.9.1. Analisis Deskriptif 88
3.9.2. Uji Asumsi Klasik 87
3.9.3. Analisis Regresi Linier Berganda 90
3.9.4. Uji Hipotesis 92
3.9.5. Analisis Jalur 93
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN 94
4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 94

4.1.1. Hasil Uji Validitas 94
4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas 100
4.2. Analisis Deskriptif 101
4.2.1. Karakteristik Responden Penelitian 101
4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 104
4.3. Analisis Kuantitatif 114
4.3.1. Uji Asumsi Klasik 114
4.4. Analisis Statistik 119
4.4.1. Analisis Regresi 119
4.4.2. Analisis Jalur 131
4.4. Pembahasan 134
4.4.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja 135
4.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 137
4.4.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja 138
4.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja 140
4.4.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja 141
4.4.6. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja 143
4.4.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja 144

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 146

5.1. Kesimpulan 146

5.2. Saran 146

DAFTAR PUSTAKA 148

LAMPIRAN 153

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. *Review* Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja..... 12

Tabel 2.2. *Review* Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja 16

Tabel 2.3. *Review* Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja..... 20

Tabel 2.4. *Review* Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja 26

Tabel 2.5. *Review* Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja 34

Tabel 2.6. *Review* Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.. 41

Tabel 2.7. *Review* Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*..... 47

Tabel 2.8. Rangkuman Teori – Teori Penelitian Terdahulu..... 50

Tabel 4.1. Distribusi Jumlah Pertanyaan Berdasarkan Variabel..... 95

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1) 95

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)..... 96

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)..... 97

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)..... 99

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel 100

Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 101
Tabel 4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 102
Tabel 4.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 103
Tabel 4.10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 104
Tabel 4.11. Kategori Nilai Interval 105
Tabel 4.12. Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X1) 105
Tabel 4.13. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Pelatihan (X1)..... 107
Tabel 4.14. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)..... 107
Tabel 4.15. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)..... 109
Tabel 4.16. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)..... 109
Tabel 4.17. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z) 111
Tabel 4.18. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja..... 112
Tabel 4.19. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Kinerja..... 113
Tabel 4.20. Hasil Uji Multikolonieritas Pelatihan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja..... 115
Tabel 4.21. Hasil Uji Multikolonieritas Pelatihan, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja 115
Tabel 4.22. Hasil Uji Multikolonieritas Kepuasan Kerja terhadap Kinerja 116
Tabel 4.23. Hasil Uji Normalitas 118
Tabel 4.24. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik 119
Tabel 4.25. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pelatihan, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja 120

Tabel 4.26. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja 124
Tabel 4.27. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pelatihan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja 124
Tabel 4.28. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja 128
Tabel 4.29. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja terhadap Kinerja 128
Tabel 4.30. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja 131
Tabel 4.31. Rangkuman Uji Analisis Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung..... 133
Tabel 4.32. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis 134

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian 77
Gambar 3.1. Model Analisis Jalur 93
Gambar 4.1. Hasil Uji Heterokedastisitas 117
Gambar 4.2. Diagram Jalur Variabel 132

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian..... 154

Lampiran 2: Tabulasi Data..... 163

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas..... 172

Lampiran 4: Hasil Uji Reliabilitas..... 185

Lampiran 5: Hasil Uji Asumsi Klasik..... 186

Lampiran 6: Hasil Analisis Kuantitatif..... 188

Lampiran 7: Dokumentasi..... 191

Lampiran 8: Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian..... 193

Lampiran 9: Biodata Peneliti..... 194

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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 postif 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 pekerjaanya 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 dikdasmen 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 mengahadapi 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.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja guru di SD Muhammadiyah Condong Catur?
2. Apakah terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SD Muhammadiyah Condong Catur?
3. Apakah terdapat pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah Condong Catur?
4. Apakah terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah Condong Catur?
5. Apakah terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah Condong Catur?
6. Apakah terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di SD Muhammadiyah Condong Catur?
7. Apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di SD Muhammadiyah Condong Catur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja guru di SD Muhammadiyah Condong Catur.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SD Muhammadiyah Condong Catur.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah Condong Catur.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah Condong Catur.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja kerja guru di SD Muhammadiyah Condong Catur..
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di SD Muhammadiyah Condong Catur.
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di SD Muhammadiyah Condong Catur.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat disusunnya proposal penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.Bagi penulis

Penelitian ini menambah pemahaman tentang penelitian dan kepenulisan sebagai bekal dalam pekerjaan nantinya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2.Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan para pembaca mengenai pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan juga kinerja pada guru sekolah dasar.

3.Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat menjadi tambahan ilmu dan dasar pemikiran bagi peneliti yang akan meneliti lebih lanjut, serta perbandingan bagi peneliti berikutnya yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penilitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan. Adapun penelitian terdahulu tersebut berhubungan dengan pelatihan karyawan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Adapun kegunaan adalah untuk mengetahui hasil dari penelitian terdahulu dan membandingan dengan penelitian ini. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini :

2.1.1. Hubungan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

1. Okechukwu(2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Okechukwu (2017) memiliki judul "*Influence of Training and Development, Employee Performance on Job Satisfaction Among The Staff of School of Technology Management and Logistics, University Utara Malaysia (STML, UUM)".* Hasil menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh signifikan yang positif pada kepuasan kerja staff STML, UUM. Hasil juga menemukan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kinerja. Penelitian ini mengakui bahwa pelatihan dan pengembangan, kinerja karyawan sebagai bagian dari praktik HRM secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja karyawan dan akan meningkatkan keberhasilan organisasi. Memeriksa hubungan antara dua variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Hipotesis dikembangkan dengan tujuan untuk menegaskan

bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan & pengembangan, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel pelatihan karyawan, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada bentuk usaha yang menjadi obyek penelitian, yaitu karyawan sekolah dengan karyawan sekolah tinggi, universitas.

2.Hanaysha and Tahir (2016)

Penelitian Hanaysha and Tahir (2016) memiliki judul *"Examining The Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction".* Penemuan ini menghasilkan bahwa pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kinerja. Penemuan ini juga menunjukkan bahwa employee empowerment secara signifikan positif berpengaruh terhadap kepuasan kinerja. Begitu juga dengan *teamwork* ditemukan hasil signifikan positif kepada kepuasan kerja.

Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel pelatihan karyawan, dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat pada bentuk usaha yang menjadi obyek penelitian, yaitu karyawan sekolah dengan karyawan dinas tata kelola dan pengawasan bangunan. Ada juga perbedaan beberapa variabel pada penelitian ini yang menggunakan variabel kerja tim dan pemberdayaan karyawan.

3. Basir dan Wahjono (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Basir dan Wahjono (2014) berjudul "*The effectiveness of Training Towards Job Satisfaction With Job Performance as*

Mediating Vatiable at Agricultural Agency at Malaysia." Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelatihan secara langsung atau melalui kinerja, tetapi lebih baik melalui. Temuan penelitian ini memiliki implikasi teoritis bahwa efektivitas kinerja karyawan setelah pelatihan harus melalui pencapaian kepuasan kerja pertama.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada variabel yang digunakan yaitu pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja. Adapun perbedaannya terdapat pada objek yang diteliti. Penelitain terdahulu meneliti pada badan pertanian sedangkan peneliti melakukan penelitian pada sekolah.

Tabel 2.1.
***Review* Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja**

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan teori	Hasil Analisis
1.	Okechukwu(2017) "*Influence of training and development, employee performance on job satisfaction among the staff of school of technology management and logistics, university utara malaysia (stml, uum)"* *Journal of Technology Management and Business (ISSN: 2289-7224) Vol 04, No 01, 2017*	*Training & development* (x1) (Masood, 2010) 6 indikator *Employee performance* (y) (Yu, 1996) 8 indikator *Job Satisfaction*(z) (Spector, 1985) 8 indikator	Hasil yang signifikan ditemukan pada ujian korelasi menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh yang positif pada kepuasan kerja staff STML, UUM. Hasil juga menemukan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif pada kepuasan kinerja.

	Alat Analisis: SPSS 20.0 Lokasi: Karyawan Universitas dengan 73 responden		
2.	Hanaysha and Tahir (2016) *"Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction"* *3rd Global Conference On Business And Social Science-2015, 16-17 December 2015, Kuala Lumpur, Malaysia* Alat Analisis: AMOS Lokasi: Sektor pendidikan tinggi, 242 responden	*Employee empowerment* (x2) (Men, 2010) 5 indikator *Employee training* (x1) (Schmidt, 2004) 6 indikator *job satisfaction* (z) (Sabri, Ilyas, dan Amjad, 2011) 4 indikator	Penemuan mengindikasi bahwa employee empowerment secara signifikan positif berpengaruh terhadap kepuasan kinerja. Penemuan juga menghasilkan bahwa pelatihan karyawan juga memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja.
3.	Basir dan Wahjono (2014) "*The effectiveness of Training Towards Job Satisfaction With Job Performance as Mediating Vatiable at Agricultural Agency at Malaysia."*	Training (Noe,2008), *Job Performance* (Cenzo&Robbins, 2010) *Job Satisfaction* (Spector, 1997) Tidak disebutkan indikator semua variabelnya.	Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelatihan secara langsung atau melalui kinerja, tetapi lebih baik melalui. Temuan penelitian ini memiliki implikasi teoritis bahwa efektivitas kinerja karyawan setelah pelatihan harus

	Jurnal Balance ISSN: 1693-9352 Vo. X, No. 19, 2014, pp. 51-61. Lokasi: Badan Pertanian Sampel: 222 responden		melalui pencapaian kepuasan kerja dahulu.

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

2.1.2 Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja

1. Mangkunegara dan Waris (2015)

Penelitian Mangkunegara dan Waris (2015) berjudul *"Effect of Training, Competence, and Discipline on Employee Performance in Company" (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida).* Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa pelatihan akan mengembangkan kemampuan dan kapabilitas yang dapat menyebabkan kinerja karyawan akan semakin baik. Untuk mengoptimalkan kinerja manajemen PT Asuransi Bangun Askrida dibutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kapabilitas kinerja karyawan, pelatihan dampak berdampak dengan baik jika benar dalam menemukan target.

Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel pelatihan karyawan, dan kinerja karyawan. Perbedaannya terdapat pada bentuk usaha yang menjadi obyek penelitian, yaitu karyawan sekolah dengan karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida. Ada juga perbedaan salah satu variabel pada penelitian ini yang menggunakan variabel kompetensi kerja dan kompetensi karyawan.

2.Bhat (2013)

Penelitian Bhat (2013) berjudul "*Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India".* Menunjukkan hasil bahwa kinerja organisasi ditentukan secara signifikan oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Studi tentang hubungan antara pelatihan karyawan dengan kinerja sangat penting bagi manajer saat ini karena tren bisnis modern menuntut efisiensi, akurasi dan efektivitas yang lebih baik dalam waktu dan biaya yang lebih sedikit dan hal ini dapat dicapai hanya melalui perancangan, pengembangan, dan penerapan program pelatihan yang sangat baik untuk para karyawan. Penting untuk memperkuat dan menerapkan pelatihan sebagai bagian dari agenda organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Mungkin secara meyakinkan dinyatakan bahwa pelatihan untuk sebagian besar mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik namun tetap saja ini bukan satu-satunya faktor yang mengarah pada kinerja yang baik, melainkan kombinasi faktor.

Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel pelatihan karyawan, dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada bentuk usaha yang menjadi obyek penelitian, yaitu karyawan sekolah dengan karyawan sektor bank.

3. Motlokoa, dkk. (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Motloka, dkk. (2018), berjudul *"The Impact of Training on Employees' Performance:The Case of Banking Sector in Lesotho*". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga secara positif mempengaruhi motivasi karyawan dan kepuasan kerja dalam sektor perbankan di Lesotho. Oleh karena itu, sektor

perbankan di Lesotho harus secara teratur mengalokasikan sumber daya untuk pelatihan karyawan berdasarkan kesenjangan keterampilan yang teridentifikasi untuk mempertajam keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan.

Kesaman penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel yang digunakan yaitu pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja. Perbedaan nya terletak pada objek penelitian yang diambil. Penelitian ini di lakukan disekolah sedangkan penelitian terdahulu dilakukan di bank.

Tabel 2.2.
***Review* Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan teori	Hasil Analisis
1.	Mangkunegara dan Waris (2015) *"Effect of training,Competence, and Discipline on Employee Performance in Company" (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)* 2nd Global Conference on Business and Social Science-2015, GCBSS-2015, 17-18 September 2015, Bali, Indonesia Alat Analisis: *Multiple Linear Regression Analysis, Multicolinearity*	*Training* (x1) (Dessler, 2003) Indikator: 1. Reaksi 2. Pembelajaran 3. Tingkah Laku 4. Hasil *Competence, Work Discipline,* *Performance* (y) (Gomes, 2003) Indikator: 1. Berdasarkan hasil akhir 2. Berdasarkan perikaku.	Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa pelatihan akan mengembangkan kemampuan dan kapabilitas yang dapat menyebabkan kinerja karyawan akan semakin baik.

	Test, Heteroskidastity Test, Normality test, Classical Test Assumptions Lokasi: PT.Asuransi dengan 130 responden		
2.	Bhat (2013) "*Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India"* Indian Journal Of Applied Research Volume : 3 | Issue : 6 | June 2013 | Issn - 2249-555x Alat Analisis: SPSS Lokasi: Bank dengan 103 responden	*Training* (x1) (Cenzo &Robbins, 1998) Indikator: 1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Sikap/tingkah laku *Employee Performance* (y) (Armstrong, 2000) Indikator tidak disebutkan didalam jurnal.	Hasil menunjukkan bahwa kinerja organisasi ditentukan secara signifikan oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawan.Secara meyakinkan dinyatakan bahwa pelatihan untuk sebagian besar mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik namun tetap saja ini bukan satu-satunya faktor yang mengarah pada kinerja yang baik, melainkan kombinasi faktor.
3.	Motlokoa, dkk. (2018) *"The Impact of Training on Employees' Performance:The Case of Banking Sector in Lesotho*" International Journal of Human Resource Studies	Pelatihan (Noe, 2008), Kinerja (Draft, 2008) Tidak disebutkan indikatornya.	Temuan dari penelitian ini secara umum mengungkapkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga secara positif mempengaruhi motivasi karyawan dan kepuasan kerja dalam sektor perbankan di Lesotho. Oleh karena itu, sektor perbankan di Lesotho harus secara teratur

	ISSN 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 2 Lokasi: Bank Sampel: 171 karyawan		mengalokasikan sumber daya untuk pelatihan karyawan berdasarkan kesenjangan keterampilan yang teridentifikasi untuk mempertajam keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan.

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

2.1.3. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

1. Raziq dan Maulabakhsh (2015)

Dalam penelitian berjudul *Impact of Working Environment on Job Satisfaction* oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015), memperoleh hasil bahwa ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Studi ini diakhiri dengan prospek singkat bahwa bisnis perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan kepuasan kerja.

Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaannya terdapat pada objek penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pada sekolah yang termasuk lembaga pendidikan. Penelitian terdahulu tidak hanya melakukan pada lembaga pendidikan, tetapi juga sektor perbankan dan industri telekomunikasi.

2. Amiroso dan Mulyanto (2015)

Dalam penelitian dibuat oleh Amiroso dan Mulyanto (2015) dengan judul "*Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence of Worker's Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Reency).* Penelitian ini

memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi. Hasil hipotesisi lain 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. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel lingkngan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu, terdapat pada bentuk usaha yang menjadi obyek penelitian, yaitu guru sekolah dengan karyawan pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten sukoharjo. Selain itu perbedaan juga ada pada variabel motivasi yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. Alrub dkk (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Alrub, dkk (2015) memiliki judul "*Exploring the relationship between work environment, Job Satisfaction, and Intent to Stay of Jordania Nurses in Underserved Area."* Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Hasil regresi logistik menunjukkan perumahan penerima, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja merupakan variabel yang memprediksi tingkat niat untuk tetap bekerja

Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu, terdapat pada objek penelitian yang

dituju. Dalam penelitian terdahulu penelitian dilakukan terhadap perawat sedangakan yang akan diteliti adalah pada guru sekolah dasar.

Tabel 2.3.
***Review* Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan teori	Hasil Analisis
1.	Raziq dan Maulabakhsh (2015) *"Impact of Working Environment on Job Satisfaction"* Procedia Economics and Finance 23 (2015) 717 – 725 Alat analisis: SPSS Sampel: 210 karyawan Lokasi: Lembaga pendidikan, sektor perbankan dan industri telekomunikasi yang beroperasi di kota Quetta, Pakistan	Lingkungan Kerja (Spector, 1997): - Working hours - Job Safety & Security - Relationship with Coworkers - Esteem Needs Top Management Kepuasan Kerja (Vroom, 1967) - Employee loyalty - Sense of ownership - Level of Commitment - Efficiency & Effectiveness - Productivity	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Studi ini diakhiri dengan beberapa prospek singkat bahwa bisnis perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja.
2.	Amiroso dan Mulyanto (2015) "Influence of Discipline, Working Environment, Culture of	Lingkungan Kerja (Siagian, 2008): Tidak disebutkan indikatornya Kinerja (Robbins, 2014): Tidak disebutkan indikatornya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi. Hasil hipotesisi lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja

	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 ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.36, 2015 Alat Analisis: validity and reliability test, linearity test, regression analysis, path analysis, t test, F test, test the coefficient of determination and correlation analysis. Sampel: 34 orang Lokasi: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sukoharjo	Kepuasan Kerja (Gibson, 2008): Tidak disebutkan indikatornya	memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan juga ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Alrub, Jardali, Jamal, dan Rub (2015)	Kepuasan Kerja (Mueller &Mc Closkey, 1990): Tidak disebutkan indikatornya	Hasil penelitian menunjukkan hubungan ada hubungan positif yang kuat antara kepuasan

	"Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas" Applied Nursing Research 31 (2016) 19–23 Alat Analisis: SPSS Sampel: 330 perawat rumah sakit Lokasi: Rumah Sakit	Lingkungan kerja (Aiken&Patrician, 2000): Tidak disebutkan indikatornya	kerja dan lingkungan kerja. Hasil regresi logistik menunjukkan perumahan penerima, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja merupakan variabel yang memprediksi tingkat niat untuk tetap bekerja.

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

2.1.4. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

1.Omari dan Okasheh (2017)

Dalam penelitian Omari dan Okasheh (2017) memiliki judul *"The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan."*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, adalah kondisi lingkungan kerja utama yang berdampak negatif terhadap kinerja pekerjaan dan harus mendapatkan perhatian lebih. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketidakpuasan karyawan konsisten dengan hasil dari temuan sebelumnya bahwa faktor lingkungan memiliki dampak, dan menyebabkan penurunan kinerja. Faktor yang paling jelas dari dampak negatifnya adalah suara yang beras al dari percakapan

pekerja kantor. Kedua, ketidaknyamanan perabot kantor yang digunakan. Ketiga, ventilasi yang buruk berasal dari konsentrasi rendah oksigen yang cukup di kantor. Dan akhirnya, penerangan yang buruk berasal dari cahaya alami.

Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel Lingkungan kerja, kinerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu terdapat pada bentuk usaha yang menjadi obyek penelitian, yaitu guru sekolah dengan karyawan perusahaan teknik.

2. Jayaweera (2015)

Pada penelitian Jayaweera (2015) berjudul *" Impact of Work Environmental Factors On Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England."* Ditemukan hasil bahwa Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja. Hasil menunjukkan pentingnya kondisi kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja pekerja hotel dalam rangka kondisi lingkungan kerja dan kinerja pekerjaan.

Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel lingkungan kerja, kinerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu terdapat pada bentuk usaha yang menjadi obyek penelitian, yaitu guru sekolah dengan karyawan hotel.

3. Chandral dan Priyono (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Chandral dan Priyono (2016) memiliki judul *" The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance studies in the school of SMPN 10 Surabaya".* Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Serta secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Terdapat persamaan beberapa variabel yang diteliti yaitu variabel Lingkungan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja. Selain itu juga ada kesanmaan pada objek yang dituju yaitu sekolah. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu terdapat pada variabel gaya kepemimpinan yang tidak diteliti oleh peneliti.

4. Amin (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Amin (2015) memiliki judul "*Relationship between Job Satisfaction, Working Conditions, Motivation of Teachers to Teach and Job Performance of Teachers in MTs, Serang, Banten."* Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat prestasi kerja guru, motivasi guru mengajar dan kepuasan kerja serta kondisi kerja di wilayah sekolah dalam kategori baik. Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Ada hubungan positif antara kondisi kerja guru dengan kinerja guru. Ada hubungan antara motivasi guru untuk mengajar dengan kinerja guru. Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi guru untuk mengajar. Ada hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi mengajar guru. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan positif dalam kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kondisi kerja dan motivasi guru untuk mengajar.

Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dikakukan oleh peneliti yaitu variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Ada pula variabel yang tidak diteliti oleh peneliti yaitu motivasi. Selain itu kesamaan juga terdapat pada objek yaitu sekolah. Namun, perbedaannya peneliti akan meneliti pada guru SD sedangkan penelitian terdahulu meneliti pada guru SMP.

5. Riyanto, dkk (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, dkk (2017), memiliki judul "*The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange".* Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran untuk bursa efek indonesia dapat memberikan motivasi yang baik dan memberikan perhatian dan prestasi lebih bagi karyawan serta menyediakan lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan.

Terdapat persamaan anatara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu variabel lingkungan kerja dan kinerja. Namun ada variabel yang berbeda, yaitu motivasi kerja. Perbedaan juga terdapat pada objek penelitian yang dituju. Peneliti akan meneliti pada guru sekolah sedangkan penelitian terdahulu meneliti karyawan bursa efek indonesia.

6. Rahmawanti, dkk (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawanti, dkk memiliki judul " Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama Malang Utara)." Penelitian ini menemukan hasil bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan kinerja. Perbedaannya terdapat pada objek yang digunakan. Pada penelitian terdahulu penelitian dilakukan di kantor perpajakan, sedangkan penelitian ini dilakukan di sektor pendidikan.

Tabel 2.4.
***Review* Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan teori	Hasil Analisis
1.	Omari dan Okasheh (2017) *"The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan."* International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24	Lingkungan Kerja (Badayani 2012): - *Air Factor* - *Temperature factor* - *Sound factor* - *Light and colour factor* - *Space factor*	Temuan mengungkapkan bahwa kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, adalah kondisi lingkungan kerja utama yang berdampak negatif terhadap kinerja pekerjaan dan harus mendapatkan perhatian lebih. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketidakpuasan karyawan konsisten dengan hasil dari temuan sebelumnya bahwa faktor lingkungan memiliki dampak, dan menyebabkan penurunan kinerja. Faktor yang paling jelas dari dampak negatifnya adalah suara

	(2017) pp. 15544-15550 Alat analisis: SPSS versi 22 Sampel: 85 karyawan Tempat: *Engineering Company*		yang beras al dari percakapan pekerja kantor. Kedua, ketidaknyamanan perabot kantor yang digunakan. Ketiga, ventilasi yang buruk berasal dari konsentrasi rendah oksigen yang cukup di kantor. Dan akhirnya, penerangan yang buruk berasal dari cahaya alami.
2.	Jayaweera (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; 2015 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 Alat Analisis: SPSS Sampel: 254 Lokasi: Hotel	Lingkungan Kerja (Kristensen et, al 2005): *quantitative demands, emotional demands, influence at work, meaning of work, role clarity, quality of leadership, sense of community, insecurity at work, job satisfaction and two scales for measuring general health and mental health* Kinerja Motowidlo and Van Scotter (1994): *Job knowledge, physical ability to carry duties, communication skills, teamwork skills*	Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja. Hasil menunjukkan pentingnya kondisi kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja pekerja hotel dalam rangka kondisi lingkungan kerja dan kinerja pekerjaan.

3.	Chandra1 dan Priyono (2016) "The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance— Studies in the School of SMPN 10 Surabaya" International Education Studies; Vol. 9, No. 1; 2016 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 Published by Canadian Center of Science and Education Alat Analisis: SPSS Sampel: 45 orang Lokasi: SMP Negeri	Kinerja, indikatornya: *Loyalty*, *accomplishment, responsibility, work, honesty, obedience,* Lingkungan kerja (Nitisemito, 2001): *coloring, hygiene, water, lighting, music, security. Noise* Gaya Kepemimpinan (Coleman, 2006) Visionary, Mentor, Affiliate, democratic Communication Kepuasan kerja (Soejono, 2005): *Payment of salary and wages, the work itself.*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh tergadap kinerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Serta secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
4.	Mohammad Amin (2015) "*Relationship between Job Satisfaction,*	Kinerja (Manullang, 2008): *Employees traits abilities, Skill,*	Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Ada hubungan positif antara kondisi kerja guru dengan kinerja guru. Ada

	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; 2015 ISSN 1925-4725 E-ISSN 1925-4733 Published by Canadian Center of Science and Education Jumlah Sampel: 100 guru Lokasi: MTS	*Job performance action, Activities behavior* Motivasi (Sanusi, 1992): *Motif physiology, Motif security, Motif fraternity, Motif-esteem, Motive of self actualization* Kepuasan Kerja (Luthans, 2006): *The work itself, Salary,Supervision, Promotion opportunities, Relationships with co-workers* Kondisi Kerja (Siagian, 2002) *Pleasant working environment, The availability of work, Clarity of tasks of each member, The work program is organized*	hubungan antara motivasi guru untuk mengajar dengan kinerja guru. Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi guru untuk mengajar. Ada hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi mengajar guru.
5.	Riyanto, dkk (2017) "*The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*."	Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2012): Lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik Kinerja (Mangkunegara, 2011) quality of work, quantity of work, responsibility, co-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

	International Review of Management and Marketing, 2017, 7(3), 342-348. Alat analisis: SPSS Sampel: 150 karyawan Lokasi: Bursa Efek Indonesia	operation and initiatives. Motivasi Kerja (Hasibuan 2011): Physiological, Security, Social Choice, Esteem Needs and Self Actualization	
6.	Rahmawanti, Dkk (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014| Alat Analisis: Spss 16.0 Sampel : 79 Responden Lokasi: Kantor Pelayanan Pajak	Lingkungan Kerja: Ahyari (2001) Kinerja: Dharma (2003)	Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat.

Sumber: data Primer Diolah, Tahun 2018

2.1.5. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

1. Octaviannand, dkk (2017)

Penelitian Octaviannand, dkk (2017) berjudul "*Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company"*. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pelayaran XYZ. Sebagian motivasi kerja dan kepuasan kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel pelatihan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain tu ada persamaan sektor objek yang dituju, karena sama-sama perusahaan jasa. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu terdapat pada perbedaan salah satu variabel pada penelitian ini yang menggunakan variabel kepuasan kerja.

2. Rohman,dkk (2011)

Dalam penelitian Rohman,dkk (2011) berjudul "Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram)". Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa pemberdayaan psikologis memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana semakin tinggi pemberdayaan psikologis yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula

kepuasan kerjanya. Selain itu juga ditemukan hasil bahwa pemberdayaan psikologis memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu terdapat pada bentuk usaha yang menjadi obyek penelitian, yaitu guru sekolah dengan karyawan dinas tata kelola dan pengawasan bangunan. Selain itu juga ada bebepa variabel penelitian yang berbeda yaitu pemberdayaan dan komitmen afektif yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. Rahayu, dkk. (2013)

Dalam penelitian Rahayu, dkk. (2013) berjudul "Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bali Summer". Penelitian ini menemukan hasil bahwa semakin besar pemberdayaan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat pula, demikian juga sebaliknya. Pemberdayaan yang ditanamkan dengan baik oleh perusahaan ke karyawannya akan mendorong karyawan dalam menunjukkan kinerja yang meningkat ke arah yang lebih baik. Karyawan yang sudah merasa puas akan pekerjaanya pasti menjadi sumber daya manusia yang produktif sehingga kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Selain itu juga ditemukan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dalam memediasi pengaruh antara pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu terdapat pada bentuk usaha yang menjadi obyek penelitian, yaitu guru sekolah dengan karyawan hotel.

4. Ayuningtyas dan Djastuti (2017)

Dalam penelitian Ayuningtyas, dan Djastuti (2017) berjudul "Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasa Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pdam Tirta Moedal Kota Semarang). Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Selain itu ditemukan hasil bahwa variabel pemberdayaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Penelitian ini juga menemukan hasil bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kepuasan kerja bisa dijadikan variabel intervening walaupun tidak berpengaruh besar.

Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel kinerja dan kepuasan kerja. Perbedaan yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu terdapat pada bentuk usaha yang menjadi obyek penelitian, yaitu guru sekolah dengan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

5. Sirohi dan Shrivastva (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Sirohi dan Shrivastva (2013) adalah mengenai "*Correlation of Satisfaction, Commitment, & Performance on Faculty Staffs' Performance at Private Institutions in Uttarpradesh."* Hasil penelitian

menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung. Kepuasan kerja benar-benar berkaitan dengan komitmen dan kinerja. Komitmen juga berkaitan dengan kinerja.

Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaannya yaitu pada objek penelitiannya. Peneliti melakukan penelitian di sekolah sedangkan penelitian terdahulu di universitas swasta.

Tabel 2.5.
***Review* Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan teori	Hasil Analisis
1.	Octaviannand, dkk (2017) "Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company" Journal of Education and Practice ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online) Vol.8, No.8, 2017 Alat Analisis: SPSS Lokasi: Perusahaan Pengiriman dengan 70 responden	*Job satisfaction (z)* (Herzberg) Indikator: 1. Prestasi 2. Apresiasi 3. Tanggung jawab 4. Peluang lanjutan *Motivation* *job performance (y)* (Mangkunegara, 2011) Indikator tidak disebutkan didalam jurnal	Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pelayaran XYZ. Sebagian motivasi kerja dan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

2.	Rohman,dkk (2011) "Pengaruh pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Studi pada dinas tata kota dan pengawasan bangunan kota mataram)" Alat Analisis: SEM berbasis Partial Least Square (PLS)	*Psychological empowerment (*Spreitzer dkk, 1997): a. Meaning b. Competence c. Self-determination d. impact *affective commitment* (Meyer&Allen , 1993) *job satisfaction (*Celluci, Anthony J dan David L Devriea, 1978 dalam Fuad Mas'ud, 2004), a. Kepuasan dengan gaji b. Kepuasan dengan promosi c. Kepuasan dengan rekan kerja d. Kepuasan dengan atasan e. Kepuasan dengan atasan f. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri *employee performance (*Prawirosentono, 2008): a. Jumlah pekerjaan	Pemberdayaan psikologis memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana semakin tinggi pemberdayaan psikologis yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Hipotesisi ketiga menunjukkan hasil bahwa pemberdayaan psikologis memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis lima, menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara tidak langsung antara pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kinerja dapat diterima..

		b. Kualitas pekerjaan c. Pengetahuan akan tugas d. Kerjasama e. Tanggung jawab f. Sikap kerja g. Inisiatif h. Keterampilan teknis i. Kemampuan mengambil keputusan j. kepemimpinan k. administrasi l. kreatifitas	
3.	Rahayu, dkk. (2013) "Peran kepuasan kerja dalam memediasi pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada hotel bali summer" Alat Analisi: Skala likert, SPSS for *Windows*, analisis jalur	*employee performance* (Mathis and Jackson, 2009), *job satisfaction* (Hasibuan, 2007) *and empowerment* (Wibowo, 2012)	Penelitian menunjukkan bahwa semakin besar pemberdayaan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat pula, demikian juga sebaliknya. Pemberdayaan yang ditanamkan dengan baik oleh perusahaan ke karyawannya akan mendorong karyawan dalam menunjukkan kinerja yang meningkat ke arah yang lebih baik. Karyawan yang sudah merasa puas akan pekerjaanya pasti menjadi sumber daya manusia yang produktif sehingga kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Kepuasan kerja memiliki hubungan dalam memediasi pengaruh antara

			pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.
4.	Ayuningtyas, dan Djastuti (2017) "Analisis pengaruh pemberdayaan dan pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pdam tirta moedal kota semarang)" Diponegoro Journal Of Management *Volume 6, Nomor 3 Tahun 2017, Halaman 1-13 Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr Issn (Online): 2337-3792* Alat analisis: *Path analysis* (analisis jalur)	*Empowerment, career development,* *job satisfaction* (Luthans, 2007) , *and employee perfomance* (Simamora, 2004)	Pengujian hipotesis pertama mengatakan bahwa variabel pemberdayaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan terbukti benar dan diterima. Pengujian hipotesis ketiga mengatakan bahwa variabel pemberdayaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja terbukti benar dan diterima. Pengujian hipotesis kelima mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan terbukti benar dan diterima.
5.	Sirohi dan Shrivastva (2013) *"Correlation of Satisfaction, Commitment and Performance on Faculty Staffs' Performance at Private Institutions in Uttarpradesh"*	Komitmen (Meyer and Allen, 1990) Kinerja (Mathis dan Jackson, 2005) Kepuasan Kerja (Locke, 1976)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung. Kepuasan kerja benar-benar berkaitan dengan komitmen dan kinerja. Komitmen juga berkaitan dengan kinerja.

	International Journal of Management and Social Sciences Research Vol.2 No.8 (42-48) Alat Analisis: SPSS 20 Lokasi: Staff pengajar universitas swasta Sampel: 89 orang	Tidak disebutkan semua indikatornya	

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

2.1.6. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

1. Nwokeiwu, dkk (2015)

Penelitian Nwokeiwu, dkk (2015) berjudul *"Perceived Impact of Training and Development on Job Satisfaction and Performance among Nigerian Railway Staff*". Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pelatihan mengarah pada peningkatan kinerja dan peningkatan kinerja dapat menyebabkan kepuasan kerja; keduanya saling menguatkan. Dengan demikian, manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan meningkatkan tingkat kegiatan *Training and Development* (T & D) yang berdampak positif terhadap perolehan keterampilan umum karyawan. T & D 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.

Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel pelatihan karyawan, dan kinerja karyawan. Perbedaannya terdapat pada bentuk usaha yang menjadi obyek penelitian, yaitu karyawan sekolah dengan karyawan perusahaan kereta api. Ada juga perbedaan salah satu variabel pada penelitian ini yang menggunakan variabel pengembangan.

2. Khan, dkk (2016)

Penelitian Khan, dkk (2016) berjudul *"Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan".* Hasil penelitian ini sangat mendukung hubungan antara pelatihan dan pengembangan karyawan dengan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja meningkat dengan peningkatan keterampilan program T & D dan juga tingkat kepuasan tinggi di antara karyawan jika diberi pelatihan yang tepat. 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.

Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel pelatihan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu terdapat pada bentuk usaha yang menjadi obyek penelitian, yaitu karyawan sekolah dengan karyawan sektor telekom. Ada juga perbedaan salah satu variabel pada penelitian ini yang menggunakan variabel pengembangan.

3. Fakhri dan Djastuti (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Fakhri dan Djastuti (2015) memiliki judul "Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Audio Sumitomo Technology (Ast) Indonesia)." Hasil penelitian ini menunjukkah bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.. Maka semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan semakin merasa puas. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan semakin merasa puas. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja yang menjadi variabel intervening mempunyai nilai yang signifikan dan positif, sehingga secara signifikan akan memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. 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.

Kesamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah variabel yang sama yaitu pelatihan kepuasan dan kinerja. Terdapat perbedaan variabel yang tidak digunakan oleh peneliti, yaitu variabel kompensasi. Selain itu penelitian ini dilakukan di sekolah, sedangkan penelitian terdahulu ini dilakukan di sebuat PT.

Tabel 2.6.
Review* Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan teori	Hasil Analisis
1.	Nwokeiwu, dkk (2015) *"Perceived Impact of Training and Development on Job Satisfaction and Performance among Nigerian Railway Staff*' *The International Journal Of Business & Management* (ISSN 2321–8916) Alat Analisis: *Correlation Analysis*	*Training&Development* (x1) (Vemic, 2007) *job Performance*(y) (Martilda, 2009) *job satisfaction* (z) (Schmidt,2007) *learning, management, Nigerian Railway Corporation, Nigeria.*	Pelatihan mengarah pada peningkatan kinerja dan peningkatan kinerja dapat menyebabkan kepuasan kerja; keduanya saling menguatkan. T & D 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.
2.	Khan, dkk (2016)	*Training and development* (x1)	Hasil penelitian ini sangat mendukung

	"Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan" Business Management and Strategy ISSN 2157-6068 2016, Vol. 7, No. 1 Alat Analisis: Skala Likert	(Dayal, 1970) *Job satisfaction* (z) (Gibson, 1990) *Employee performance* (y) (Vroom, 1964)	hubungan antara pelatihan dan pengembangan karyawan dengan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja meningkat dengan peningkatan keterampilan program T & D dan juga tingkat kepuasan tinggi di antara karyawan jika diberi pelatihan yang tepat.
3.	Fakhri dan Djastuti (2015) Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Audio Sumitomo Technology (Ast) Indonesia) Diponegoro Journal Of	Kompensasi Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja. (Tidak dijelaskan indikator dan teori yang diambil)	Kompensasi yang diberikan kepada karyawan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan

	Management Volume 4, Nomor 4 *ISSN (Online): 2337-3792* Lokasi: PT. Audio Suminoto Technology Sampel: 79		meningkat. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan semakin merasa puas. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan semakin merasa puas. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin Meningkat. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja yang menjadi variabel intervening mempunyai nilai

			yang signifikan dan positif, sehingga secara signifikan akan memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. 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.

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

2.1.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepusan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

1. Hardiyono, dkk (2017)

Dalam penelitian Hardiyono, dkk (2017) berjudul " *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."* Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki dampak yang positif, secara signifkan berpengaruh terhadap kinerja. Juga ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki dampak postif secara signifikan terhadap kepuasan dan kinerja. Selain itu juga ditemukan bahwa

kepuasan kerja memiliki dampak yang positif terhadap kierja karyawan. Kepuasan kerja juga dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel Lingkungan kerja, kepuasan krja dan kinerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu terdapat pada bentuk usaha yang menjadi obyek penelitian, yaitu guru sekolah dengan karyawan PLN.

2. Amiroso dan Mulyanto (2015)

Dalam penelitian dibuat oleh Amiroso dan Mulyanto (2015) dengan judul "*Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence of Worker's Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Reency).* Penelitian ini memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi. Hasil hipotesis lain 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. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel lingkngan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja. Perbedaannya terdapat pada bentuk usaha yang menjadi obyek penelitian, yaitu guru sekolah dengan karyawan pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten sukoharjo. Selain itu perbedaan juga ada pada variabel motivasi yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. Chaudhry, dkk (2017)

Dalam penelitian Chaudhry, dkk (2017) berjudul "*Impact of working environment and training&development on organization performance through mediating role of employee engagement and satisfaction*." Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja, employee engagement, kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja organisasi. Penelitian ini juga mendukung gagasan bahwa ketika lingkungan kerja yang baik diberikan kepada karyawan di organisasi, karyawan tidak hanya senang tetapi tetap disana dan bekerja untuk kemajuan organisasi. Employee engagement dan kepuasan memainkan peran mediasi antara lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja organisasi.

Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel Lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu terdapat pada bentuk usaha yang menjadi obyek penelitian, yaitu guru sekolah dengan karyawan bank. Serta ada variabel yang berbeda yaitu employee engagement.

Tabel 2.7.
Review* Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepusan Kerja sebagai Variabel *Intervening

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan teori	Hasil Analisis
1.	Hardiyono, Hamid, Mardiana (2017) "The effect of work environment and organizational culture on employee's	Kinerja (Widodo, 2015): Tidak dijelaskan indikatornya Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2011): Tidak disebutkan indikatornya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki dampak yang positif, secara signifkan berpengaruh terhadap kinerja. Juga ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki dampak

	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. 2nd International Conference on Accounting, Management, and Economics (ICAME 2017) Alat Analisis: PLS 2.0. Sampel: 51 Karyawan Lokasi Perusahaan Listrik	Kepuasan kerja (Handoko, 2014): Tidak disebutkan indikatornya	postif secara signifikan terhadap kepuasan dan kinerja. Selain itu juga ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang positif terhadap kierja karyawan. Kepuasan kerja juga dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Amiroso dan Mulyanto (2015) "Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through	Lingkungan Kerja (Siagian, 2008): Tidak disebutkan indikatornya Kinerja (Robbins, 2014): Tidak disebutkan indikatornya Kepuasan Kerja (Gibson, 2008): Tidak disebutkan indikatornya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi. Hasil hipotesisi lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan juga ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja

	Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency)" European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.36, 2015 Alat Analisis: validity and reliability test, linearity test, regression analysis, path analysis, t test, F test, test the coefficient of determination and correlation analysis. Sampel: 34 orang Lokasi: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sukoharjo		tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa penggunaan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk variabel disiplin, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi tidak efektif. Hal ini disebabkan efek langsungnya lebih besar daripada pengaruhnya secara tidak langsung, sehingga lebih efektif melalui jalur langsung.
3.	Chaudhry, Jariko, Mushtaque,	Lingkungan kerja McCoy & Evans (2005)	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja, *employee engagement*,

	Mahesar, Ghani (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, April 2017 Alat Analisis: SPSS Sampel: 300 responden Lokasi: Bank	Tidak disebutkan indikatornya Kinerja Organisasi Shamsuddin&Azi ai (2014): effectiveness, efficacy, efficiency and productivity. Kepuasan kerja Ilies et al (2009): Tidak disebutkan indikatornya	kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja organisasi. Penelitian ini juga mendukung gagasan 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. *Employee engagement* dan kepuasan memainkan peran mediasi antara lingkungan kerja, pelatihan & pengembangan dan kinerja organisasi.

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 20018

Tabel 2.8.
Rangkuman Teori-Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	**Tokoh**	**Teori**	**Teori Penelitian Selanjutnya**
Lingkungan Kerja	Nitisemito (1984)	a. Pewarnaan b. Kebersihan c. Pertukaran udara d. Penerangan	a. Pelayanan Karyawan b. Kondisi Kerja

		e. Musik f. Keamanan g. Kebisingan	c. Hubungan Karyawan (Ahyari, 1994)
	McCoy&Evans (2005)	a. Faktor Udara b. Faktor Suhu c. Faktor Suara d. Faktor Cahaya dan Warna e. Faktor Ruang	
	Sedarmayanti (2009)	a. Lingkungan Kerja Fisik (penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan.) b. Lingkungan Kerja Non Fisik (Hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan)	
	Ahyari (1994)	a. Pelayanan Karyawan b. Kondisi Kerja c. Hubungan Karyawan	
Kinerja	Mathis dan Jackson (2004)	a. Kuantitas dari hasil b. Kualitas dari hasil c. Ketepatan waktu dari hasil d. Kehadiran e. Kemampuan bekerja sama	Mathis dan Jackson (2004) a. Kuantitas dari hasil b. Kualitas dari hasil c. Ketepatan waktu dari hasil d. Kehadiran e. Kemampuan bekerja sama
	Prawirosentono (1999)	a. Efektivitas dan Efisiensi b. Otoritas dan tanggung jawab c. Disiplin	

		d. Inisiatif	
	Mangkunegara (2009)	a. Kualitas Keja b. Kuantitas Kerja c. Dapat tidaknya diandalkan d. Sikap	
	Cenzo & Robbins (1996)	a. Kualitas pekerjaan b. Kuantitas pekerjaan c. Pengetahuan pekerjaan d. Ketergantungan	
	Simamora (2006)	a. Memikat dan menahan orang di dalam organisasi b. Penyelesaian tugas yang andal c. Perilaku inovatif dan spontan	
Pelatihan	Dessler (2008)	a. Reaksi b. Pembelajaran c. Tingkah Laku d. Hasil	Dessler (2008) a. Reaksi b. Pembelajaran c. Tingkah Laku d. Hasil
	Noe (2000)	a. Materi b. Peserta c. Metode Pelatihan d. Pelatih	
	Mangkunegara (2009)	a. Kriteria Pendapat b. Kriteria belajar c. Kriteria Perilaku d. Kriteria Hasil	
	Cenzo&Robbins (1996)	a. Keterampilan b. Pengetahuan c. Sikap / Tingkah laku	
Kepuasan Kerja	Hasibuan (2014)	a. Balas jasa yang adil dan layak b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian c. Berat-ringannya pekerjaan d. Suasana dan lingkungan pekerjaan	Luthas (2001) a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji c. Peluang Promosi d. Atasan e. Rekan kerja

		e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.	
	Gibson, dkk. (2012)	a. Gaji b. Pekerjaan c. Peluang promosi d. Supervisor e. Rekan kerja	
	Luthas (2001)	a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji c. Peluang Promosi d. Atasan e. Rekan kerja	
	Spector dalam Robbins (2003)	a. Sifat dasar pekerjaan b. Penyediaan c. Upah/gaji d. Kesempatan promosi e. Hubungan dengan rekan kerja	

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pengelolaan manusia yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk memperoleh, mengelola, dan megevaluasi seluruh aktivitas SDM. Berikut ini akan dijelaskan beberapa penjelasan manajemen SDM oleh para ahli. Menurut Jackson, dkk (2009), 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. 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. Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kebijakan dan Praktik SDM

Berbagai praktik manajemen sumber daya manusia tentunya penting untuk dipahami dan dilaksanakan dengan baik. Aktivitas-aktivitas sumber daya manusia harus iterapkan secara benar dan terus dilakukan pengawasan. Menurut Jackson, dkk (2009), aktivitas-aktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kebijakan formal SDM yang dikembangkan oleh perusahaan dan diterapkan dalam cara-cara yang sebenarnya dalam praktik-praktik pengawas dan manajer sehari-hari. Menurut (Dessler 2008), kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih,

memberi penghargaan, dan penilaian. Kebijakan dan praktik-praktik SDM yang harus dipahami dan diciptakan oleh perusahaan adalah (Jackson,dkk., 2009):

a. Merencanakan SDM untuk penyetaraan dan perubahan
b. Menggunakan analisis pekerjaan dan percontohan kompetensi
c. Merekrut dan mempertahankan pegawai-pegawai berkualitas
d. Menyeleksi pegawai untuk tugas dan perusahaan
e. Melatih dan mengembangkan tenaga kerja yang kompetitif
f. Melakukan manajemen kinerja
g. Mengembangkan pendekatan terhadap pembayaran total
h. Menggunakan pembayaran berbasis kinerja untuk mencapai sasaran strategis
i. Memberikan tunjangan dan layanan
j. Mengutamakan tempat kerja yang aman dan sehat
k. Membentuk perserikatan dan perundingan bersama

3. Pentingnya Manajemen SDM

Manajemen SDM penting untuk semua manajer, karena manajer tidak ingin (Dessler, 2008):

a. Mempekerjakan orang yang salah untuk pekerjaan tersebut
b. Mengalami proses penggantian karyawan yang tinggi
c. Orang-orang yang anda andalkan tidak melakukan yang terbaik
d. Menghabiskan waktu untuk wawancara yang tidak berguna
e. Membuat perusahaan dituntut oleh pengadilan karena tindakan diskriminasi
f. Membuat perusahaan diawasi oleh pengawas undang-undang keamanan pekerjaan federal karena tidak memperhatikan keamanan

g. Mengakibatkan sebagian karyawan berpikir bahwa gaji mereka tidak adil dan tidak sebanding dengan karyawan lainnya didalam organisasi
h. Membiarkan kurangnya pelatihan mengakibatkan berkurangnya efektivitas suatu devisi
i. Melakukan praktik pekerjaan yang tidak adil.

Dari penjelasan beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM adalah proses mengelola individu-individu yang ada pada suatu organisasi agar mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, melatih dan mengembangkan karyawan, manajemen kinerja, penggajian, kompensasi, memberi tempat kerja yang aman dan sehat, sampai dengan membentuk serikat pekerja.

2.2.2 Pelatihan

Karyawan pada suatu perusahaan tentunya membutuhkan pelatihan untuk melatih kemampuan ataupun mengasah kemampuan yang berguna untuk melakukan pekerjaannya.

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2008). Menurut Noe (2000) pelatihan mengacu pada usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memudahkan karyawan mempelajari kompetensi terkait pekerjaan. Kompetensi ini meliputi pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang sangat penting untuk kinerja pekerjaan yang sukses. 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. Pelatihan adalah pengalaman belajar dalam hal itu mencari perubahan yang relatif permanen pada individu yang akan meningkatkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan (Cenzo&Robbins, 1996).

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan dan menerapkannya pada kegiatan sehari-hari (Noe, 2000). Menurut Mangkunegara (2009), tujuan pelatihan dan pengembangan, antara lain:

a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
b. Meningkatkan produktivitas kerja
c. Meningkatkan kualitas kerja
d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
h. Menghindarkan keusangan *(obsolescence)*
i. Meningkatkan pekembangan pribadi pegawai

3. Indikator Pelatihan

Parameter pelatihan mengacu pada informasi umum tentang program pelatihan meliputi materi pelatihan, deskripsi dari peserta, metode pelatihan, manfat pelatihan dan pelatih (Noe, 2000). Menurut Cenzo&Robbins (1996), hal yang dapat

berubah dengan adanya pelatihan adalah kemampuan, pengetahuan, dan sikap / tingkah laku.

Menurut Dessler (2008), terdapat empat kategori untuk mengukur pelatihan, adalah sebagai berikut:

a. Reaksi

   Mengetahui reaksi peserta pelatihan setelah pelatihan selesai dilaksanakan. Apakah peserta menyukai pelatihan tersebut dan apakah pelatihan tersebut dirasa bermanfaat menurut mereka.

b. Belajar

   Menguji peserta pelatihan atas apa yang telah mereka pelajari. Apakah mereka mempelajari prinsip, keterampilan, dan fakta yang seharusnya telah mereka pelajari.

c. Perilaku

   Memperhatikan apakah perilaku peserta pelatihan berubah setelah mengikuti pelatihan. Misalnya, karyawan di departemen keluhan toko lebih sopan terhadap yang tidak puas.

d. Hasil

   Melihat hasil dari pelatihan yang telah diberikan. Apakah tujuan dari diadakannya pelatihan sudah tercapai setelah diadakan pelatihan. Walaupun mungkin tidak bisa dilihat secara *instant* setelah pelatihan selesi. Namun, harus menunggu beberapa waktu untuk mengetahuinya.

Kriteria dalam evaluasi pelatihan adalah kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan, yaitu:

a. Kriteria Pendapat

   Didasarkan pada pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan. Bagaimana pendapat peserta mengenai materi yang diberikan, pelatihan, metode yang digunakan, dan situasi pelatihan.

b. Kriteria Belajar

   Kriteria ini dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur skill dan kemampuan peserta

c. Kriteria Perilaku

   Kriteria perilaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja. Sejauhmana ada perubahan perilaku peserta sebelum pelatihan dan setelah pelatihan

d. Kriteria Hasil

   Kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekankan turnover, berkurangnya tingkat absen, meningkatnya produktivitas, meningkatnya penjualan, dan meningkatnya kualitas kerja dan produksi

4. Langkah-langkah Proses Pelatihan

Ada lima langkah proses pelatihan dan mengembangan menurut dessler (2008) adalah sebagai berikut: Pertama, langkah analisis kebutuhan, yaitu menegtahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan, dan kebutuhan calon yang akkan dilatih. Kedua, mecencakana instruksi, untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi proram pelatihan yang akan dilakukan. Memilih metode pelatihan yang akan dilaksanakan. Ketiga,

langkah validasi, dimana orang yang membuat pelatihan memperlihatkan kepada perwakilan calon peserta pelatihan. Keempat, menerapkan program tersebut dan yang kelima adalah langkah evaluasi dan tindak lanjut, dimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan program ini. Menurut Noe (2000), langkah pelatihan ada enam tahap, yaitu:

a. Proses Perancangan Kebutuhan

   Melakukan analisis organisasi, analisis orang atau calon peserta pelatihan, dan analisis tugas

b. Memastikan kesiapan karyawan untuk pelatihan

   Melihat keterampilan dasar dan motivasi yang dimiliki oleh calon peserta pelatihan.

c. Menciptakan Lingkungan Belajar

   Mengidentifikasi tujuan belajar dan *outcomes* dari pelatihan, pembelajaran dan bahan, praktik, umpan balik, pengamatan orang lain mengelola dan mengkoordinasikan program

d. Ensuring transfer of training

   Strategi pengelolaan mandiri serta dukungan rekan kerja dan manajer

e. Memilih metode pelatihan

   Teknik teknik presentasi, keknik kelompok

f. Mengevaluasi program pelatihan

   Identifikasi hasil pelatihan dan evaluasi desain serta analisis manfaat biaya

5. Metode-metode Pelatihan

Ketika organissi sudah memutuskan untuk mengadakan pelatihan, tentunya harus merancang metode yang akan digunakan dalam pelatihan. Metode yang tepat, sesuai dengan kriteria calon peserta pelatihan dan juga materi pelatihan yang akan disampaikan. Menurut Dessler (2008), ada beberapa metode yang yang dapat digunakan perusahaan untuk menyampaikan, yaitu sebagai berikut:

a. On the job training

Dapat juga di singkat OJT ini berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. Jenis pelatihan OJT yang paling dikenal adalah *coaching* (membimbiing) atau *understudy* (sambil belajar). Seorang pekerja yang telah berpengalaman atau penyedia yang dilatih ditugaskan untuk melatih karyawan lain. Kelebihan metode ini adalah biaya yang relatif tidak mahal.

b. Magang

Magang merupakan suatu proses terstruktur dimana pekerja dilatih menjadi yang terampil melalui kombinasi pelajaran dikelas dan pelatihan langsung dipekerjaan. Metode ini, peserta pelatihan akan belajar dibawah bimbingan seorang yang ahli dibidangnya.

c. Belajar secara informal

Hal yang dipelajari karyawan mengenai pekerjaan, diperoleh bukan mealui program pelatihan formal tetapi melalui perangkat informal, termasuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan kolaborasi dengan kolega mereka.

d. Job instruction training

Banyak pekerjaan yang terdiri dari sebuah rangkaian langkah logis yang diajarkan secara bertahap. Proses ini disebut *Job instruction training* (JIT). Untuk memulainya, buatlah urutan langkah yang dibutuhkan dalam pekerjaan, masing-masing urutan dalam rangkaian yang tepat. Dalam setiap langkah daftarkan "hal penting" yang sesuai (bila ada).

e. Pengajaran

Pengajaran merupakan cara yang tepat dan sederhana untuk memberikan pengetahuan kepada sekelompok orang yang dilatih.

f. Pelajaran yang terprogram

Metode sistematik untuk mengajarkan keterampilan pekerjaan dengan memberikan pertanyaan atau fakta, yang memungkinkan orang itu untuk memberikan respon dan memberikan orang yang belajar itu jawaban timbal balik yang akurat.

g. Teknik pelatihan kemampuan membaca dan menulis

Karyawan dengan keterampilan membaca, menulis dan berhtung yang lemah mungkin malu untuk mengakui masalah ini. Oleh karena itu, penyedia harus mengamati karyawan yang menghindari melakukan pekerjaan khusus atau menggunakna alat tertentu.

h. Pelatihan dengan peralatan audiovisual

Teknik pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti film, power point, video konferensi, kaset audio, dan kaset video dapat sangat efektif dan telah luas digunakan.

Menurut Cenzo&Robbins (1996), metode pelatihan terbagi kedalam dua hal, yaitu *On The Job Training* dan *Off The Job Training.* Adapun macam-macam jenis *On The Job Training* adalah sebagi berikut:

a. Magang

Waktu yang dibutuhkan sekitar dua sampai lima tahun ketika seorang individu dianggap berlatih untuk mempelajari suatu keterampilan.

b. Job instruction training

Pendekatan sistematis untuk pelatihan kerja yang terdiri dari empat langkah dasar, yaitu (1) mempersiapkan peserta pelatihan dengan memberi tahu mereka tentang pekerjaan dan mengatasi ketidakpastian mereka, (2) menyajikan instruksi, memberikan informasi penting dengan cara yang jelas, (3) meminta para peserta pelatihan mencoba pekerjaan untuk menunjukkan pemahaman mereka, (4) menempatkan pekerja ke dalam pekerjaan, dengan sendirinya, dengan narasumber yang ditunjuk untuk dipanggil jika mereka membutuhkan bantuan.

Pada *Off The Job Training,* ada beberapa meode yang dapat digunakan, adalah sebagai berikut :

a. Kelas kuliah

Kuliah yang dirancang untuk berkomunikasi mengenai keterampilan interpersonal, teknis, atau pemecahan masalah tertentu

b. Video dan Film

Menggunakan berbagai produksi media untuk menunjukkan keahlian khusus yang tidak mudah disajikan dengan metode pelatihan lainnya

c. Latihan simulasi

Pelatihan yang terjadi dengan benar-benar melakukan pekerjaan. Ini mungkin mencakup analisis kasus, latihan eksperiensial, bermain peran, atau pengambilan keputusan kelompok

d. Pelatihan berbasis komputer

Mensimulasikan lingkungan kerja dengan program komputer untuk meniru beberapa realitas pekerjaan

e. Vestibule training

Pelatihan tentang peralatan aktual yang digunakan pada pekerjaan, tetapi dilakukan jauh dari pengaturan kerja yang sebenarnya

f. Programmed instruction

Mengondisikan materi pelatihan ke dalam susunan yang sangat teratur dan logis. Dapat menyertakan tutorial komputer, disk interaktif, atau simulasi realitas virtual

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu hal penting yang harus dilakukan oleh perusahaan. Pelatihan dilakukan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan menambah wawasan karyawan tentang pekerjaan yang ditangani. Pelatihan tidak selalu dilaksanakan diluar pekerjaan tetapi bisa juga dilakukan ketika karyawan sedang bekerja, yang biasa disebut dengan *On The Job Training*.

2.2.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana seseorang bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru nyaman dalam bekerja. Ketika sudah merasa nyaman tentunya kinerja akan maksimal. Ketika kinerja akan maksimal kemajuan organisasi juga akan semakin membaik. Oleh karena itu perlu adanya lingkungan kerja yang baik.

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 Sedarmayanti (2009), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. McCoy & Evans (2005) mengatakan bahwa lingkungan fisik konstan ada di mana-mana. Semua orang mengalaminya, dan pengalamannya jarang netral. Dengan demikian, perubahan dalam lingkungan fisik menyediakan alat intervensi yang berpotensi kuat untuk meningkatkan kerja yang terorganisir.

2. Fungsi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tentunya akan menentukan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Adapun fungsi atau manfaat dari adanya lingkungan kerja yang baik menurut beberapa ahli. Menurut Nitisemito (1984), lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam melaksanakan tugas, tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar. 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 yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun faktor pengukur lingkungan kerja yang ditunjukkan adalah sebagai berikut(McCoy &Evans, 2005) :

a. Faktor Udara

Komponen udara termasuk karbon monoksida dan bau tak sedap, dapat mempengaruhi kinerja.

b. Faktor Suhu

Suhu panas dan dingin dilingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja.

c. Faktor Suara

Suara kebisingan atau suara yang mengganggu akan mempengaruhi kinerja.

d. Faktor Cahaya dan warna

Cahaya matahari, cahaya lampu, jendela dan pemandangan disekitar lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja.

e. Faktor Ruang

Penataan ruang kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik.

Menurut Nitisemito (1984), beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pegaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan. Menurut Sedarmayanti (2009), secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu fisik dan non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1) lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, dan sebagainya)

2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti: penerangan temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan.

b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Ahyari (1994), lingkungan kerja didalam perusahaan ini akan dapat dibagi lagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih tereperinci, yaitu:

a. Pelayanan Karyawan

Pada umumnya pelayanan karyawan ini akan meliputi beberapa hal, yaitu pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan bagi para karyawan dan keluarganya, serta penyediaan kamar mandi/kamar kecil.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna ruang gerak yang diperlukan, serta keamanan kerja para karyawan.

c. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan juga akan ikut menentukan tingkat produktivitas kerja para karyawan /hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh karena idalam penyelesaian tugas-tugasnya para karyawan akan merasa terganggu atau digangu dengan hal-hal lain sebagai akibat tidak serasinya hubungan karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Berbagai hal yang telah disebutkan oleh para ahli menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Apabila lingkungan kerjanya dapat memuaskan karyawan maka karyawan juga akan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja banyak yang perlu diperhatikan seperti udara kebersihan, keamanan, hubungan antar karyawan dsb.

2.2.4. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Jika karyawan memiliki kinerja yang baik, kemungkinan besar organisasi dapat mencapai tujuan-tujuannya. Tetunya tidak mudah untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu beberapa hal yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2004), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. 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. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2006). Menurut mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Cenzo dan Robbins (1996), kinerja adalah suatu proses formal dalam suatu organisasi di mana setiap karyawan dievaluasi untuk menentukan bagaimana kinerja mereka.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge+Skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan shari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai harus siap mental, maupun secara fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuata diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang makan pencapaian kinerja akan lebih mudah.

3. Indikator Kinerja

Adapun indikator - indikator kinerja terdapat empat hal menurut Prawirosentono (1999) yaitu:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Efektifitas dari usaha kerjasama (antarindividu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem, dan hal itu ditentukan dengan suatu pandangan dapat memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri. Efisiensi dari suatu kerjasama dalam suatu sistem (antar individu) adalah hasil gabungan efisiensi dari upaya yang dipilih masing-masiing individu.

b. Otoritas dan Tanggungjawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggungjawab.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian-kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan (superordinate) maupun bawahan (subordinate) akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang (atasan atau karyawan bawahan)berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif peserta organisasi

merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memperngaruhi kinerja organisasi bersangkutan.

Terdapat tiga perilaku dasar yang hendaknya disertakan dalam penilaian kinerja karyawan, yaitu (Simamora, 2006):

a. Memikat dan menahan orang didalam organisasi

   Kebutuhan pertama dari setiap organisasi adalah memikat sejumlah orang kedalam organisasi dan menahan mereka di dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat putaran karyawan, kehadiran, dan keterlambatan. Maka dari itu, dalam mengevaluasi kinerja, ketidakhadiran, keterlambatan, dan lamanya masa kerja patut dicermati.

b. Penyelesaian tugas yang andal

   Supaya organisasi efektif, organisasi haruslah meraih penyelesaian tugas yang andal dari anggota-anggotanya. Dengan kata lain, tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja harus dicapai.

c. Perilaku inovatif dan spontan

   Organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktivitas-aktivitasnya sehingga efektivitasnya dipengaruhi oleh kesediaan kalangan karyawan untuk berperilaku inovatif dan spontan.

Menurut Mangkunegara (2009), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah:

a. Kualitas Kerja: Ketepatan, Ketelitian Keteramplan Kebersihan

b. Kuantitas Kerja: Output perlu diperhatikan juga bukan hanyaoutput ruin tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja"extra"

c. Dapat tidaknya diandalkan: Mengikuti instruksi inisiatif hati-hati kerajinan

d. Sikap: Sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama

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. Menurut Cenzo & Robbins (1996) faktor pengukur kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan adalah ketepatan, keterampilan, dan kompetensi kerja

b. Kuantitas kerja adalah volume pekerjaan yang dilakukan dalam hari kerja normal

c. Pengetahuan pekerjaan adalah informasi yang dapat menjadi bagian dari pekerjaan yang harus dimiliki oleh seseorang untuk kepuasan kinerja.

d. Ketergantungan adalah mengikuti arahan dan kebijakan perusahaan tanpa pengawasan

Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan oleh perusahaan dengan berbagai cara. Untuk mengukur kinerja karyawan bisa dilihat dari hasil kinerjanya, kehadiran, kualitas dari pekerjaannya, dsb.

2.2.5. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja yang menunjukkan seberapa besar rasa kepuasan karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan / organisasi. Menurut Handoko (2008), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting (Luthans, 2001). Menurut Gibson, dkk (2012), kepuasan Kerja adalah sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2014), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

2. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam tiga bagian, yaitu sebagai berikut:

a. Kepuasan kerja dalam pekerjaan

   Kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

b. Kepuasan diluar pekerjaan

   Kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

c. Kepuasan kerja kombinasi luar dan dalam pekerjaan

Kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014), kepuasan kerja karyawan di dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

a. Balas jasa yang adil dan layak
b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
c. Berat-ringannya pekerjaan
d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Luthans (2001), selama lima tahun dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk mewakili karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki tanggapan afektif, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

   Sejauh mana pekerjaan itu memberi minat pada individu dengan mengerjakan tugas, kesempatan belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Gaji

   Jumlah remunerasi finansial yang diterima dari tingkat ini dipandang sama adilnya.

c. Promosi

   Kemungkinan adanya kemajuan dalam organisasi.

d. Atasan

Kemampuan atasan untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.

e. Rekan keja

Sejauh mana sesama pekerja secara tehnis dapat cakap dan secara sosial saling mendukung.

Menurut Spector dalam Robbins (2003), indikator kepuasan kerja yaitu sifat dasar pekerjaan, penyediaan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Menurut Gibson, dkk (2012), banyak dimensi yang telah dikaitkan dengan kepuasan kerja, lima hal yang khususnya memiliki karakteristik yang krusial yaitu:

a. Bayar. Jumlah yang diterima dan ekuitas pembayaran yang dirasakan

b. Pekerjaan. Sejauh mana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab

c. Peluang promosi. Ketersediaan peluang untuk kemajuan.

d. Supervisor. Kemampuan supervors untuk menunjukkan minat dan perhatian tentang karyawan

e. Rekan kerja. Sejauh mana rekan kerja yang ramah kompeten dan mendukung.

4. Fungsi Kepuasan Kerja

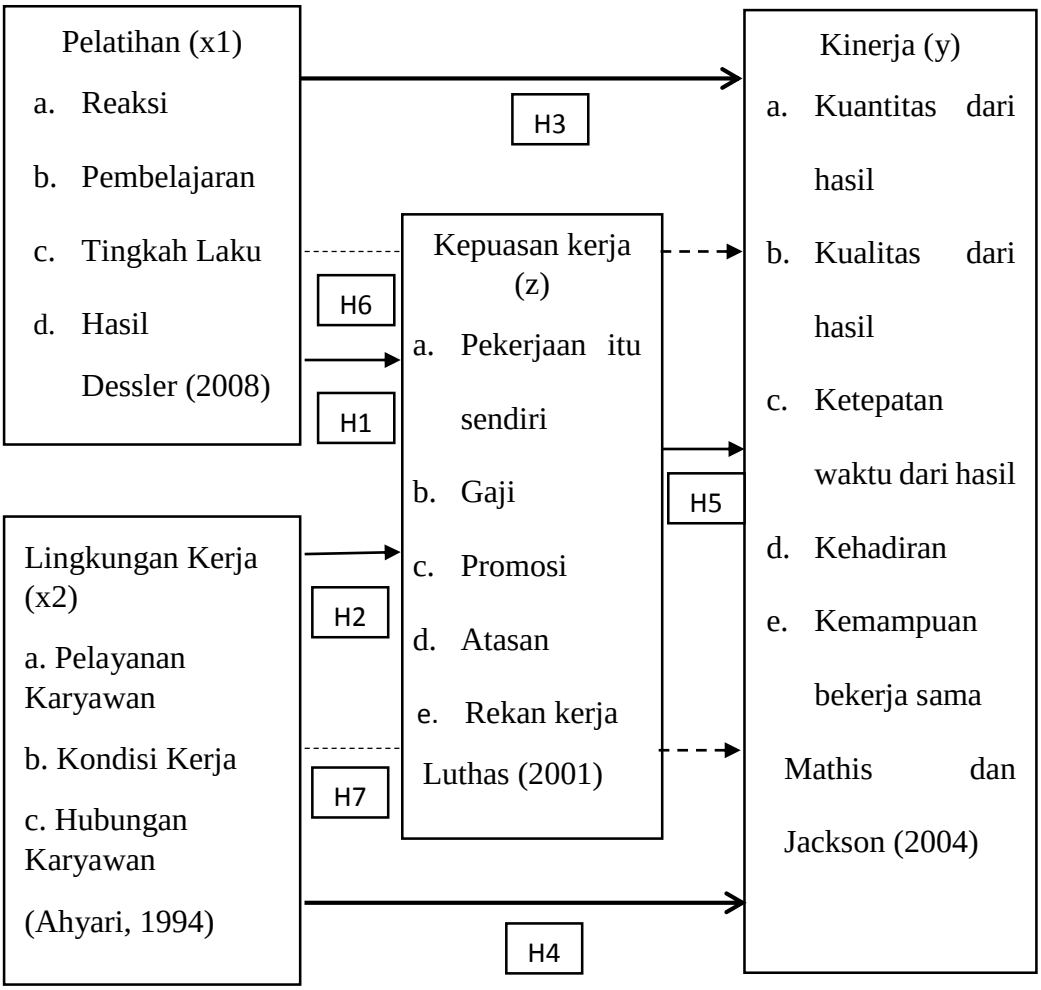
Menurut Handoko (2008), Kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Kondisi kepuasan dan ketidakpuasan kerja selanjutnya menjadi umpan balik yang

akan mempengaruhi prestasi kerja diwaktu yang akan datang. Jadi hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi satu sistem yang berlanjut (kontinyus).

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang dapat berpengaruuh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat didukung dengan berbagai hal yang diberikan oleh perusahaan/organisasi.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian – penelitian terdahulu yang telah di rangkum oleh peneliti, kerangka pemikiran yang dapat digunakan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian

2.4. Hipotesis

Apabila dilihat dari kerangka pemikiran diatas, maka variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan, lingkungan kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dari kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja guru

H2: Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru

H3:Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru

H4: Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru

H5: Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru

H6: Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

H7: Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. 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).

3.2. 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. Pada tanggal 14 Mei 1999 berhasil meraih jenjang status DISAMAKAN berdasarkan SK Kakanwil Diknas DIY No: 018/I.13/PP/Kpts/99. 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." Adapun misi dari SD Muhammadiyah Condongcatur adalah sebagai berikut:

1. Mengoptimalkan potensi subyek didik dengan metode yang berbasis kompetensi
2. Menjadikan sekolah sebagai laboratorium hidup masyarakat madani
3. Mengembangkan manajemen sesuai dengan dinamika pendidikan
4. Mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas
5. Mengantarkan subyek didik menuju manusia berakhlakul karimah, cerdas, terampil, dan bermutu sesuai dengan potensinya.

3.3. Identifikasi Variabel

Menurut Sekaran (2006), Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Berikut ini adalah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

3.3.1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Dengan kata lain, variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi (Sekaran, 2006) . Adapun variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.3.2. Variabel Bebas (*Independent Variable)*

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, entah secara poditif atau negatif. Yaitu, jika terdapat variabel bebas, variabel terikat juga

hadir, dan dengan setiap unit kenaikan dalam variabel bebas, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel terikat (Sekaran, 2006). Variabel bebas pada penelitian ini adalah pelatihan dan lingkungan kerja.

3.3.4. Variabel Antara (*Intervening Variable)*

Variabel antara adalah variabel yang mengemuka antara waktu variabel bebas mulai bekerja mempengaruhi variabel terikat, dan waktu pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terikat (Sekaran, 2006). Variabel antara pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran (2006), mengoperasionalkan atau secara operasional mendefinisikan sebuah konsep untuk membuatnya bisa diukur, dilakukan dengan melihat pada dimensi perilaku, aspek, atau sifat yang ditunjukkan oleh konsep. Hal tersebut kemudian diterjemahkan kedalam elemen yang dapat diamati dan diukur sehingga menghasilkan suatu indeks pengukuran konsep. Adapun definisi operasinal dalam penelitian ini adalah :

3.4.1. Variabel Independen Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2008). Pelatihan yang diteliti dalam penelitian ini adalah langkah keempat dari proses pelatihan, yaitu langkah evaluasi. Menurut Dessler (2008), terdapat empat kategori untuk mengukur pelatihan, adalah sebagai berikut:

a. Reaksi

Mengetahui reaksi peserta pelatihan setelah pelatihan selesai dilaksanakan. Apakah peserta menyukai pelatihan tersebut dan apakah pelatihan tersebut dirasa bermanfaat menurut mereka.

b. Belajar

Menguji peserta pelatihan atas apa yang telah mereka pelajari. Apakah mereka mempelajari prinsip, keterampilan, dan fakta yang seharusnya telah mereka pelajari.

c. Perilaku

Memperhatikan apakah perilaku peserta pelatihan berubah setelah mengikuti pelatihan. Misalnya, karyawan di departemen keluhan toko lebih sopan terhadap yang tidak puas.

d. Hasil

Melihat hasil dari pelatihan yang telah diberikan. Apakah tujuan dari diadakannya pelatihan sudah tercapai setelah diadakan pelatihan. Walaupun mungkin tidak bisa dilihat secara *instant* setelah pelatihan selesai. Namun, harus menunggu beberapa waktu untuk mengetahuinya.

3.4.2. Variabel Independen Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Ahyari (1994), Lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. Menurut Ahyari (1994), lingkungan kerja didalam perusahaan ini akan dapat dibagi lagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih tereperinci, yaitu:

a. Pelayanan Karyawan

Pada umumnya pelayanan karyawan ini akan meliputi beberapa hal, yaitu pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan bagi para karyawan dan keluarganya, serta penyediaan kamar mandi/kamar kecil.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna ruang gerak yang diperlukan, serta keamanan kerja para karyawan.

c. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan juga akan ikut menentukan tingkat produktivitas kerja para karyawan /hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan perusahaan.

3.4.3. Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting (Luthans, 2001). Menurut Luthans (2001), selama lima tahun dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk mewakili karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki tanggapan afektif, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

   Sejauh mana pekerjaan itu memberi minat pada individu dengan mengerjakan tugas, kesempatan belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Gaji

Jumlah remunerasi finansial yang diterima dari tingkat ini dipandang sama adilnya.

c. Promosi

Kemungkinan adanya kemajuan dalam organisasi.

d. Atasan

Kemampuan atasan untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.

e. Rekan keja

Sejauh mana sesama pekerja secara tehnis dapat cakap dan secara sosial saling mendukung.

3.4.5. Variabel Dependent Kinerja (Y)

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2004).Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen, yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama (Mathis dan Jackson, 2004).

3.5. Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1. Populasi

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.

3.5.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2007), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sekaran (2006), Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SD Muhammadiyah Condong Catur yaitu berjumlah 40 guru.

3.5.3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sekaran (2006) pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik pada elemen populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Menurut Zickmund, dkk (2009) Sensus adalah investigasi dari semua elemen individu sehingga membentuk populasi.

3.6. Jenis Data

3.6.1. Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2006). Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2011). Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran, 2006). Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan

dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2011). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yng diperoleh dari objek yang diteliti. Seperti visi, misi, jumlah karyawan, dsb.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Menurut Sekaran (2006), kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah diruuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas.

Penelitian ini fokus utamanya adalah data primer dengan penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai lingkungan kerja, pelatihan, kepuasan, dan kinerja. Kuesioner akan disebarkan kepada guru SD Muhammadiyah Condong Catur. Setiap poin jawaban ditentukan skornya menggunakan Skala *Likert.* Menurut Sekaran (2006), Skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik dengan susunan sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Tidak Berpendapat/Netral
4. Setuju
5. Sangat Setuju

3.8. Uji Instrumen Penelitian

3.8.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2007), Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk apa yang hendak diukur. Validitas adalah memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan (Sekaran, 2006). Teknik pengujian validitas yang digunakan peneliti adalah melalui *person correlation product moment*. Uji ini dilakukan menggunakan bantuan alat analisis *IBM SPSS Statistics 21*. Item pertanyaan dikatakan valid, apabila nilai $r_{hitung\ yang}$ dihasilkan, memiliki nilai yang lebih besar dari r_{tabel} yang digunakan oleh peneliti.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2007). Teknik pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Alpha Cronbach*. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dikatakan reliabel (Sugiyono, 2007).

3.9. Teknis Analisis Data

3.9.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sanusi (2011), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

3.9.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016), Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel indepeden sama dengan nol.

Menurut Ghozali (2016), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel indepdenden banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas.

Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/*tolerance*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10. Apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka menunjukkan bahwa tidak ada multikoleniertas diantara variabel bebas (Ghozali, 2016)

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedositas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedositas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedositas.

Uji Heteroskedositas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji scatterplot. Dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi atau tidak terjadi Heteroskedositas, yaitu dengan dasar analisis sebagai berikut:

a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuj pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka akan mengindikasikan telah terjadi heterokedositas.
b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedositas.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov. Data dinyatakan terdistribusi normal jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 5% atau 0,05 (Ghozali, 2016)

3.9.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel tergantungnya (Y) (Sugiyono, 2007).

1. Regresi Model I

Analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel pelatihan, lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Bentuk persamaannya 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

2. Regresi Model II

Analisis regresi model II digunakan unuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan :

Y = Kinerja

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

3. Regresi Model III

Analisis regresi model III digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel kepuasan kerja teerhadap variabel kinerja. Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

$Y = a + b_1 Z$

Keterangan :

Y = Kinerja

Z = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

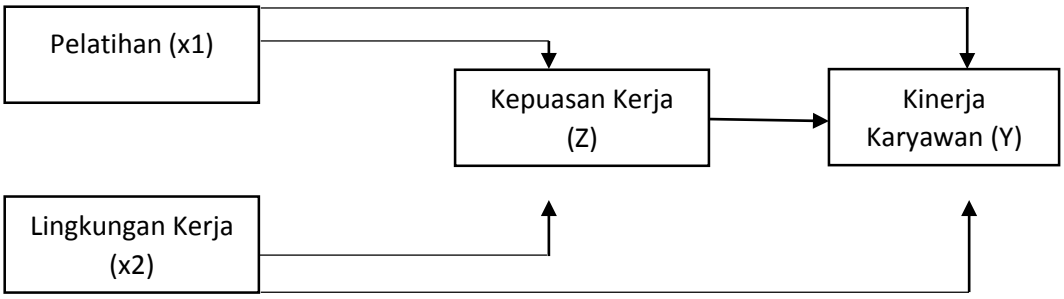
b_1 = Koefisien regresi untuk variabel Z

3.9.4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji statistik t. Menurut Ghozali (2016), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (Ho) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (bi) sama dengan nol atau Ho : bi= 0. Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (HA) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau: HA : bi ≠ 0. Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifiikan terhadap variabel dependen.

3.9.5. Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2016), untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur *(Path Analysis).* Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel *(model causal)* yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Dalam analisis jalur ini, hubungan kausalitas yang menunnjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel itu dapat diukur besarannya (Sanusi, 2011). Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (Sugiyono, 2007). Model analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1. Model Analisis Jalur

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil analisis dan pembahasan mengenai data yang telah diperoleh oleh peneliti. Hasil analisis dan pembahasan akan dimulai dari hasil uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi pengujian hipotesis dan yang terakhir adalah mengenai analisis jalur.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan teknik sensus. Kuesioner disebarkan kepada seluruh guru dengan jumlah 40. Dari total kuesioner yang disebarkan, kuesioner yang kembali sebanyak 40 sehingga tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100% dari jumlah kuesioner yang disebarkan. Dari data yang telah diperoleh, kemudian dilakukan proses pengkodean data dan tabulasi data. Selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan program statistik komputer yaitu IBM SPSS Statistics 21.

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1. Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2007), Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk apa yang hendak diukur. Validitas adalah memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan (Sekaran, 2006). Uji validitas penelitian ini dihitung setiap item pertanyaan dari variabel pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Adapun distribusi jumlah pertanyaan berdasarkan variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Distribusi Jumlah Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1.	Pelatihan (X1)	13
2.	Lingkungan Kerja (X2)	12
2.	Kepuasan Kerja (Z)	17
3.	Kinerja Karyawan (Y)	17
	Total	59

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} di mana r_{tabel} sebesar 0,320 (df = N-2, 40-2=38 pada $\alpha = 0,05$). Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka pertanyaan dianggap valid. Namun apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka pertanyaan dianggap tidak valid / gugur.

Tabel 4.2.

Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya menyukai program pelatihan yang pernah saya ikuti	0,600	0,320	Valid
2	Saya merasa bahwa pelatihan yang saya ikuti adalah hal yang berharga dan bermanfaat	0,543	0,320	Valid
3	Saya antusias dalam mengikuti pelatihan	0, 568	0,320	Valid
4	Saya telah mempelajari prinsip, keterampilan, dan fakta setelah mengikuti pelatihan	0, 701	0,320	Valid
5	Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan saya sesuai kebutuhan pekerjaan	0, 698	0,320	Valid

6	Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	0, 689	0,320	Valid
7	Perilaku saya dalam bekerja mengalami perubahan ke arah yang lebih baik setelah mengikuti pelatihan	0, 713	0,320	Valid
8	Saya selalu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.	0, 473	0,320	Valid
9	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kendala dalam bekerja	0, 615	0,320	Valid
10	Saya dapat mengambil langkah praktis dalam bekerja	0, 425	0,320	Valid
11	Kualitas kerja saya meningkat setelah mengikuti pelatihan	0, 721	0,320	Valid
12	Pengetahuan saya bertambah setelah saya mengikuti pelatihan	0, 566	0,320	Valid
13	Keterampilan saya bertambah setelah saya mengikuti pelatihan	0, 564	0,320	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2018 (Lampiran 3 hal.171)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diartikan bahwa semua pertanyaan pada variabel pelatihan terbukti valid. Terbukti karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga butir-butir pertanyaan diatas dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel pelatihan.

Tabel 4.3.
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No.	**Variabel**	**r_{hitung}**	**r_{tabel}**	**Keterangan**
1	Disekolah terdapat kantin yang dapat membantu saya dalam hal makan dan minum	0, 622	0,320	Valid
2	Tersedianya Unit Kesehatan Sekolah (UKS) membuat saya merasa nyaman selama bekerja	0, 652	0,320	Valid
3	Letak kamar mandi mudah untuk diakses	0, 683	0,320	Valid
4	Cahaya ruangan di tempat saya bekerja tersedia dengan cukup baik	0, 770	0,320	Valid

5	Terdapat ventilasi/jendela yang dapat berfungsi dengan baik untuk pertukaran udara dan suhu ruangan berjalan dengan baik	0, 748	0,320	Valid
6	Konsentrasi saya tidak terganggu dengan kebisingan jalan raya di depan sekolah	0, 697	0,320	Valid
7	Saya dapat bergerak secara bebas dari satu tempat ke tempat lain dalam bekerja	0, 693	0,320	Valid
8	Tersedianya aparat keamanan yang membuat saya merasa aman ketika bekerja.	0, 729	0,320	Valid
9	Hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik	0, 749	0,320	Valid
10	Saya dapat memahami informasi yang diberikan oleh atasan dengan baik	0, 738	0,320	Valid
11	Hubungan saya dengan guru lain berjalan dengan baik, sehingga dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	0, 808	0,320	Valid
12	Suasana kerja antar guru membuat saya merasa nyaman selama bekerja	0, 813	0,320	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2018 (Lampiran 3 hal. 173)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diartikan bahwa semua pertanyaan pada variabel pelatihan terbukti valid. Terbukti karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga butir-butir pertanyaan diatas dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.4.
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

No.	**Variabel**	**r_{hitung}**	**r_{tabel}**	**Keterangan**
1	Tugas yang saya kerjakan menarik	0, 598	0,320	Valid
2	Saya diberi kesempatan untuk dapat mempelajari pekerjaan yang sedang saya hadapi	0, 728	0,320	Valid
3	Saya diberi kesempatan untuk menerima tanggung jawab dalam pekerjaan	0, 788	0,320	Valid

4	Gaji yang saya dapatkan mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	0, 713	0,320	Valid
5	Tunjangan yang diberikan kepada saya dirasa cukup	0, 679	0,320	Valid
6	Gaji yang diberikan sebanding dengan pekerjaan yang saya kerjakan	0, 589	0,320	Valid
7	Pembayaran gaji yang saya terima berjalan dengan lancar	0, 404	0,320	Valid
8	Saya diberikan kesempatan mendapatkan posisi yang lebih tinggi	0, 622	0,320	Valid
9	Hasil dari pekerjaan yang saya kerjakan dapat mempengaruhi posisi saya di dalam organisasi	0, 561	0,320	Valid
10	Saya mendapatkan kesempatan untuk memperoleh penghargaan	0, 680	0,320	Valid
11	Atasan memberikan kritik yang membangun kepada saya dalam pekerjaan	0, 784	0,320	Valid
12	Atasan selalu memperhatikan kondisi saya dengan baik di dalam organisasi	0, 642	0,320	Valid
13	Atasan memberikan saya kepercayaan dalam bekerja	0, 689	0,320	Valid
14	Atasan memberikan perhatian berupa pemberian saran kepada saya di dalam pekerjaan yang sulit.	0, 633	0,320	Valid
15	Saya mempunyai rekan kerja yang peduli terhadap masalah pekerjaan saya	0, 756	0,320	Valid
16	Saya mempunyai rekan kerja yang dapat membantu memberikan solusi pekerjaan kepada saya	0, 638	0,320	Valid
17	Saya dapat menyelesaikan masalah secara kekeluargaan dengan rekan kerja	0, 578	0,320	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2018 (Lampiran 3 hal. 176)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diartikan bahwa semua pertanyaan pada variabel pelatihan terbukti valid. Terbukti karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga butir-butir

pertanyaan diatas dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.5.
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan	0, 693	0,320	Valid
2	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	0, 731	0,320	Valid
3	Saya telah bekerja sesuai dengan prosedur yang ada	0, 906	0,320	Valid
4	Saya mampu untuk mengerjakan pekerjaan dengan teliti	0, 721	0,320	Valid
5	Saya taat dalam menjalankan prosedur kerja yang ada di organisasi	0, 784	0,320	Valid
6	Saya mempunyai dedikasi dalam bekerja	0, 805	0,320	Valid
7	Saya mampu mengikuti aturan-aturan di dalam perusahaan	0, 807	0,320	Valid
8	Saya mampu bekerja secara konsisten selama ini	0, 799	0,320	Valid
9	Saya handal dalam mengajar	0, 689	0,320	Valid
10	Saya mampu mengajar dan memberikan nilai sesuai jadwal yang telah ditetapkan	0, 782	0,320	Valid
11	Saya datang ke sekolah tepat waktu	0, 812	0,320	Valid
12	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan	0, 718	0,320	Valid
13	Saya memiliki kesempatan untuk bekerjasama dengan orang lain	0, 803	0,320	Valid
14	Saya bersedia untuk bekerjasama dengan pimpinan	0, 782	0,320	Valid
15	Saya bersedia untuk bekerjasama dengan rekan kerja	0, 893	0,320	Valid
16	Saya mampu bekerjasama dengan pimpinan	0, 743	0,320	Valid
17	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja	0, 855	0,320	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2018 (Lampiran 3 hal. 179)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diartikan bahwa semua pertanyaan pada variabel pelatihan terbukti valid. Terbukti karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga butir-butir pertanyaan diatas dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kinerja.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Reliabilitas suatu instrumen menunjukkan bahwa instrumen tersebut mampu menghasilkan data yang sama dalam objek yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel. Apabila *Cronbach Alpha* > 0,60, maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Nilai *Cronbach's Alpha*	Sig.	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,854	> 0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,915	>0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Z)	0,905	> 0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,957	> 0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah tahun 2018 (Lampiran 4 hal. 184)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, empat variabel yang diuji memiliki nilai koefisien *Cronbach'a Alpha* lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini menjelaskan tentang karakteristik dari responden yang diteliti. Analisis deskriptif ini juga mendeskripsikan tentang variabel pelatihan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Analisis ini dapat digunakan sebagai gambaran dalam membaca hasil penelitian.

4.2.1. Karakteristik Responden Penelitian

Bagian ini akan menjelaskan tentang karakteristik responden penelitian dalam penelitian yang dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden didalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	21	52,5
2.	Perempuan	19	47,5
Total		40	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut dapat dilihat dari total responden sebanyak 40 orang, prosentasi responden berjenis kelamin laki-laki

yaitu sebesar 52,5% atau sebanyak 21 orang. Responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebesar 47,5% atau sebanyak 19 orang.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, responden didalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.8.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	**Usia**	**Frekuensi**	**Persentase (%)**
1.	21-30 tahun	13	32,5
2.	31-40 tahun	20	50
3.	41-50 tahun	7	17,5
4.	Lebih dari 50 tahun	0	0
Total		40	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa usia yang mendominasi pada responden adalah usia 31-40 tahun atau sebesar 50%. Responden yang berusia 21-30 tahun adalah berjumlah 13 orang atau sebesar 32,5%. Responden yang berusia 41-50 tahun adalah berjumlah 7 tahun atau sebesar 17,5%. Tidak ada respponden yang berusia lebih dari 50 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh, responden didalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.9.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA/sederajat	0	0
2.	D3	1	2,5
3.	S1	36	90
4.	S2	2	5
5.	S3	1	2,5
Total		40	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir pada tingkat S1. Hal tersebut bisa dilihat dengan jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir S1, sebanyak 36 orang atau sebesar 90%. Tidak ada responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/sederajat. Terdapat satu responden atau sebesar 2,5% responden yang memiliki pendidikan terakhir D3. Responden yang memiliki pendidikan terakhir pada S2 adalah sebanyak 2 orang atau sebesar 5%. Adapun responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S3, sebanyak satu orang atau sebesar 2,5%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, responden didalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.10.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	≤ 5 tahun	14	35
2.	6 - 10 tahun	10	25
3.	11 – 15 tahun	12	30
4.	16 – 20 tahun	2	5
5.	21 – 25 tahun	2	5
6.	26 – 30 tahun	0	0
7.	> 30 tahun	0	0
Total		40	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa masa kerja paling lama yang mendominasi responden penelitian ini adalah ≤ 5 tahun. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden sebanyak 14 orang atau sebesar 35 tahun. Responden yang telah bekerja selama 6 – 10 tahun adalah sebanyak 10 orang atau 25%. Responden yang telah bekerja selama 11 – 15 tahun adalah sebanyak 12 orang atau 30%. Responden yang memiliki masa kerja selama 16 – 20 tahun adalah sebanyak 2 orang atau 5%. Jumlah tersebut sama dengan responden yang memiliki masa kerja selama 21 – 25 tahun. Tidak ada responden yang memiliki masa kerja selama 26 – 30 tahun, begitu juga dengan masa kerja lebih dari 30 tahun.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui skor jawaban masing-masing pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Nilai rata-rata yang

diperoleh dapat digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai unsur yang terdapat pada variabel pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja,dan kinerja. Berpedoman pada nilai minumum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Berikut ini adalah kategori skor item pertanyaan melalui analisis indeks dengan menggunakan nilai interval:

Tabel 4.11.
Kategori Nilai Interval

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,80	Sangat Rendah
1,81 s/d 2,61	Rendah
2,62 s/d 3,42	Sedang
3,43 s/d 4,23	Tinggi
4,24 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data Perimer Dioleh Tahun 2018

1. Variabel Pelatihan

Berikut ini merupakan rekapitulasi deskriptif dari variabel pelatihan:

Tabel 4.12.
Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X1)

No.	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
Indikator Reaksi			
1	Saya menyukai program pelatihan yang pernah saya ikuti	4,10	Tinggi
2	Saya merasa bahwa pelatihan yang saya ikuti adalah hal yang berharga dan bermanfaat	4,20	Tinggi

3	Saya antusias dalam mengikuti pelatihan	4,08	Tinggi
Rata-rata Indikator Reaksi		**4,13**	Tinggi
Indikator Pembelajaran			
4	Saya telah mempelajari prinsip, keterampilan, dan fakta setelah mengikuti pelatihan	4,00	Tinggi
5	Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan saya sesuai kebutuhan pekerjaan	4,13	Tinggi
6	Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	4,13	Tinggi
Rata-rata Indikator Pembelajaran		**4,09**	Tinggi
Indikator Perilaku			
7	Perilaku saya dalam bekerja mengalami perubahan ke arah yang lebih baik setelah mengikuti pelatihan	4,18	Tinggi
8	Saya selalu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	4,20	Tinggi
9	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kendala dalam bekerja	4,28	Sangat Tinggi
Rata-rata Indikator Perilaku		**4,22**	**Tinggi**
Indikator Hasil			
10	Saya dapat mengambil langkah praktis dalam bekerja	4,00	Tinggi
11	Kualitas kerja saya meningkat setelah mengikuti pelatihan	4,13	Tinggi
12	Pengetahuan saya bertambah setelah saya mengikuti pelatihan	4,23	Tinggi
13	Keterampilan saya bertambah setelah saya mengikuti pelatihan	4,05	Tinggi
Rata-rata Indikator Hasil		**4,10**	**Tinggi**
Rata-Rata Total		**4,14**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2018

Berikut ini merupakan rekapitulasi analisis deskriptif berdasarkan indikator dari variabel pelatihan :

Tabel 4.13.
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 penyataan yang dipaparkan dalam kuesioner.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan rekapitulasi deskriptif dari variabel lingkungan kerja:

Tabel 4.14.
Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
Indikator Pelayanan Karyawan			
1	Disekolah terdapat kantin yang dapat membantu saya dalam hal makan dan minum	4,58	Sangat Tinggi
2	Tersedianya Unit Kesehatan Sekolah (UKS) membuat saya merasa nyaman selama bekerja	4,55	Sangat Tinggi
3	Letak kamar mandi mudah untuk diakses	4,38	Sangat Tinggi
Rata-rata Indikator Pelayanan Karyawan		**4,50**	**Sangat Tinggi**

Indikator Kondisi Kerja			
4	Cahaya ruangan di tempat saya bekerja tersedia dengan cukup baik	4,15	Tinggi
5	Terdapat ventilasi/jendela yang dapat berfungsi dengan baik untuk pertukaran udara dan suhu ruangan berjalan dengan baik	4,18	Tinggi
6	Konsentrasi saya tidak terganggu dengan kebisingan jalan raya di depan sekolah	3,95	Tinggi
7	Saya dapat bergerak secara bebas dari satu tempat ke tempat lain dalam bekerja	4,13	Tinggi
8	Tersedianya aparat keamanan yang membuat saya merasa aman ketika bekerja	4,30	Tinggi
Rata-rata Indikator Kondisi Kerja		**4,14**	**Tinggi**
Indikator Hubungan Antar Karyawan			
9	Hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik	4,25	Sangat Tinggi
10	Saya dapat memahami informasi yang diberikan oleh atasan dengan baik	4,20	Tinggi
11	Hubungan saya dengan guru lain berjalan dengan baik, sehingga dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	4,33	Sangat Tinggi
12	Suasana kerja antar guru membuat saya merasa nyaman selama bekerja	4,15	Tinggi
Rata-rata Indikator Hubungan Antar Karyawan		**4,23**	**Tinggi**
Rata-Rata Total		**4,29**	**Sangat Tinggi**

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2018

Berikut ini merupakan rekapitulasi analisis deskriptif berdasarkan indikator dari variabel lingkungan kerja:

Tabel 4.15.
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 penyataan yang dipaparkan dalam kuesioner.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan rekapitulasi deskriptif dari variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.16.
Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
Indikator Pekerjaan Itu Sendiri			
1	Tugas yang saya kerjakan menarik	4,00	Tinggi
2	Saya diberi kesempatan untuk dapat mempelajari pekerjaan yang sedang saya hadapi	4,13	Tinggi
3	Saya diberi kesempatan untuk menerima tanggung jawab dalam pekerjaan	4,20	Tinggi
Rata-rata Indikator Pekerjaan Itu Sendiri		**4,11**	**Tinggi**

Indikator Gaji/ Upah			
4	Gaji yang saya dapatkan mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	3,63	Tinggi
5	Tunjangan yang diberikan kepada saya dirasa cukup	3,48	Tinggi
6	Gaji yang diberikan sebanding dengan pekerjaan yang saya kerjakan	3,30	Tinggi
7	Pembayaran gaji yang saya terima berjalan dengan lancar	4,48	Sangat Tinggi
Rata-rata Indikator Gaji/ Upah		**3,72**	**Tinggi**
Indikator Kesempatan Promosi			
8	Saya diberikan kesempatan mendapatkan posisi yang lebih tinggi	3,63	Tinggi
9	Hasil dari pekerjaan yang saya kerjakan dapat mempengaruhi posisi saya di dalam organisasi	3,70	Tinggi
10	Saya mendapatkan kesempatan untuk memperoleh penghargaan	3,85	Tinggi
Rata-rata Indikator Kesempatan Promosi		**3,73**	**Tinggi**
Indikator Atasan			
11	Atasan memberikan kritik yang membangun kepada saya dalam pekerjaan	3,98	Tinggi
12	Atasan selalu memperhatikan kondisi saya dengan baik di dalam organisasi	3,83	Tinggi
13	Atasan memberikan saya kepercayaan dalam bekerja	4,08	Tinggi
14	Atasan memberikan perhatian berupa pemberian saran kepada saya di dalam pekerjaan yang sulit.	3,88	Tinggi
Rata-rata Indikator Atasan		**3,94**	**Tinggi**
Indikator Rekan Kerja			
15	Saya mempunyai rekan kerja yang peduli terhadap masalah pekerjaan saya	4,20	Tinggi

16	Saya mempunyai rekan kerja yang dapat membantu memberikan solusi pekerjaan kepada saya	4,30	Tinggi
17	Saya dapat menyelesaikan masalah secara kekeluargaan dengan rekan kerja	4,18	Tinggi
Rata-rata Indikator Rekan Kerja		**4,23**	Tinggi
Rata-Rata Total		**3,95**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Berikut ini merupakan rekapitulasi analisis deskriptif berdasarkan indikator dari variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.17.
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 penyataan yang dipaparkan dalam kuesioner.

4. Variabel Kinerja

Berikut ini merupakan rekapitulasi deskriptif dari variabel kinerja:

Tabel 4.18.
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

No.	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
Indikator Kuantitas *output*			
1	Pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan	4,08	Tinggi
2	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	4,18	Tinggi
3	Saya telah bekerja sesuai dengan prosedur yang ada	4,23	Tinggi
Rata-rata Indikator Kuantitas *output*		**4,16**	**Tinggi**
Indikator Kualitas *output*			
4	Saya mampu untuk mengerjakan pekerjaan dengan teliti	3,95	Tinggi
5	Saya taat dalam menjalankan prosedur kerja yang ada di organisasi	4,10	Tinggi
6	Saya mempunyai dedikasi dalam bekerja	4,18	Tinggi
7	Saya mampu mengikuti aturan-aturan di dalam perusahaan	4,13	Tinggi
Rata-rata Indikator Kualitas *output*		**4,09**	**Tinggi**
Indikator Ketepatan			
8	Saya mampu bekerja secara konsisten selama ini	4,08	Tinggi
9	Saya handal dalam mengajar	4,00	Tinggi
10	Saya mampu mengajar dan memberikan nilai sesuai jadwal yang telah ditetapkan	4,18	Tinggi
Rata-rata Indikator Ketepatan		**4,09**	**Tinggi**
Indikator Kehadiran			
11	Saya datang ke sekolah tepat waktu	4,15	Tinggi

12	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan	4,10	Tinggi
Rata-rata Indikator Kehadiran		**4,13**	**Tinggi**
Indikator Kemampuan Bekerjasama			
13	Saya memiliki kesempatan untuk bekerjasama dengan orang lain	4,15	Tinggi
14	Saya bersedia untuk bekerjasama dengan pimpinan	4,08	Tinggi
15	Saya bersedia untuk bekerjasama dengan rekan kerja	4,18	Tinggi
16	Saya mampu bekerjasama dengan pimpinan	4,15	Tinggi
17	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja	4,23	Tinggi
Rata-rata Indikator Kemampuan Bekerjasama		**4,16**	**Tinggi**
Rata-Rata Total		**4,13**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Berikut ini merupakan rekapitulasi analisis deskriptif berdasarkan indikator dari variabel kinerja:

Tabel 4.19.
Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kinerja (Y)

No.	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Indikator Kuantitas *output*	4,16	Tinggi
2	Indikator Kualitas *output*	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 penyataan yang dipaparkan dalam kuesioner.

4.3. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SD Muhammadiyah Condong Catur. Penelitian ini menggunakan variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja yang digunakan untuk memediasi pengaruh pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\leq$0,10 atau sama dengan nilai VIF $\geq$10 (Ghozali 2016). Adapun hasil uji multikolonieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20.
Hasil Uji Multikolonieritas Pelatihan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,478	2,090
	X2	,478	2,090

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018 (Lampiran 5 hal. 185)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas sehingga uji multikolonieritas terpenuhi dan data dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.21.
Hasil Uji Multikolonieritas Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,478	2,090
	X2	,478	2,090

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018 (Lampiran 5 hal. 185)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas sehingga uji multikolonieritas terpenuhi dan data dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.22.
Hasil Uji Multikolonieritas Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
Coefficients[a]

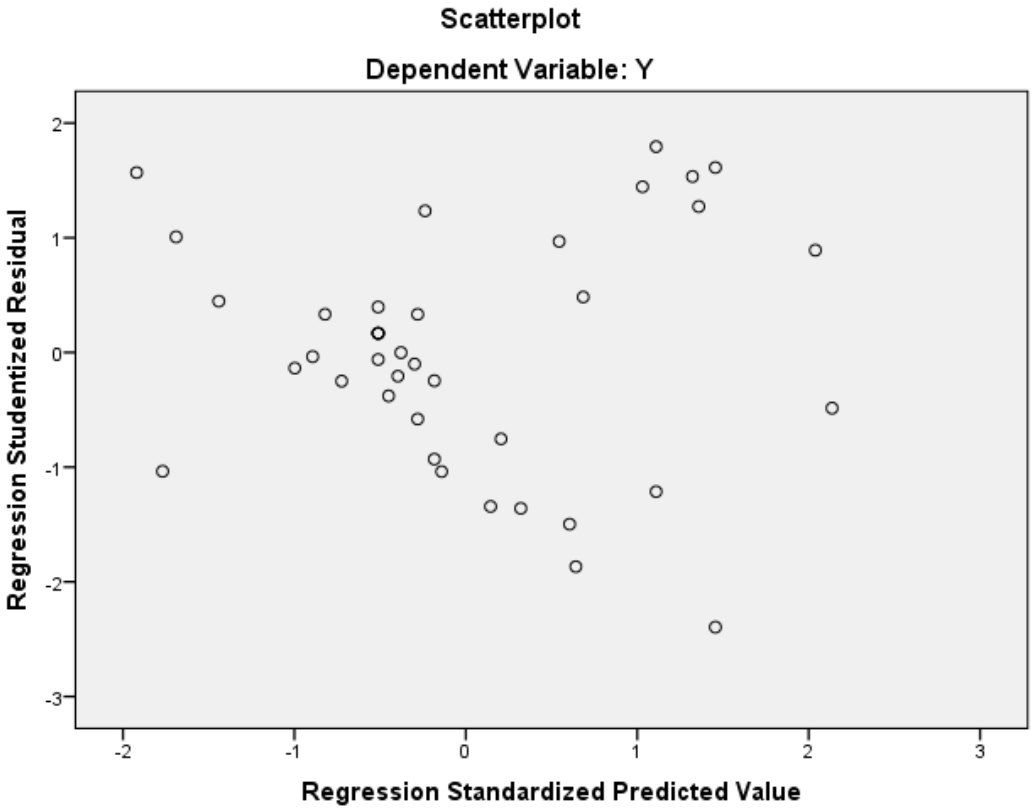
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Z	1,000	1,000

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018 (Lampiran 5 hal. 185)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas sehingga uji multikolonieritas terpenuhi dan data dapat digunakan untuk penelitian.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedositas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedositas (Ghozali, 2016).



Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas (Lampiran 5 hal. 186)

Berdasarkan gambar 4.1, dapat diketahui bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dikarenakan tidak ditemukan pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas terpenuhi.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov. Data dinyatakan

terdistribusi normal jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 5% atau 0,05 (Ghozali, 2016).

Tabel 4.23
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,74216326
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,469
Asymp. Sig. (2-tailed)		,980

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018 (Lampiran 5 hal. 186)

Berdasarkan tabel 4.23, dapat diketahui bahwa nilai signifikasi sebesar 0,980. Hal tersebut menandakan bahwa data yang diuji terdistribusi normal. Dapat dikatakan terdistribusi normal, karena nilai sig > 0,05.

4. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Dibawah ini merupakan rekapitulasi hasil uji asumsi klasik:

Tabel 4.24
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.

4.4. Analisis Statistik

4.4.1. Analisi Regresi

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. 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 Kepuasan Kerja

Hasil uji regresi linier berganda pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.25.
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 (Lampiran 6 Hal. 187)

I. Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 21* diperoleh hasil 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:

a. 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.
b. 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.
c. 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.

II. Uji t

Setelah mengetahui model regresi maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t (parsial).

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

1) Hipotesis

H0 : Tidak terdapat pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja guru

Ha : Terdapat pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja guru

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,029 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

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

1) Hipotesis

H0 : Tidak terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru

Ha : Terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

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

III. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.26.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R 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 (Lampiran 6 hal. 187)

Berdasarkan tabel 4.28, hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 64,7%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 64,7%. Adapun 35,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

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

Hasil uji regresi linier berganda pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.27.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pelatihan, 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 (Lampiran 6 hal. 188)

I. Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS 21* diperoleh bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan :

Y = Kinerja

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:

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

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. 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.
b. Pelatihan (X_1) 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.

II. Uji t

Setelah mengetahui model regresi maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t (parsial).

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

1) Hipotesis

H0 : Tidak terdapat pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja guru

Ha : Terdapat pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja guru

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,029 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

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

1) Hipotesis

H0 : Tidak terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Ha : Terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

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

III. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.28.
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 (Lampiran 6 hal. 188)

Berdasarkan tabel 4.30, hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 60%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 60%. 40% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji regresi kepuasan kerja terhadap kinerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.29.

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 (Lampiran 6 hal. 189)

I. Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS 21* diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda 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:

a. 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.
b. 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.

II. Uji t

Setelah mengetahui model regresi maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t (parsial).

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

1) Hipotesis

H0 : Tidak terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Ha : Terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

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

III. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.30.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Model Summary[b]

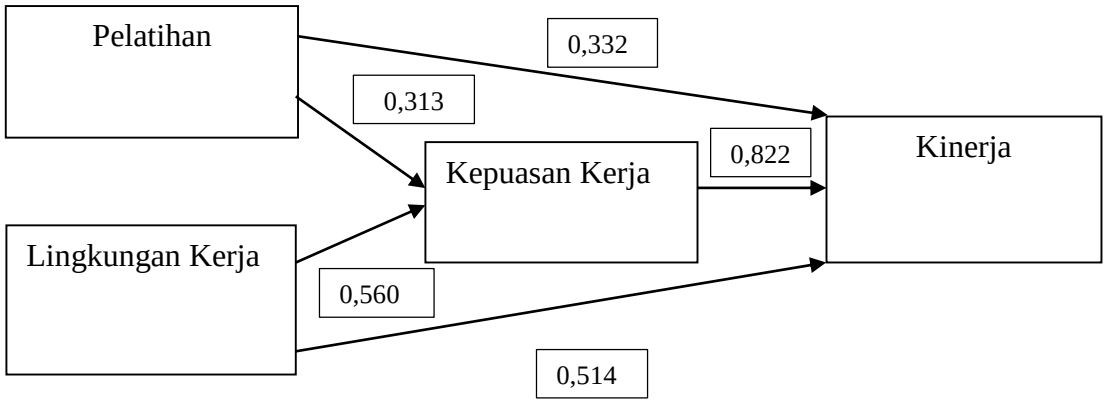
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,822[a]	,675	,667	4,05903	,675	78,996

Sumber: Data Primer Diolah Rahun 2018 (Lampiran 6 hal. 189)

Berdasarkan tabel 4.32, hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 66,7%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 66,7%. Adapun 33,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.4.2. Analisis Jalur *(Path Analysis)*

Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (Sugiyono, 2007). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selain itu juga untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Analisis jalur dalam penelitian ini, menggunakan perkalian dari nilai *standardized coefficients* X1→Z dengan nilai *standardized coefficients* Z→Y untuk mengukur pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Perkalian dari nilai *standardized coefficients* X2→Z dengan nilai *standardized coefficients* Z→Y untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.



Gambar 4.2. Diagram Jalur Variabel

1. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung adalah pengaruh dari variabel independen terhadap variabel (X) dependen (Y), tanpa dimediasi oleh variabel lain. Berikut ini menurpakan analisis pada pengaruh langsung:

a. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja

$X_1 \longrightarrow Z = 0{,}313$

b. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

$X_2 \longrightarrow Z = 0{,}560$

c. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja

$X_1 \longrightarrow Y = 0{,}332$

d. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja

$X_2 \longrightarrow Y = 0{,}514$

e. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

$Z \longrightarrow Y = 0{,}822$

2. Pengaruh Tidak Langsung

a. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

$X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0{,}313 \times 0{,}822) = 0{,}257$

b. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

$X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0{,}560 \times 0{,}822) = 0{,}460$

Hasil uji analisis jalur mengenai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dapat dibuat rangkuman hasil analisis jalur sebagai berikut:

Tabel 4.31.
Rangkuman Uji Analisis Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Secara Langsung	Secara Tidak Langsung	Efek Total
$X_1 \rightarrow Z$	0,313	0	0,313
$X_2 \rightarrow Z$	0,560	0	0,560
$X_1 \rightarrow Y$	0,332	0	0,332
$X_2 \rightarrow Y$	0,514	0	0,514
$Z \rightarrow Y$	0,822	0	0,822
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,332	0,257	0,589
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,514	0,460	0,974

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa lebih besar pengaruh langsung (pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru) dari pada pengaruh tidak langsung (pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja). Hasil tersebut dilihat dari nilai 0,332 > 0,257. Sehingga dapat diartikan bahwa, **hipotesis keenam** yang berbunyi "Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*," **tidak terbukti**.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa lebih besar pengaruh langsung (lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru) dari pada pengaruh tidak langsung (lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja). Hasil tersebut dilihat dari nilai 0,514 > 0,460. Sehingga dapat diartikan bahwa, **hipotesis ketujuh** yang berbunyi "Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*," **tidak terbukti**.

Tabel 4.32.
Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Hasil
H1	Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja guru	**Terbukti**
H2	Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru	**Terbukti**
H3	Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru	**Terbukti**
H4	Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru	**Terbukti**
H5	Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru	**Terbukti**
H6	Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*	**Tidak Terbukti**
H7	Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*	**Tidak Terbukti**

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

4.4. Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 40 responden yang merupakan guru pada SD Muhammadiyah Condong Catur. Adapun guru laki-laki yang mendominasi, yaitu sebanyak 21. Usia responden yang mendominasi adalah pada usia 31 sampai 40 tahun. Pendidikan terakhir yang mendominasi responden adalah pada tingkat Strata

Satu (S1), dengan jumlah 26 responden. Masa kerja yang mendominasi pada responden adalah kurang dari 5 tahun., dengan jumlah responden sebanyak 14.

Persepsi guru SD Muhammadiyah terhadap indikator pelatihan dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean sebesar 4,14. Persepsi guru SD Muhammadiyah terhadap indikator lingkungan kerja dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean sebesar 4,29. Persepsi guru SD Muhammadiyah terhadap indikator kepuasan kerja dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean sebesar 3,95. Persepsi guru SD Muhammadiyah terhadap indikator kinerja dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean sebesar 4,13. Hasil analisis data yang telah diolah terbukti reliable dan semua item terbukti valid. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Data juga tidak terjadi heterokedositas, dan multikolonieritas.

4.4.1. 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.

Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, begitu pula dengan lingkungan kerja yang diteliti oleh peneliti. Namun, masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai *R Square* (R^2) sebesar 66,5%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa 33,5 % lainnya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.4.2. 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 perencamaan 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 Hasibuan (2014), bahwa 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.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, begitu pula dengan pelatihan, dua variabel yang diteliti oleh peneliti. Namun, masih ada faktor-faktor atau variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai *R Square* (R^2) sebesar 66,5%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa 33,5 % lainnya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.4.3. 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, dkk. (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 sesuaidengan 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 didakan oleh organisasi.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru, begitu pula dengan lingkungan kerja, dua variabel yang diteliti oleh peneliti. Namun, masih ada faktor-faktor atau variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai *R Square* (R^2) sebesar 62%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa 38% lainnya, kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.4.4. 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 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. Begitu juga dengan penelitian Rahmawanti, dkk (2014), juga menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh 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."

Lingkugan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, begitu pula dengan pelatihan, dua variabel yang diteliti oleh peneliti. Namun, masih ada faktor-faktor atau variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai *R Square* (R^2) sebesar 62%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa 38% lainnya, kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.4.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yaitu 0,000. 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, dkk. (2013) memiliki hasil bahwa karyawan yang sudah merasa puas akan pekerjaanya 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 dalm mengerjakan tugas, yang merupakan indikator dari variabel kinerja. Selain itu, Rahayu, dkk. (2013) mengatakan bahwa, "Karyawan yang sudah merasa puas akan pekerjaanya pasti menjadi sumber daya manusia yang produktif sehingga kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya."

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun, masih ada faktor-faktor atau variabel-variabel lain

yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai *R Square* (R^2) sebesar 67,5%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa 32,5% lainnya, kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.4.6 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analis jalur yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa lebih besar pengaruh langsung (pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru) dari pada pengaruh tidak langsung (pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja). Hasil tersebut dilihat dari nilai 0,332 > 0,257. Sehingga dapat diartikan bahwa, hipotesis keenam yang berbunyi "Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*," tidak terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pelatihan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh 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 yang dilakukan oleh Khan, dkk (2016) juga menunjukkan hasil bahwa kinerja meningkat dengan peningkatan keterampilan program T & D dan juga tingkat kepuasan tinggi di antara karyawan jika diberi pelatihan yang tepat.

Terdapat beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian, yang menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung pelatihan terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Supatmi (2013), menemukan bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung. Penelitian yang dilakukan oleh Mutmainah (2013), menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. Penelitian yang dilakukan Irvan (2018) menemukan hasil bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Hotel Grand Inna Malioboro memiliki nilai lebih kecil di bandingkan pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja.

4.4.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analis jalur yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa lebih besar pengaruh langsung (lingkungan kerja terhadap kinerja guru) dari pada pengaruh tidak langsung (lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja). Hasil tersebut dilihat dari nilai 0,514 > 0,460. Sehingga dapat diartikan bahwa, hipotesis ketujuh yang berbunyi "Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*," tidak terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiyono, dkk (2017), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja 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.

Terdapat beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian, yang menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Amiroso dan Mulyanto (2015), yang mengemukakan bahwa penggunaan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk variabel disiplin, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompetensi tidak efektif. Penelitian Harahap dan Hidayat (2013), menyatakan bahwa pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung (melalui variabel intervening Kepuasan Kerja). Penelitian Pratiwi (2011) mengemukakan bahwa hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung {(ρy2x2) x (ρy2y1)} lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh ρy1x2, (0,196 < 0,207).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja guru

2. Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru

3. Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru

4. Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru

5. Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru

6. Tidak terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

7. Tidak terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat peneliti ajkan adalah sebagai berikut:

1. Mempertahankan dan terus berusaha membentuk lingkungan kerja yang nyaman bagi guru untuk bekerja.

2. Meningkatkan kepuasan kerja guru di SD Muhammadiyah Condong Catur, karena dilihat dari hasil rata-rata nilai pada variabel kepuasan memperoleh nilai yang paling rendah diantara variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja guru.

3. Tetap konsisten untuk terus melaksanakan pelatihan-pelatihan agar meningkatkan kompetensi, kemampuan dan pengetahuan guru.

4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang juga dapat berpengaruh terhadap kunerja 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, Jardali, Jamal, dan Rub. (2015). 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 Afency: 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*.

Cenzo, D. A., & Robbins, S. P. (1996). *Human Resource Management.* United States of Amerika: John Wiley & Sons, Inc.

Chandral, Teddy & Priyono. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies; Vol. 9, No. 1.*

Chaudhry, Naveed Iqbal., Jariko, Ali Mushtaque., Mushtaque, Tania., Mahesar, Ali Hakim., Ghani, Zakia. (2017). Impact Of Working Environment And Training & Development On Organization Performance Through Mediating Role Of FEmployee 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.*

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen sumber Daya Manusia.* Jakarta: Remaja Rosdakarya.

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. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia (terj).* Jakarta: Salemba Empat.

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.*

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.

Motloka, E. M., Sekantsi, P.L., Monyoloc, P. R. (2018). The Impact of Training on Employees Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho. *International Journal of Human Resource Studies . ISSN 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 2*

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-Yogryakarta.

Rahayu, Putu Desyana., Sudibia, Gede Adnyana. (2013). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bali Summer.

Rahmawanti, Nela Pima.,Swasto, Bambang., Prasetya, Arik. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret.*

Raziq, Abdul & Maulabakhsh, Raheela.(2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance 717 – 725*

Riyanto, Setyo., Sutrisno, Ady., Ali, Hapzi. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.

Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi (terj)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Rohman, F., Armanu, & Mandayanti, N. (2011). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Tata Kelola dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram).

Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Jakarta: Salemba empat.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju.

Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business, Terj*. Jakarta: Salemba Empat.

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*

Zikmund, William.G., Babin, Barry. J., Jon, C dan Friffin, Mitch. (2009). *Bussines Research Methods*. New York: South-Western Collage Pub.

LAMPIRAN

Lampiran 1:

Kuesioner Penelitian

Yth. Responden Penelitian

Guru SD Muhammadiyah Condong Catur

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswi Universitas Islam Indonesia

Nama : Anita Surya Mulyanti

NIM : 14311450

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dalam rangka mencari data untuk menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di SD Muhammadiyah Condong Catur", maka dengan rendah hati saya memohon kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi atau menjawab semua pertanyaan yang ada di dalam kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Condong Catur.

Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian dan tidak mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Besar

harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu tersebut merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti dan usaha usaha untuk memajukan organisasi. Atas Perhatian Bapak/Ibu saya sampaikan terimaksih.

Hormat saya,

Anita Surya Mulyanti

Identitas Responden

Dimohon untuk memberi jawaban/tanggapan terhadap pertanyaan/pernyataan dibawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan memberi tanda (X) atau tanda centang (√) salah satu jawaban berikut:

1. Jenis Kelamin : □ Laki – Laki □ Perempuan
2. Usia : □ 21 – 30 tahun □ 31 – 40 tahun
   □ 41 - 50 tahun □ > 50 tahun
3. Pendidikan Terakhir : □ SMA/Sederajat □ D3
   □ S1 □ S2
   □ S3
4. Masa Kerja : □≤ 5 tahun □ 6- 10 tahun
   □ 1 1- 15 tahun □ 16-20 tahun
   □ 21- 25 tahun □26 – 30 tahun
   □ >30 tahun

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (X) atau tanda centang (√) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

A. Bagian I : Pelatihan (Dessler, 2008)

No.	Pertanyaan	Keterangan				
		SS	S	N	TS	STS
Reaksi						
1.	Saya menyukai program pelatihan yang pernah saya ikuti	5	4	3	2	1
2.	Saya merasa bahwa pelatihan yang saya ikuti adalah hal yang berharga	5	4	3	2	1
3.	Saya antusias dalam mengikuti pelatihan	5	4	3	2	1
Pembelajaran						
1.	Saya telah mempelajari prinsip, keterampilan, dan fakta setelah mengikuti pelatihan	5	4	3	2	1
2.	Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan saya sesuai kebutuhan pekerjaan	5	4	3	2	1
3.	Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	5	4	3	2	1
Perilaku						

1.	Perilaku saya dalam bekerja mengalami perubahan ke arah yang lebih baik setelah mengikuti pelatihan	5	4	3	2	1
2.	Saya selalu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	5	4	3	2	1
3.	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kendala dalam bekerja	5	4	3	2	1
Hasil						
1.	Saya dapat mengambil langkah praktis dalam bekerja	5	4	3	2	1
2.	Kualitas kerja saya meningkat setelah mengikuti pelatihan	5	4	3	2	1
3.	Pengetahuan saya bertambah setelah mengikuti pelatihan	5	4	3	2	1
4.	Keterampilan saya bertambah setelah mengikuti pelatihan	5	4	3	2	1

B. Bagian II: Lingkungan Kerja (Ahyari, 1994)

No.	**Pertanyaan**	**Keterangan**				
		SS	**S**	**N**	**TS**	**STS**
Pelayanan Karyawan						
1.	Disekolah terdapat kantin yang dapat membantu saya dalam hal makan dan minum	5	4	3	2	1
2.	Tersedianya Unit Kesehatan Sekolah (UKS) membuat saya merasa nyaman selama bekerja	5	4	3	2	1
3.	Letak kamar mandi mudah untuk diakses	5	4	3	2	1
Kondisi Kerja						
1.	Cahaya ruangan di tempat saya bekerja tersedia dengan cukup baik	5	4	3	2	1
2.	Terdapat ventilasi/jendela yang dapat berfungsi dengan baik untuk pertukaran udara dan suhu ruangan berjalan dengan baik	5	4	3	2	1
3.	Konsentrasi saya tidak terganggu dengan kebisingan jalan raya di depan sekolah	5	4	3	2	1

4.	Saya dapat bergerak secara bebas dari satu tempat ke tempat lain dalam bekerja	5	4	3	2	1
5.	Tersedianya aparat keamanan yang membuat saya merasa aman ketika bekerja	5	4	3	2	1
Hubungan Antar Guru						
1.	Hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik	5	4	3	2	1
2.	Saya dapat memahami informasi yang diberikan oleh atasan dengan baik	5	4	3	2	1
3.	Hubungan saya dengan guru lain berjalan dengan baik, sehingga dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
4.	Suasana kerja antar guru membuat saya merasa nyaman selama bekerja	5	4	3	2	1

C. Bagian III: Kepuasan Kerja (Luthans, 2001)

No.	**Pertanyaan**	**Keterangan**				
		SS	**S**	**N**	**TS**	**STS**
Pekerjaan itu sendiri						
1.	Tugas yang saya kerjakan menarik	5	4	3	2	1
2.	Saya diberi kesempatan untuk dapat mempelajari pekerjaan yang sedang saya hadapi	5	4	3	2	1
3.	Saya diberi kesempatan untuk menerima tanggung jawab dalam pekerjaan	5	4	3	2	1
Gaji/ Upah						
1.	Gaji yang saya dapatkan mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	5	4	3	2	1
2.	Tunjangan yang diberikan kepada saya dirasa cukup	5	4	3	2	1
3.	Gaji yang diberikan sebanding dengan pekerjaan yang saya kerjakan	5	4	3	2	1
4.	Pembayaran gaji yang saya terima berjalan dengan lancar	5	4	3	2	1
Kesempatan Promosi						
1.	Saya diberikan kesempatan mendapatkan posisi yang lebih tinggi	5	4	3	2	1

2.	Hasil dari pekerjaan yang saya kerjakan dapat mempengaruhi posisi saya di dalam organisasi	5	4	3	2	1
3.	Saya mendapatkan kesempatan untuk memperoleh penghargaan	5	4	3	2	1
Pengawasan						
1.	Atasan membrikan kritik yang membangun kepada saya dalam pekerjaan	5	4	3	2	1
2.	Atasan selalu memperhatikan kondisi saya dengan baik di dalam organisasi	5	4	3	2	1
3.	Atasan memberikan saya kepercayaan dalam bekerja	5	4	3	2	1
4.	Atasan memberikan perhatian berupa pemberian saran kepada saya di dalam pekerjaan yang sulit.	5	4	3	2	1
Rekan Kerja						
1.	Saya mempunyai rekan kerja yang peduli terhadap masalah pekerjaan saya	5	4	3	2	1
2.	Saya mempunyai rekan kerja yang dapat membantu memberikan solusi pekerjaan kepada saya	5	4	3	2	1
3.	Saya dapat menyelesaikan masalah secara kekeluargaan dengan rekan kerja	5	4	3	2	1

D. Bagian IV: Kinerja (Mathis&Jackson, 2004)

No.	**Pertanyaan**	**Keterangan**				
		SS	**S**	**N**	**TS**	**STS**
Kuantitas *output*						
1.	Pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan	5	4	3	2	1
2.	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	5	4	3	2	1
3.	Saya telah bekerja sesuai dengan prosedur yang ada	5	4	3	2	1
Kualitas *output*						
1.	Saya mampu untuk mengerjakan pekerjaan dengan teliti	5	4	3	2	1
2.	Saya taat dalam menjalankan prosedur kerja yang ada di sekolah	5	4	3	2	1
3.	Saya mempunyai dedikasi dalam bekerja	5	4	3	2	1

4.	Saya mampu mengikuti aturan-aturan di dalam sekolah	5	4	3	2	1
Ketepatan						
1.	Saya mampu bekerja secara konsisten selama ini	5	4	3	2	1
2.	Saya handal dalam mengajar	5	4	3	2	1
3.	Saya mampu mengajar dan memberikan nilai sesuai jadwal yang telah ditetapkan	5	4	3	2	1
Kehadiran						
1.	Saya datang ke sekolah tepat waktu	5	4	3	2	1
2.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan	5	4	3	2	1
Kemampuan Bekerjasama						
1.	Saya memiliki kesempatan untuk bekerja dengan orang lain	5	4	3	2	1
2.	Saya bersedia untuk bekerjasama dengan pimpinan	5	4	3	2	1
3.	Saya bersedia untuk bekerjasama dengan rekan kerja	5	4	3	2	1
4.	Saya mampu bekerjasama dengan pimpinan	5	4	3	2	1
5.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja	5	4	3	2	1

Lampiran 2:

Tabulasi Data

Tabulasi Variabel Pelatihan (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P 10	P 11	P 12	P 13	SKOR
1.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	47
2.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	58
3.	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
4.	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	3	57
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
9.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	59
10.	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	56
11.	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	52
12.	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	57
13.	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	56
14.	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	58
15.	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	53
17.	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	45
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
19.	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	58
20.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
21.	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	47
22.	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	56
23.	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	52
24.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	46
25.	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	54
26.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	54
27.	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	58
28.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50
29.	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	53
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
32.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
33.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
34.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
35.	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	51
36.	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	57

37.	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	47
38.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51
39.	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	57
40.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53

Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	SKOR
1.	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	48
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3.	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9.	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58
10.	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	55
11.	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	49
12.	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	51
13.	4	5	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	47
14.	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	57
15.	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	56
16.	5	5	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	49
17.	5	5	4	3	2	3	1	3	4	4	5	4	43
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19.	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
20.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21.	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	42

22.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
23.	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	50
24.	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	45
25.	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	43
26.	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	52
27.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
29.	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	50
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32.	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	50
33.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
34.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	46
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
36.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
37.	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	40
38.	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	50
39.	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
40.	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50

Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	KEP 1	KEP 2	KEP 3	KEP 4	KEP 5	KEP 6	KEP 7	KEP 8	KEP 9	KEP 10	KEP 11	KEP 12	KEP 13	KEP 14	KEP 15	KEP 16	KEP 17	SKOR
1.	3	4	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	60
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
3.	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	71
4.	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	74
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	66
6.	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	78
7.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
8.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	82
9.	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
10.	5	5	5	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	71
11.	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
12.	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	64
13.	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	73

15.	4	4	4	2	3	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	2	61
16.	4	4	4	2	2	1	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	65
17.	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	56
18.	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
19.	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	74
20.	4	4	4	2	2	3	5	2	3	3	4	5	3	3	4	4	5	60
21.	4	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	61
22.	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	71
23.	4	4	4	3	2	2	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	60
24.	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	60
25.	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	62
26.	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	60
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
28.	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	62
29.	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	61
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68

32.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	67
33.	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	83
34.	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
35.	4	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	60
36.	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	63
37.	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	60
38.	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
39.	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	63
40.	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	61

Tabulasi Variabel Kinerja (Y)

No.	KI 1	KI 2	KI 3	KI 4	KI 5	KI 6	KI 7	KI 8	KI 9	KI 10	KI 11	KI 12	KI 13	KI 14	KI 15	KI 16	KI 17	SKOR
1.	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	64
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
3.	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	77
4.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	67
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	66
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	80
9.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
10.	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	76
11.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	66
13.	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	74

14.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	71
15.	2	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	67
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
17.	3	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	56
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
19.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
20.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
21.	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	65
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	82
23.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	70
24.	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	64
25.	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
26.	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	65
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	67
29.	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	65

30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
32.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	66
33.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
34.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	66
35.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	65
36.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	65
37.	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	66
38.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
39.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
40.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68

Lampiran 3:

Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Correlations															
		x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x110	x111	x112	x113	X1
x11	Pearson Correlation	1	,527**	,633**	,464**	,503**	,543**	,453**	,170	,076	-,078**	,125**	,108**	,238**	,600**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,001	,000	,003	,294	,640	,630	,441	,508	,139	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x12	Pearson Correlation	,527**	1	,425**	,436**	,546**	,392*	,362*	,036	,179**	,000	,196**	,253**	,060**	,543*
	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,005	,000	,012	,022	,824	,268	1,000	,225	,115	,713	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x13	Pearson Correlation	,633**	,425**	1	,531**	,341*	,447**	,446**	,029	,338**	,000**	,129	,217**	-,012*	,568**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006		,000	,031	,004	,004	,857	,033	1,000	,427	,178	,941	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x14	Pearson Correlation	,464**	,436**	,531**	1	,417**	,449**	,553**	,250	,457**	,254**	,360**	,211	,183**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,003	,005	,000		,007	,004	,000	,120	,003	,114	,023	,191	,257	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x15	Pearson Correlation	,503**	,546**	,341*	,417**	1	,778**	,625**	,000	,200**	,070**	,328*	,341**	,363	,698**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,031	,007		,000	,000	1,000	,216	,666	,039	,031	,021	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

x16	Pearson Correlation	,543**	,392*	,447**	,449**	,778**	1	,507**	,150	,216**	,000*	,273**	,273**	,391**	,689
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,004	,004	,000		,001	,356	,181	1,000	,089	,089	,013	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x17	Pearson Correlation	,453**	,362*	,446**	,553**	,625**	,507**	1	,123	,427**	,078*	,425**	,333**	,308**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,003	,022	,004	,000	,000	,001		,450	,006	,633	,006	,036	,053	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x18	Pearson Correlation	,170	,036	,029	,250	,000	,150	,123	1	,442	,352	,524	,194	,351	,473
	Sig. (2-tailed)	,294	,824	,857	,120	1,000	,356	,450		,004	,026	,001	,232	,026	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x19	Pearson Correlation	,076	,179	,338*	,457**	,200	,216	,427**	,442**	1	,541	,544*	,244**	,121	,615
	Sig. (2-tailed)	,640	,268	,033	,003	,216	,181	,006	,004		,000	,000	,130	,455	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x110	Pearson Correlation	-,078	,000	,000	,254	,070	,000	,078	,352*	,541	1	,532	,268	,232	,425
	Sig. (2-tailed)	,630	1,000	1,000	,114	,666	1,000	,633	,026	,000		,000	,095	,149	,006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x111	Pearson Correlation	,125	,196	,129	,360*	,328*	,273	,425**	,524**	,544	,532	1	,557*	,639*	,721
	Sig. (2-tailed)	,441	,225	,427	,023	,039	,089	,006	,001	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x112	Pearson Correlation	,108	,253	,217	,211	,341*	,273	,333*	,194	,244	,268	,557	1	,537*	,566

	Sig. (2-tailed)	,508	,115	,178	,191	,031	,089	,036	,232	,130	,095	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1	Pearson Correlation	,238	,060	-,012	,183	,363*	,391*	,308	,351*	,121	,232	,639	,537	1*	,564*
13	Sig. (2-tailed)	,139	,713	,941	,257	,021	,013	,053	,026	,455	,149	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X	Pearson Correlation	,600**	,543**	,568**	,701**	,698**	,689**	,713**	,473**	,615**	,425**	,721**	,566**	,564**	1**
1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,006	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x210	x211	x212	X2
x2	Pearson Correlation	1	,705**	,548**	,352*	,297	,339*	,392	,392	,451**	,447**	,579*	,447	,622*
1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,026	,062	,032	,012	,012	,003	,004	,000	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2	Pearson Correlation	,705**	1	,573**	,360*	,366*	,390*	,413**	,413**	,470	,379**	,605*	,457*	,652*
2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,023	,020	,013	,008	,008	,002	,016	,000	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

x23	Pearson Correlation	,548**	,573**	1	,541**	,490**	,326*	,437**	,437**	,470**	,507	,554**	,476**	,683*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,040	,005	,005	,002	,001	,000	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x24	Pearson Correlation	,352*	,360*	,541**	1	,667**	,507**	,470*	,470*	,481*	,482**	,534	,668**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,026	,023	,000		,000	,001	,002	,002	,002	,002	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x25	Pearson Correlation	,297	,366*	,490**	,667**	1	,402*	,535	,535	,438*	,559**	,420**	,564	,748*
	Sig. (2-tailed)	,062	,020	,001	,000		,010	,000	,000	,005	,000	,007	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x26	Pearson Correlation	,339*	,390*	,326*	,507**	,402*	1	,429*	,429*	,363*	,398*	,499**	,643*	,697
	Sig. (2-tailed)	,032	,013	,040	,001	,010		,006	,006	,021	,011	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x27	Pearson Correlation	,303	,367*	,368*	,540**	,628**	,623**	,614	,614	,343*	,288*	,270**	,406**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,058	,020	,019	,000	,000	,000	,000	,000	,030	,072	,092	,009	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x28	Pearson Correlation	,392*	,413**	,437**	,470**	,535**	,429**	1*	1*	,622**	,419**	,490**	,524**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,012	,008	,005	,002	,000	,006			,000	,007	,001	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x29	Pearson Correlation	,451**	,470**	,470**	,481**	,438**	,363*	,622**	,622**	1**	,754**	,786**	,611**	,749*
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,002	,002	,005	,021	,000	,000		,000	,000	,000	,000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2 10	Pearson Correlation	,447**	,379*	,507**	,482**	,559**	,398*	,419**	,419**	,754*	1**	,813**	,612**	,738*
	Sig. (2-tailed)	,004	,016	,001	,002	,000	,011	,007	,007	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2 11	Pearson Correlation	,579**	,605**	,554**	,534**	,420**	,499**	,490**	,490**	,786**	,813**	1**	,762**	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,007	,001	,001	,001	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2 12	Pearson Correlation	,447**	,457**	,476**	,668**	,564**	,643**	,524**	,524**	,611**	,612**	,762**	1**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	,002	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X 2	Pearson Correlation	,622**	,652**	,683**	,770**	,748**	,697**	,729**	,729**	,749**	,738**	,808**	,813**	1**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Correlations																			
		z1	z2	z3	z4	z5	z6	z7	z8	z9	z10	z11	z12	z13	z14	z15	z16	z17	Z
z1	Pearson Correlation	1	,449**	,546**	,383*	,271	,427**	,274	,072	,333*	,326*	,351*	,318	,385**	,369**	,686*	,392	,300**	,598
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,015	,090	,006	,087	,660	,036	,040	,026	,045	,014	,019	,000	,012	,060	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
z2	Pearson Correlation	,449**	1	,883**	,535**	,421**	,363*	,298	,379*	,187	,494**	,562**	,349**	,314	,373**	,617**	,661**	,413*	,728
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,000	,007	,021	,062	,016	,247	,001	,000	,027	,049	,018	,000	,000	,008	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
z3	Pearson Correlation	,546**	,883**	1	,597**	,485**	,394*	,419**	,392*	,218	,462**	,594**	,382**	,462**	,402	,685**	,706**	,376*	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,012	,007	,012	,176	,003	,000	,015	,003	,010	,000	,000	,017	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
z4	Pearson Correlation	,383*	,535**	,597**	1	,835**	,740**	,056	,369*	,205	,212	,463**	,191*	,376**	,167**	,483	,295**	,313**	,713
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,000		,000	,000	,730	,019	,204	,190	,003	,239	,017	,304	,002	,064	,049	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
z5	Pearson Correlation	,271	,421**	,485**	,835**	1	,806**	,048	,317*	,167	,214	,451**	,230	,396**	,215**	,383**	,282	,190**	,679

	Sig. (2-tailed)	,090	,007	,001	,000		,000	,767	,046	,302	,185	,003	,153	,011	,183	,015	,078	,240	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
z6	Pearson Correlation	,427**	,363*	,394*	,740**	,806**	1	,013	,085	,063	,070	,346*	,230**	,279*	,123*	,307**	,158**	,246	,589
	Sig. (2-tailed)	,006	,021	,012	,000	,000		,936	,601	,698	,670	,029	,152	,081	,451	,054	,330	,127	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
z7	Pearson Correlation	,274	,298	,419**	,056	,048	,013	1	,140	,129	,286	,279	,387	,227	,228**	,556	,565	,183	,404
	Sig. (2-tailed)	,087	,062	,007	,730	,767	,936		,391	,426	,073	,082	,014	,160	,158	,000	,000	,257	,010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
z8	Pearson Correlation	,072	,379*	,392*	,369*	,317*	,085	,140	1	,569**	,687**	,544**	,422	,493*	,484*	,352*	,317*	,357	,622
	Sig. (2-tailed)	,660	,016	,012	,019	,046	,601	,391		,000	,000	,000	,007	,001	,002	,026	,046	,024	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
z9	Pearson Correlation	,333*	,187	,218	,205	,167	,063	,129	,569**	1	,556**	,344*	,524*	,554	,400	,360	,294	,569	,561
	Sig. (2-tailed)	,036	,247	,176	,204	,302	,698	,426	,000		,000	,030	,001	,000	,011	,023	,065	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z10	Pearson Correlation	,326*	,494**	,462**	,212	,214	,070	,286	,687**	,556**	1	,704**	,450*	,662**	,675**	,495	,383	,308	,680
	Sig. (2-tailed)	,040	,001	,003	,190	,185	,670	,073	,000	,000		,000	,004	,000	,000	,001	,015	,053	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Z 11	Pearson Correlation	,351*	,562**	,594**	,463**	,451**	,346*	,279	,544**	,344*	,704**	1	,547*	,598**	,640**	,534**	,456**	,407*	,784
	Sig. (2-tailed)	,026	,000	,000	,003	,003	,029	,082	,000	,030	,000		,000	,000	,000	,000	,003	,009	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z 12	Pearson Correlation	,318*	,349*	,382*	,191	,230	,230	,387*	,422**	,524**	,450**	,547**	1*	,424*	,595*	,422	,476	,431	,642*
	Sig. (2-tailed)	,045	,027	,015	,239	,153	,152	,014	,007	,001	,004	,000		,006	,000	,007	,002	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z 13	Pearson Correlation	,385*	,314*	,462**	,376*	,396*	,279	,227	,493**	,554**	,662**	,598**	,424*	1*	,666**	,321*	,293*	,323	,689
	Sig. (2-tailed)	,014	,049	,003	,017	,011	,081	,160	,001	,000	,000	,000	,006		,000	,043	,067	,042	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z 14	Pearson Correlation	,369*	,373*	,402*	,167	,215	,123	,228	,484**	,400*	,675**	,640**	,595*	,666*	1*	,434	,326	,270	,633
	Sig. (2-tailed)	,019	,018	,010	,304	,183	,451	,158	,002	,011	,000	,000	,000	,000		,005	,040	,092	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z 15	Pearson Correlation	,686**	,617**	,685**	,483**	,383*	,307	,556**	,352*	,360*	,495**	,534**	,422**	,321**	,434**	1**	,635*	,485	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,015	,054	,000	,026	,023	,001	,000	,007	,043	,005		,000	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z 16	Pearson Correlation	,392*	,661**	,706**	,295	,282	,158	,565**	,317*	,294	,383*	,456**	,476*	,293**	,326**	,635	1	,360	,638**

	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000	,064	,078	,330	,000	,046	,065	,015	,003	,002	,067	,040	,000		,022	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z17	Pearson Correlation	,300	,413**	,376*	,313*	,190	,246	,183	,357*	,569**	,308	,407**	,431	,323**	,270*	,485*	,360	1	,578
	Sig. (2-tailed)	,060	,008	,017	,049	,240	,127	,257	,024	,000	,053	,009	,005	,042	,092	,001	,022		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z	Pearson Correlation	,598**	,728**	,788**	,713**	,679**	,589**	,404**	,622**	,561**	,680**	,784**	,642**	,689**	,633**	,756**	,638**	,578**	1**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations																			
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	Y
y1	Pearson Correlation	1	,311	,564**	,499**	,695**	,528**	,544**	,531**	,420**	,669**	,511**	,487	,422	,451**	,549**	,422**	,564**	,693**
	Sig. (2-tailed)		,051	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,001	,001	,007	,003	,000	,007	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y2	Pearson Correlation	,311	1	,778**	,589**	,444**	,538**	,566**	,506**	,400*	,488**	,615**	,527	,737	,483**	,662**	,525**	,657**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,051		,000	,000	,004	,000	,000	,001	,011	,001	,000	,000	,000	,002	,000	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y3	Pearson Correlation	,564**	,778**	1	,598**	,745**	,599**	,769**	,677**	,568**	,778**	,700**	,522**	,835**	,681	,872**	,709**	,857**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y4	Pearson Correlation	,499**	,589**	,598**	1	,580**	,621**	,626**	,577**	,362*	,496**	,652**	,602**	,509**	,406**	,556	,317**	,488**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,022	,001	,000	,000	,001	,009	,000	,046	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y5	Pearson Correlation	,695**	,444**	,745**	,580**	1	,498**	,836**	,528**	,565**	,754**	,500**	,335**	,685**	,621**	,613**	,578	,623**	,784**

	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000		,001	,000	,000	,000	,000	,001	,034	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y6	Pearson Correlation	,528**	,538**	,599**	,621**	,498**	1	,617**	,745**	,583**	,445**	,631**	,810**	,478**	,637**	,708**	,478**	,599	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001		,000	,000	,000	,004	,000	,000	,002	,000	,000	,002	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y7	Pearson Correlation	,544**	,566**	,769**	,626**	,836**	,617**	1	,559**	,518**	,677**	,606**	,507**	,601**	,656**	,635**	,487**	,638**	,807
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y8	Pearson Correlation	,531**	,506**	,677**	,577**	,528**	,745**	,559**	1	,549**	,584**	,623**	,645**	,530**	,558**	,742**	,530**	,585**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y9	Pearson Correlation	,420**	,400*	,568**	,362*	,565**	,583**	,518**	,549**	1	,560**	,423**	,565**	,414*	,591**	,538*	,497**	,473**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,007	,011	,000	,022	,000	,000	,001	,000		,000	,007	,000	,008	,000	,000	,001	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y10	Pearson Correlation	,669**	,488**	,778**	,496**	,754**	,445**	,677**	,584**	,560**	1	,692**	,383**	,631**	,483**	,662**	,525**	,657**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,001	,000	,004	,000	,000	,000		,000	,015	,000	,002	,000	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

y11	Pearson Correlation	,511**	,615**	,700**	,652**	,500**	,631**	,606**	,623**	,423**	,692**	1	,568**	,649**	,616**	,689**	,569**	,700**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,007	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y12	Pearson Correlation	,487**	,527**	,522**	,602**	,335*	,810**	,507**	,645**	,565**	,383*	,568**	1**	,329**	,435**	,591**	,404*	,522**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,000	,034	,000	,001	,000	,000	,015	,000		,038	,005	,000	,010	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y13	Pearson Correlation	,422**	,737**	,835**	,509**	,685**	,478**	,601**	,530**	,414**	,631**	,649**	,329**	1**	,733**	,826**	,780**	,835**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,001	,000	,002	,000	,000	,008	,000	,000	,038		,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y14	Pearson Correlation	,451**	,483**	,681**	,406**	,621**	,637**	,656**	,558**	,591**	,483**	,616**	,435**	,733**	1**	,784**	,733**	,681**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,005	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y15	Pearson Correlation	,549**	,662**	,872**	,556**	,613**	,708**	,635**	,742**	,538**	,662**	,689**	,591**	,826**	,784**	1**	,707**	,872**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y16	Pearson Correlation	,422**	,525**	,709**	,317*	,578**	,478**	,487**	,530**	,497**	,525**	,569**	,404**	,780**	,733**	,707**	1**	,835**	,743**

	Sig. (2-tailed)	,007	,001	,000	,046	,000	,002	,001	,000	,001	,001	,000	,010	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y17	Pearson Correlation	,564**	,657**	,857**	,488**	,623**	,599**	,638**	,585**	,473**	,657**	,700**	,522**	,835**	,681**	,872**	,835**	1**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	,693**	,731**	,906**	,721**	,784**	,805**	,807**	,799**	,689**	,782**	,812**	,718**	,803**	,782**	,893**	,743**	,855**	1**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4:

Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,854	13

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,915	12

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,905	17

4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,957	17

Lampiran 5:

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,478	2,090
	X2	,478	2,090

a. Dependent Variable: Z

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,478	2,090
	X2	,478	2,090

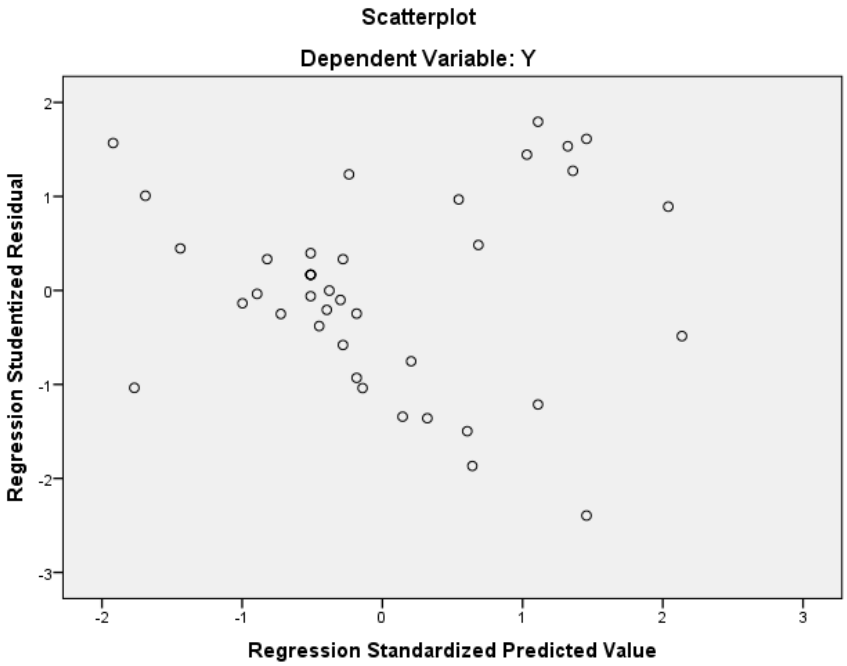
a. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Z	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

2. Uji Heterokedastisitas



3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,74216326
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,469
Asymp. Sig. (2-tailed)		,980

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Lampiran 6:

Hasil Analisis Kuantitatif

1. Pelatihan, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (X1, X2→Z)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815[a]	,665	,647	4,27612

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1341,849	2	670,924	36,692	,000[b]
	Residual	676,551	37	18,285		
	Total	2018,400	39			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

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

2. Pelatihan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (X1, X2→Y)

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

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1195,453	2	597,727	30,207	,000[b]
	Residual	732,147	37	19,788		
	Total	1927,600	39			

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

3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Z → Y)

Model Summary[b]

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

a. Predictors: (Constant), Z

b. Dependent Variable: Y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1301,522	1	1301,522	78,996	,000[b]
	Residual	626,078	38	16,476		
	Total	1927,600	39			

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

Lampiran 7:

Dokumentasi



Foto 1. Ruang Unik Kesehatan Sekolah (UKS)



Foto 2. Kantin Sekolah



Foto 3. Halaman Belakang ruang kelas



Foto 4. Gazebo untuk pembelajaran di luar kelas



Foto 5. Tempat Penampungan Sampah Sementara



Foto 6: Ruang Guru

Lampiran 8:

Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH DEPOK
SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH CONDONGCATUR
NSS : 102040214062 NPSN : 20401485 Terakreditasi : A
Jl. Perumnas Ring Road Utara Gorongan Condongcatur Depok Sleman Yogyakarta Telp. (0274) 486619, BUMS. (0274) 487720
email. sdmuhcondongcatur@gmail.com website : sdmuhcc-yogya.sch.id. e-learning : sdmuhcc.net
Piagam Pendirian No : E-5/e.03/SDM-03/1990

SURAT KETERANGAN
Nomor : 017/IV.4.AU/J/2018

Yang bertandatangan di bawah ini :

Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah Condongcatur, Kelurahan Condongcatur, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, menerangkan bahwa :

Nama	: **ANITA SURYA MULYANTI**
No. Induk Mahasiswa	: 14311450
Jurusan	: S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

benar-benar telah selesai melaksanakan penelitian di SD Muhammadiyah Condongcatur untuk memperoleh data dalam rangka menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul:

"Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru di SD Muhammadiyah Condongcatur)"

Dosen Pembimbing : Andriyastuti Suratman, SE., MM.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan kepada yang berkepentingan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sleman, 27 Juli 2018
Kepala
SD Muhammadiyah Condongcatur

Sulasmi, S.Pd.
NBM. 937 391

Lampiran 9:

Biodata Peneliti

DATA PRIBADI

Nama : Anita Surya Mulyanti

TTL : Purbalingga, 13 Juli 1996

Alamat asal : Jl. May. Jend. Panjaitan No. 90, Purbalingga, Jawa Tengah

Alamat Jogja : Jl. Tambak Boyo Raya No. 57C, Depok, Sleman, DIY

No. Hp : 082225022334

Email : Anitamulyanti6@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

- TK ABA Purbalingga 2000-2002
- MI Istiqomah Sambas Purbalingga 2002-2008
- Mts Muallimaat Muh.Yk 2008-2011
- MA Muallimaat Muh.Yk 2011-2014