Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta

SKRIPSI

Disusun Oleh :

NAMA	: Mohammad Mahir Asshidiq
NIM	: 14311524
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Universitas Islam Indonesia

Fakultas Ekonomi

Yogyakarta

2018

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

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna

Memperoleh gelar sastra-1 di Jurusan Manajemen,

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Ditulis Oleh :

Nama	: Mohammad Mahir Asshidiq
Nomor Mahasiswa	: 14311524
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Mohammad Mahir Asshidiq

NIM : 14311524

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dengan sebenarnya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Jika dikemudian hari ternyata saya melakukan tindakan plagiarisme. Saya akan bertanggungjawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Indonesia kepada saya.

Yogyakarta, 12 Oktober 2018

Hormat Saya.

Mohammad Mahir Asshidiq

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

SKRIPSI

Oleh :

Nama : Mohammad Mahir Asshidiq

Nomor Mahasiswa : 14311524

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakara, 15 Oktober 2018

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing,

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

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

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

Disusun Oleh : **MOHAMMAD MAHIR ASSHIDIQ**

Nomor Mahasiswa : **14311524**

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

Pada hari Senin, tanggal: 12 November 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Faresthi Nurdiana D., SE., MM .....

Penguji : Suhartini, Dra., M.Si. .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

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

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan Mengucapkan alhamdulillahirabbil'alamin, maka peneliti mempersebahkan ini untuk:

1. Allah Swt, sang maha pengasih dan penyayang yan telah memberikan ridhonya
2. Orang tua khususnya ayah yulianto, S.E. dan ibu Arini, S.OS. yang ada dirumah karena telah memberi dukungan moral maupun material selama menempuh perkuliahan.
3. Ayah kandung saya Alm. Sucipto, S.E. selaku penyemangat saya secara batiniah.
4. Om Bowo dan Tante tari yang saya anggap sebagai orang tua kedua saya yang ada di Yogyakarta yang dulu sempat memberi didikan kepada saya.

HALAMAN MOTTO

"Ketika masih bayi naluri dasar manusia mempunyai rasa ingin tahu yang besar, karena selalu berusaha dapat melakukan seperti apa yang dia lihat tetapi semenjak beranjak dewasa mengapa rasa ingin tahu menjadi pudar"
(Dunia Sophie – Jostein Gaarder)

"Kalau adanya nasi teri ya nikmatin nasi terinya, jangan adanya nasi teri membayangkan nasi bebek, sudah bebeknya nggak kesampean dan terinya jadi tidak enak, soalnya membayangkan sesuatu hal yang berbeda, jadi kalau adanya nasi teri ya bayangkan nasi teri sehingga nasi teri menjadi nikmat. Hal tersebut juga terapkanlah pada aspek-aspek kehidupan, sehingga insyaallah kau akan menemukan puncaknya rasa syukur dan itu sebagai landasan untuk menikmati prosesmu"
(Emha Ainun Nadjib)

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga kaum itu sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka"
(Q.S. Ar Ra'du: 11)

"Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah besertaorang-orang yang sabar"
(Q.S.Al-Baqarah : 153)

"Kita dianjurkan untuk selalu berdoa "ya allah berikanlah saya petunjukmu" pada setiap shalat kita, maka pada hakikatnya manusia tidak akan terlepas dari kesalahan sehingga manusia harus berusaha memperbaiki kesalahan yang telah dibuat, karena hal yang paling indah bukan mecapai kebenaran tetapi mencari kebenaran
(Mohammad Mahir Asshidiq)

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

Mohammad Mahir Asshidiq

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

mahirassh3@gmail.com

Abstrak

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

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap kinerja, pelatihan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, pelatihan terhadap kinerja dengan mediasi oleh kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja.

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

THE EFFECT OF TRAINING AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES IN CIVIL SERVANTS OF EDUCATION DEPARTMENT OF YOGYAKARTA CITY

Mohammad Mahir Asshidiq

Management Department, Economic Faculty, Islamic University of Indonesia

mahirassh3@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of training and work environment on performance with job satisfaction as an intervening variable. The population in this study were civil servants in the Yogyakarta education office with a sample of 81 civil servants, using the census sampling method. Data analysis method in this study uses SEM with the PLS v 3.2.7 program. .

The results of the study prove that there is an effect of training on performance, work environment on performance, training on job satisfaction, job satisfaction on performance, training on performance with mediation by job satisfaction. There is no influence of the work environment on job satisfaction and work environment on performance by mediating job satisfaction.

Keywords : Training, Work Environment, Job Satisfaction, Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Assalamualaikum Warahmatuullahi Wabarakatuh

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Panyayang, penulis panjatkan puja dan puji syukur atas kehadirat-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi mengenai *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* dengan baik.

Tujuan penulisan skripsi ini guna untuk memperluas wawasan saya mengenai sumber daya manusia serta sebagai syarat untuk menenmpuh gelajar sarjana pada fakultas Ekonomi dengan program studi manajemen sumber daya manusia di Universitas Islam Indonesia.

Didalam penyusunan skripsi ini telah saya usahakan semaksimal mungkin dan tentunya dengan bantuan berbagai pihak, sehingga dapat memperlancar pembuatan skripsi ini.Untuk itu penulis tidak lupa menyampaikan bayak terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Allah Swt, sang maha pengasih dan penyayang yan telah memberikan ridhonya

2. Orang tua khususnya ayah yulianto, S.E. dan ibu Arini, S.OS. yang ada dirumah karena telah memberi dukungan moral maupun material selama menempuh perkuliahan.
3. Ayah kandung saya Alm. Sucipto, S.E. selaku penyemangat saya secara batiniah.
4. Om Bowo dan Tante tari yang saya anggap sebagai orang tua kedua saya yang ada di Yogyakarta yang dulu sempat memberi didikan kepada saya.
5. Citta Azarine dan Faiz Naryama selaku sepupu saya yang selalu menghidupkan suasana pada saat saya singgah dirumahnya.
6. Pak Kusmono selaku guru spiritual, filsafat dan inspirasi saya.
7. Sudara-Saudara keluarga besar yang selalu memberikan dorongan moril kepada saya
8. Bu Fereshti Nurdhiana Dihan, S.E., M.M sesalaku dosen pembimbing saya yang telah sabar dan telaten pada saat saya melaksanakan bimbingan.
9. Bapak Anjar Priyono, S.E. ,M.Si., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen.
10. Bapak Dr. D Agus Harjito, M..Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
11. Ibu Sri Budiarti, SET selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta

12. Rekan ngopi stasiu saya yang selalu menemani malam suntuk saya dan memberikan dukungan
13. Rekan-Rekan kost'an anjelo yang saling gotong royong dikost'an
14. Rekan-rekan seperjuangan yang susah senang bersama
15. Teman dan keluarga KKN unit 55 yang mengajarkan saya arti bersosialisasi

Semoga bapak/ibu berkenan untuk menerima skripsi ini, walaupun penyusunan skripsi jauh dari kata sempurna maka dari itu saran dan kritik sangat diperlukan. Saya sangat berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Akhir kata, penulis ucapkan terimakasi.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 29 November 2018

Penulis,

Mohammad Mahir Asshidiq

DAFTAR ISI

Halaman Sampul i
Halaman Judul ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme iii
Halaman Pengesahan Skripsi iv
Halaman Berita Acara Tugas Akhir/ Skripsi v
Halaman Persembahan vi
Halaman Motto vii
Abstrak viii
Abstract ix
Kata Pengantar x
Daftar Isi xiii
Daftar Tabel xvii
Daftar Gambar xviii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 9
1.3. Tujuan Penelitian 9
1.4 .Manfaat Penelitian 10
BAB II KAJIAN PUSTAKA 13
2.1. Landasan Teori 13
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia 13

2.1.1.1. Pengertian Manejemen Sumber Daya 13
2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 14
2.1.1.3. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia 18
2.1.2. Pelatihan 21
2.1.2.1. Pengertian Pelatihan 21
2.1.2.2. Tujuan Pelatihan 22
2.1.2.3. Manfaat Pelatihan 25
2.1.2.4. Aspek-Aspek Pelatihan. 25
2.1.3. Lingkungan Kerja 34
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja 34
2.1.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja 35
2.1.4. Kepuasan Kerja 39
2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja 39
2.1.4.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja 40
2.1.4.3. Teori Kepuasan Kerja 41
2.1.4.4. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja 42
2.1.5. Kinerja 46
2.1.5.1. Pengertian Kinerja 46
2.1.5.2. Tujuan Penilaian Kinerja 46
2.1.5.3. Indikator Penilaian Kinerja 47
2.2. Penelitian Terdahulu 50
2.3. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis 90
2.4. Kerangka Pemikiran 98

BAB III METODE PENELITIAN 99

3.1. Jenis Penelitian 99

3.2. Lokasi Penelitian 99

3.2.1. Profil Perusahaan 99

3.2.2. Visi, Misi 100

3.2.3. Tujuan Perusahaan 101

3.3. Identifikasi Variabel Penelitian 101

3.3.1. Variabel Independen 101

3.3.2. Variabel Intervening 102

3.3.3. Variabel Dependen 102

3.4. Definisi Operasional dan Indikator 102

3.4.2. Variabel Pelatihan 102

3.4.3. Variabel Lingkungan Kerja 108

3.4.4. Variabel Kepuasan Kerja 109

3.4.5. Variabel Kinerja 112

3.5. Populasi dan Sampel 114

3.6. Jensi Datan dan Metode Pengumpulan Data 115

3.7. Metode Analisis Data 117

3.7.1. Analisis Deskriptif 117

3.7.2. Analisis *Structural Equation Modeling* 117

3.7.3. *Parital Least Square* 118

3.7.4. Analisis SEM dengan Efek Mediasi 124

BAB IV PEMBAHASAN 125

4.1. Pengumpulan Data 125

4.2 Analisis Deskriptif 126

4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) 138

4.3.1. Convergent Validity 138

4.3.2. Discriminant Validity 146

4.3.3. Composite Reliability 148

4.4. Pengujian Model Struktural (Inner Model) 149

4.4.1. Pengujian Determinasi (R^2) 149

4.4.2. Q^2 Predictive Relevance 150

4.4.3. Uji Signifikasi (Bootstraping) 151

4.4.4. Analais SEM dengan Efek Mediasi 156

4.5. Pembahasan 158

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 173

5.1. Kesimpulan 173

5.2. Saran 174

DAFTAR PUSTAKA 176

LAMPIRAN 183

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Review Penelitian Terdahulu 79

Tabel 2.2. Review Landasan Teori 88

Tabel 4.1. Tingkat Pengembalian 125

Tabel 4.2. Karakterististik Responden 126

Tabel 4.3. Pelatihan..... 131

Tabel 4.4. Lingkungan Kerja 133

Tabel 4.5. Kepuasan Kerja 134

Tabel 4.6. Kinerja 136

Tabel 4.7. Hasil Uji Outer Model (Model Pengukuran) yang Menunjukkan Outer Loading Sebelum Uji Indikator 141

Tabel 4.8. Hasil Uji Outer Model (Model Pengukuran) yang Menunjukkan Outer Loading Setelah Uji Indikator 144

Tabel 4.9. *Discriminant Validity*..... 147

Tabel 4.10. *Value of Cronbach's Alpha and Composite Reliability* 148

Tabel 4.11. Hasil Nilai *R-Square* 149

Tabel 4.12. Q^2 Predictive Relevance 150

Tabel 4.13. Hasil t Statistik 152

Tabel 4.14. Uji Signifikasi Mediasi 156

Tabel 4.15. Ringkasan Hasil Hipotesis 157

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian..... 98

Gambar 4.1. Hasil Uji Outer Model Sebelum Uji Indikator 139

Gambar 4.2. Hasil Uji Outer Model Setelah Uji Indikator 140

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Instansi pemerintah merupakan suatu organisasi dibawah kendali pemerintah yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas yang dibuat diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan diperlukan berbagai macam faktor-faktor produksi yang meliputi modal, mesin dan sumber daya manusia. Dengan perkembangan zaman yang selalu berubah dari generasi ke generasi yang selalu diiringi dengan perubahan pola pikir manusia yang didasari oleh ilmu, pengalaman dan pengetahuan setiap individu maka instansi pemerintah selalu berupaya memberikan pelayanan publik yang terbaik untuk masyarakat. Instansi pemerintah juga mempunyai tanggung jawab pada masyarakat karena instansi pemerintah dibuat untuk mengayomi dan melayani masyarakat dengan baik. Maka pegawai yang bekerja di suatu instansi pemerintah dituntut untuk efektif didalam menjalankan pekerjaannya.

Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan yang harus dicapai baik itu organisasi sosial, perseorangan maupun pemerintahan untuk mecapai tujuan. Salah satunya instansi tersebut adalah dinas pendidikan kota Yogyakarta. Salah

satu instansi yang mempunyai pengaruh langsung terhadap masyarakat yang berusaha memberikan pelayanan dan pengayoman yang dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat. Dengan tanggung jawab yang diemban oleh Dinas pendidikan kota Yogyakarta khususya tanggung jawab dari segi pendidikan maka pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas pendidikan kota Yogyakarta dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik agar tujuan utama instansi dapat tercapai. Dinas pendidikan kota Yogyakarta dituntut memberikan mutu pendidikan yang berkualitas tinggi dan berkompeten pada lembaga pendidikan khususnya sekolah dasar dan sekolah menengah pertama yang dibawah naungannya mengingat Yogyakarta sendiri mempunyai julukan kota pelajar, memberikan sarana dan prasarana agar siswa dapat mengekspresikan bakat dan potensi yang dimiliki dan bagi para pendidik ataupun karyawan dapat bekerja lebih maksimal. Kemudian memberikan fasilitas/bantuan terhadap sekolah-sekolah yang dibawah naungan dinas pendidikan kota Yogyakarta supaya pihak sekolah dapat memaksimalkan pelayananannya untuk para siswa. Tingkat kinerja dinas pendidikan kota Yogyakarta tersebut juga didukung dengan adanya data yang menunjukkan tingkat perkembangan nilai akuntabilitas pada kinerja pemerintah provinsi, dimana provinsi Yogyakarta mendapatkan peringkat satu dari 34 provinsi pada tahun 2015, tingkat kinerja tersebut dapat dilihat pada table 1.1.:

Tabel 1.1.

Perkembangan Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Provinsi

PERKEMBANGAN NILAI AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH PROVINSI			
NO.	INSTANSI PEMERINTAH	NILAI 2015	PREDIKAT
1	PEMERINTAH PROVINSI DI YOGYAKARTA	80.68	A
2	PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR	80.04	A
3	PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN	76.30	BB
4	PEMERINTAH PROVINSI BALI	75.39	BB
5	PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR	75.15	BB
6	PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN	75.11	BB
7	PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH	72.09	BB
8	PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT	70.52	BB
9	PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT	70.06	BB
10	PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU	68.62	B
11	PEMERINTAH PROVINSI BENGKULU	63.74	B
12	PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR	62.42	B
13	PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI UTARA	61.00	B
14	PEMERINTAH PROVINSI BANGKA BELITUNG	60.96	B
15	PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT	60.85	B
16	PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH	60.85	B
17	PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH	60.69	B
18	PEMERINTAH PROVINSI DKI JAKARTA	58.57	CC
19	PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT	58.65	CC
20	PEMERINTAH ACEH	58.24	CC
21	PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA	58.00	CC
22	PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN	56.25	CC
23	PEMERINTAH PROVINSI MALUKU	55.62	CC
24	PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO	55.15	CC
25	PEMERINTAH PROVINSI RIAU	54.73	CC
26	PEMERINTAH PROVINSI JAMBI	52.87	CC
27	PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG	51.13	CC
28	PEMERINTAH PROVINSI BANTEN	51.12	CC
29	PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA	50.56	CC
30	PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT	50.23	CC
31	PEMERINTAH PROVINSI PAPUA	46.03	C
32	PEMERINTAH PROVINSI PAPUA BARAT	32.81	C
33	PEMERINTAH PROVINSI MALUKU UTARA	31.24	C
34	PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA	25.34	D

Sumber: www.menpan.go.id

Seperti yang dikemukakan Baedowi (2015) bahwa Dinas pendidikan merupakan perpanjangan tangan dari kebijakan pemerintah, dimana dinas pendidikan sebagai mitra sekolah didalam pengembangan mutu sekolah,

membantu kesesjahteraan guru, mengembangkan potensi dan bakat siswa dan memberikan bantuan berupa dana bantuan pemerintah kepada sekolah yang dikelola sesuai dengan peruntukkannya. Dinas Pendidikan kota Yogyakarta selalu berupaya melakukan pembenahan sistem dari waktu ke waktu untuk menyesuaikan perubahan pola pikir pada setiap generasi.

Setiap perusahaan dan instansi pasti menginginkan kinerja terbaik dari karyawan untuk mendukung pencapaian perusahaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan. Tujuan perusahaan dapat terealisasi apabila karyawan teliti, tanggung jawab dan tepat didalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut serupa dengan pendapat Mangkunegara (2009) bahwa kinerja mempunyai arti hasil dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan didalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Thaief dkk 2015). Kemudian menurut Bernardin dan Russel (1993) kinerja merupakan pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Sultan dkk 2014). Agar kinerja pada pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota Yogyakarta sesuai dengan target yang ditetapkan dan menghasilkan kinerja yang maksimal maka perlu diperhatikanyya faktor-faktor yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja.

Karyawan yang bekerja di instansi apabila tidak ada pelatihan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif ataupun memadai menyebabkan

karyawan tidak akan berkembang atau *"stucknan"* dan menimbulkan kurangnya kenyamanan pada saat bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja maupun kepuasan kerja karyawan.

Pelatihan diberikan perusahaan agar karyawan dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan maupun *attitude* pada diri karyawan, dengan pelatihan yang diberikan perusahaan maka perusahaan sangatlah berharap terjadi peningkatan kerja pada diri karyawan. Seperti yang Raymond (2010) kemukakan bahwa pelatihan merupakan pengaturan yang tepat untuk mengembangkan kemajuan berkelanjutan berupa kesadaran, keterampilan dan kemampuan karyawan yang berkorelasi dengan pekerjaannya (Raza dkk 2017). Pelatihan harus dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila pelatihan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan maka akan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2002) pelatihan merupakan proses seseorang yang berusaha mencapai kemampuan tertentu sehingga dapat membantu perusahaan untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan (Thaief dkk 2015). Tidak hanya memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga harus memperhatikan dan memfasilitasi lingkungan kerja agar tujuan perusahaan dan kenyamanan mayoritas karyawan tercapai. Agar lingkungan kerja tetap kondusif maka harus diamati dari waktu ke waktu. Seperti yang

dikemukakan Trigrano (1996) bahwa lingkugan kerja harus diamati karena sewaktu waktu lingkungan kerja dapat mengalami perubahan (sultan 2014). Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja adalah suatu keadaan disekitar pegawai didalam melakukan pekerjaan yang dapat menimbulkan pengaruh kepada pegawai didalam menjalankan pekerjaan ataupun tugas yang diberikan (Chandra dan Priyono 2016). Pekerjaan dapat berjalan dengan lancar apabila karyawan mendapatkan kenyamanan didalam menjalankan pekerjaan, maka perusahaan harus memperhatikan detail aspek aspek yang ada pada lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Seperti pendapat yang dikemukakan Bambang (1991) bahwa lingkungkan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian Agbozoo dkk (2014) berpendapat bahwa produktivitas karyawan dapat diukur dengan oleh lingkungan dimana mereka bekerja. Dengan diperhatikannya lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Tidak hanya mempengaruhi kinerja tetapi kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh pelatihan dan lingkungan kerja. Menurut Handoko (2009) Apabila karyawan sudah dilatih sesuai dengan pekerjaanya maka akan timbul rasa percaya diri dan merasa berguna bagi perusahaan.Sehingga tumbuh semangat pada diri karyawan didalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Kemudian

robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa pelatihan harus diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja (Simaremare dan Isyandi 2015).

Karyawan didalam melakukan pekerjaannya juga membutuhkan kenyamanan, apabila kenyamanan yang diterima karyawan dirasa menganggu maka akan berdampak buruk pada kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan, begitupula sebaliknya. Menurut Salunke (2015) lingkungan kerja mengacu pada hubungan pekerja dengan lingkungannya yang dibagi menjadi beberapa elemen seperti fisik, mental maupun sosial yang harus dilihat dan dirancang secara jeli. Dengan perancangan yang jeli maka akan timbul kenyamanan didalam menjalankan pekerjaan. Nitisemito (2000) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya menciptakan kondisi kerja yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan, maka manajemen hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan dan komunikasi yang baik (wibowo dkk 2014).

Apabila Dinas Pendidikan kota Yogyakarta memfasilitasi kebutuhan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan maka karyawan akan merasa puas, dengan kepuasan kerja yang didapat karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawawan, begitupula sebaliknya. Menurut Mowday dkk (2013) jika

perusahaan tidak memfasilitasi kebutuhan karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan maka akan menimbulkan ketidakpuasan yang tinggi sehingga mencitpakan sikap yang tidak diinginkan dalam melakukan pekerjaan yang akibatnya akan menurunkan kinerja karyawan (Inuwa 2016). Handoko (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangatlah berhubungan dengan sikap emosional karyawan yang menggambarkan kecintaannya terhadap pekerjaan yang dilakukan serta menyayangi pekerjaannya (Mamahit 2013). Dengan pernyataan tersebut membuktikan bahwa adanya pengaruh kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. sehingga kepuasan kerja sangatlah berpengaruh pada kinerja. Maka perusahaan harus memperlakukan karyawan dengan tepat dan benar agar dapat terciptanya kepuasan kerja yang diharapkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Mengarah ke beberapa pandangan yang telah diungkapkan para ahli secara teoritis yang merujuk pada faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja seperti pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sehingga peneliti tertarik untuk meneliti keterikatan antar variabel variabel tersebut. Maka judul yang diangkat dalam penelitian adalah **"Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel**

Intervening pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta".

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini yang dilakukan peneliti diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat berupa manfaat Teoristik dan Praktis. Manfaat teoristik dari penelitian ini adalah untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawsan, khususnya dalam hal praktik sumber daya manusia. Sedangkan manfaat praktis terdapat beberapa pihak yang dapat mendapatkan manfaat dari penelitian ini, yaitu diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

a. Manfaat kegunaan penelitian ini bagi penulis adalah untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta untuk memenuhi tugas akhir kuliah yaitu skripsi pada konsentrasi sumber daya manusia.
b. Mengaplikasikan pengetahuan yang didapat selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
c. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel.

2. Bagi Perusahaan

a. Manfaat kegunaan penelitian ini bagi perusahaan untuk memberikan informasi ilmu secara tertulis maupun sebagai referensi mengenai variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

b. Diharapkan bisa menambah wawasan bagi perusahaan mengenai penelitian yang telah diteliti.

c. Dengan adanya penelitian ini bisa dijadikan perusahaan menjadi bahan masukan atau bahan tambahan yang mungkin berguna didalam mengelola manajemen didalam suatu perusahaan.

d. Diharapkan manejemen puncak dapat mengimplementasikan dengan lebih baik terhadap perusahaan yang dikelola setelah membaca penelitian ini.

3. Bagi Pihak Lain

a. Manfaat kegunaan penelitian ini bagi rekan-rekan diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam membantu rekan-rekan menyelesaikan masalah mengenai variabel-variabel yang diteliti khususnya yang belum optimal sehingga rekan-rekan dapat mengevaluasi terkait variabel yang ada didalamnya.

b. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan yang diharapkan berguna didalam memahami pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja agar dapat berkesinambungan dengan efektif.

c. Untuk menambah referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan data-data/sumber data yang melakukan penelitian dengan objek pada tugas akhir yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Suber Daya Manusia

Sumeber daya Manusia atau human resource dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut pegawai atau *employee*. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan kebijakan dan praktek praktek yang perlu dilaknsanakan oleh manajer mengenai aspek aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja atau *job management* (Alwi 2008). Membutuhkan waktu yang panjang untuk memahami sumber daya manusia karena pada hakikatnya mempelajari mengenai displin ilmu, seperti: manajemen, ilmu psikologi dan ilmu-ilmu perilaku (Alwi 2008). Menurut Amstrong (1994) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola orang orang dengan menggunakan cara terbaik sesuai dengan kepentingan organisasi (Alwi 2008).

Kenooy (1990) juga mengemukakan bahwa sumber daya manusia mempunyai pengertian suatu metode yang dapat memaksimumkan hasil dari

sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia ke dalam strategi bisnis (Alwi 2008).

Kemudian Storey (1995) mendenfinisikan bahwa sumber daya manusia mempunyai pengertian pendekatan yang khas terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang *integrated*, structural dan teknik-teknik personel (Alwi 2008).

Maka dari penjelasan mengenai sumber daya manusia yang telah diutarakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan bagaimana cara organisasi mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya maupun lingkungan yang mempengaruhinya agar kontribusi terhadap pencapaian dapat diberikan dengan maksimal (Alwi 2008).

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagaimana definisi sumber daya manusia yang sudah dijelaskan, maka sumber daya manusia juga mempunyai fungsi yang ada didalamnya. Praktek untuk melakukan fungsi fungsi manajemen sumber daya manusiapun ditentukan oleh banyak faktor seperti visi yang dimiliki dan misi yang diemban. selain itu ruang lingkup perusahaan juga mempengaruhi, baik itu

ruang lingkup kecil maupun besar, tingkat persaingan yang dihadapi, luas pasar yang dikuasai tujuan yang ingin dicapai, strategi pada tingkat korporasi maupun besarnya modal yang dimiliki (Alwi 2008). Pada umumnya fungsi fungsi itu menyangkut pada sasaran yang memiliki cakupan luas dan strategik khususnya pada perusahaan besar, dalam organisasi binsis terutama bagi perusahaan kecil biasanya belum tentu memiliki departemen sumber daya manusia, kecuali biro personalia yang menjalankan fungsi manajemen personalia yang sederhana dan kurang terkait dengan tujuan strategic organisasi (Alwi 2008).

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Snell & Bohlander (2013) meliputi:

1. *Planning*

Program yang dibentuk organisasi dalam rangka membantu mencapai tujuan organisasi agar sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

2. *Recruitmen*

Seseorang yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan adalah seorang karyawan. Pihak perusahaan akan melakukan suatu proses yaitu pencarian karyawan, sebelum perusahaan beroperasi. Didalam melakukan proses pencarian karyawan harus dilakukan berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Misalnya seorang karyawan harus

mempunyai kemampuan yang baik, kemampuan intelektual yang cekatan atau cakap, efisiensi dan ekfektif dalam bekerja, mempunyai karakter yang baik serta dapat membantu perusahaan didalam menjalankan tugasnya.

3. *Staffing*

Penyusunan personalia yang didapat disusun sejak dari merekrut tenaga kerja. Pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap personil yang didalam organisasasi memiliki daya guna yang maksismal pada organisasi.

4. *Job Design*

Pengelolaan sumber daya manusia untuk mengurangi ketidakpuasan yang dirasakan para pekerja dan keluhan dari pekerja yang dikarenakan pengelolaan pekerjaan yang kurang baik sehingga dilakukan pelebaran maupun pemfokusan pada deskripsi pekerjaan agar produktivitas menjadi lebih meningkat.

5. *Training and Development*

Tahapan selanjutnya adalah proses pelatihan dan pengembangan dimana pada tahap ini karyawan yang telah diterima oleh organisasi harus melakukan beberapa pelatihan dan pengembangan supaya karyawan terbiasa dengan pekerjaann yang diembannya. Dalam proses tersebut karyawan akan diberikan materi dan praktek lapangan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

6. *Performance Appraisal*

Proses ini haruslah didukung dan dibantu dengan kemampuan dan keahlian karyawan dikarenakan untuk mengembangkan dan membuat suatu inovasi terhadap pekerjaannya. Apabali karyawan dapat bekerja sesuai target bahkan melebihi target maka karyawan berhak mendapatkan suatu penghargaan berdasarkan kinerja atau *performance appraisal*.

7. *Communications*

Melakukan penyampaian informasi baik itu pesan, ide, maupun gagasan terhadap personil yang terlibat didalam pengoperasian organisasi.

8. *Compensation*

pemberian kompensasi berorientasi pada setiap karyawan yang bekerja atas keinginan pencapaian akan suatu materi, sedangkan di lain pihak perusahaan sangatlah membutuhkan karyawan yang menggunakan kemampuan maupun keahliannya semaksimal mungkin agar perusahaan dapat beroperasi dengan baik.

9. *Benefits*

Perusahaan mempergunakan karyawan semaksimal mungkin yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan.

10. *Labor Relations*

Mempelajari hubungan antar personil yang ada di organisasi dengan pekerjaan yang dikerjakan, yang kemudian dibentuk aturan aturan mengenai jenis pekerjaan, jenis dan jumlah remunerasi, jam kerja, tingkat ketengan fisik maupun psikologis serta tingkat kebebasan dan otonomi yang terkait dengan pekerjaan.

2.1.1.3. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Banyak pakar sumber daya manusia mengandalkan optimalisasi penggunaan SDM sebagai kunci keunggulan kompetitif pada perusahaan. Persoalannya perusahaan juga harus menyeimbangkan bagaimana kompetensi-kompetensi karyawan dibentuk baik secara individu maupun kelompok (Alwi 2008). Karena itu pratek-praktek manajemen sumber daya manusia harus mampu membentuk kualitas dan komitmen yang sesuai dengan karakteristik perusahaan melalui pendekatan lunak maupun pendekatan keras (Alwi 2008).

1. Pendekatan Lunak

Pendekatan yang mengeksplorasi sisi “human” dari karyawan atau faktor dari sumber internal seperti motivasi, komunikasi dan lain-lain. Perosoalan yang dihadapai dalam menjalankan praktek-praktek MSDM yang efektif adalah, bagaimana membangun:

a. Kompentensi-Komptensi Karyawan yang Relevan

Kompentensi berhubungan dengan kewenangan setiap individu didalam menjalankan tugas maupun melakukan pengambilan keputusan sesuai dengan perannya didalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual haruslah relevan dna mendukung pelaksnaan strategi organisasi. Maka membentuk dan membina kompentensi-komptensi yang relevan akan menghasilkan keunggulan kompetitif yang khas.

1. Komitmen Karyawan terhadap Perusahaan

Komitmen organisasi terhadap karyawan, begitupula sebaliknya diperlukan karena melalui komitmen akan tercipta iklim kerja yang professional. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan menumbuhkan sikap yang profesional dan akan selalu bertindak berdasarkan target-target yang telah disepakati bersama yang bersumber dari visi, misi dan tujuan perusahaan.

2. Kualitas Kehidupan Kerja

Cara yang tepat untuk membangun kualitas kehidupan kerja yang kompetitif yaitu dengan melakukan pengambilan keputusan, implementasi strategi, kontribusi ide dalam proses perubahan dan sebagainya.

Ada beberapa elemen yang perlu dipertimbangkan dalam menciptakan QWL yang kondusif bagi karyawan (Schermerhorn, 1996):

a. Peluang mengikuti pelatihan dan pendidikan lanjut.
b. Peluang menerapkan keahlian-keahlian baru.
c. Peluang karir.
d. Human relation dalam organisasi.
e. Sistem kompensasi yang seimbang.
f. Kebanggaan terhadap pekerjaan dan organisasi.

2. Pendekatan Keras

Pendekatan keras merupakan pendekatan yang berhubungan dengan faktor dari eksternal seperti desain jabatan, kompensasi dan faktor infrastruktur lainnya. Terdapat 3 faktor signifikan yang saling berhubungan dan crucial sifatnya khususnya dalam tahap *attracing* dan *developing* yaitu:

a. Sistem rekrutmen dan seleksi

Latar belakang keluarga, pendidikan, pengalaman adalah potensi yang dimiliki setiap individu. Dengan potensi yang dimiliki dengan kemampuan dan kapisitas yang dimiliki karyawan diharpakan dikembangkan. Dalam praktek, faktor ini seringkali teraibakan didala proses rekrutmen maupun seleksi. Akibatnya karyawan yang mengikuti pelatihan tida menunjukkan perkembangan (Alwi 2008).

b. Sistem Pelatihan dan Pengembangan

Budaya organisasi pada perusahaan-perusahaan jepang, seorang manajer senior diharuskan menjadi mentor yang baik didalam program pelatihan dan pengembangan yang bersifat formal maupun informal. Bahkan para manajer lini selain menjalankan tugas utamanya juga dicantumkan untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan yunior sesuai dengan jabatannya. Bahkan untuk pelatihan dan pengembangan pada berbagai level, organisasi mengajurkan karyawannya untuk mengkuti program-program yang sifatnya ekstensif. Karena iklim organisasi yang dihadapi karyawan biasanya kurang dimengerti oleh orang diluar perusahaan. Oleh sebab itu pada saat proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, keterlibatan orang-orang dalam jabatan yang relevan dengan proses tersebut sangatlah penting.

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses yang dilakukan orang orang untuk mecapai tujuan tertentu yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson 2002). Sedangkan pelatihan menurut dessler (2008) adalah sebuah proses yang mengajarkan keterampilan kepada karyawan agar karyawan lebih terampil didalam melakukan pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2010) berpendapat bahwa pelatihan adalah proses sistematis pada pengembangan

tingkah laku pegawai yang berguna untuk tujuan organisasi. Snell dan Bohlander (2013) mengemukakan suatu hal yang digerakkan oleh organisasi untuk mendorong pembelajaran pada karyawan. Menurut Gomes (2003) Setiap usaha yang dilakukan untuk membenahi performa pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan tanggun jawab yang diberikan.

2.1.2.2.Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan kerja menurut Simamora (2006) mengarah pada pembekalan, peningkatan, dan pengembangan kompetensi yang berguna untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas serta kesejahteraan. Tujuan-Tujuan Pelatihan meliputi:

1. Memperbaiki kinerja karyawan yang kurang memuaskan didalam melakukan menangani pekerjaan. Karyawan yang kurang terampil didalam penyelesaian peampil didalam penyelesaian pekerjaan merupakan calon peserta program pelatihan. Dengan program pelatihan yang sehat maka dapat meminimalkan masalah serta kinerja menjadi efektif.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Perubahan teknologi pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan,

sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi secara sukses.

3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru acap kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutukan untuk menjadi ”job comotent” yaitu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manejer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya: kelangkaan sumberdaya finansial dan sumberdaya teknologis manusia (human tecnological resourse), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumberdaya manusia untuk promosi dari dalam pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Dengan mengembangkan dan mempromosikan sumber daya manusia melalui pelatihan, manejer dapat menikmati karyawan yang berbobot, termotivasi dan memuaskan.

6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, karena alasan inilah, beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan bekerja secara benar.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya sebagian besar manejer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru dipekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Menurut Dessler (2008) terdapat beberapa tujuan diadakannya pelatihan, yaitu:

1. Mengembangkan keahlian sehingga dapat terciptanya penyelesaian pekerjaan.
2. Mengembangkan pengetahuan agar pekerjaan dapat diseslesaikan secara rasional.
3. Mengembangkan sikap sehingga terciptanya kerjasama dengan rekan kerja maupun dengan pihak manajemen.

2.1.2.3. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan Menurut Rivai dan Sagala (2009) meliputi:

1. Memberikan bantuan karyawan didalam pemembuatan keputusan dan pemecahan masalah.
2. Melalui pelatihan dapat mengenalkan variabel yang akan dituju, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab serta kemajuan dapat dilaksanakan.
3. Membantu pengembangan diri pada karyawan sehingga timbul rasa percaya diri.
4. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustasi maupun konflik.
5. Memberikan informasi mengenai peningkatan pengetahuan, keterampilan komunikasi dan sikap.
6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
7. Memenuhi kebutuhan personel dan pelatih.
8. Memberikan nasihat mengenai pertumbahan dimasa yang akan datang.

2.1.2.4. Aspek-aspek pelatihan Pelatihan

Sebelum melaksanakan program pelatihan seorang pemimpin harus mengerti dan memahami keterampilan apa yang dimiliki karyawannya, serta kebutuhan dan keterampilan apa yang dibutuhkan karyawan didalam

menjalankan pekerjaan sehinggaprogram pelatihan dapat berjalan efektif. Berikut dimensi pelatihan menurut snell dan bohlander (2013):

1. Kebutuhan Penilaian : dapat dianalisis dengan 3 analisa, yaitu :

a. *Organiation Analysis*: Pemeriksaan strategi, sumberdaya organisasi yang digunakan sebagai penekanan pada pelatihan yang tepat sebagai dasar penelitian.

b. *Task Analysis*: Proses penentuan isi program pelatihan berdasarkan tugas yang terlibat dalam pekerjaan.

c. *Perosn Analysis*: Menentukan individu yang perlu mengikuti program pelatihan.

2. Desiain Program pelatihan: Pada saat mendesain program pelatihan harus mengarah kepad empat hal, meliputi :

a. *Instructional Objectives*: Hasil yang diinginkan dari program pelatihan.

b. *Trainess readiness and motivation*: Trainee readiness mengrah pada kesiapan pengalaman peseta pelatihan didalam menerima pelatihan yang diberikan. Sedangkan Trainee motivatin adalah individu yang selalu belajar, dispilin, fokus pada tujuan pelatihan sehingga dapat tercipnya hubungan antara pelatihan dan pekerjaan yang diemban.

c. *Principles of Learning*: Memberikan pelarjarn atau ilmu pengetahuan sesuai dengan karakteristik program pelatihan sehingga daapat membantu

karyawan memahami materi baru dan memahami serta diaplikasian pada kehidupan pribadi yang kemudian dapat mentrasfer kembali ke pekerjaan.

d. *Characeristic of Instructors*: Kebutuhan instruktur yang tepat agar program pelatihan yang diberikan dapat terselenggara secara efektif.

3. Implementasi pelatihan dapat dibagi menjadi beberapa metode, yaitu :

a. *On theJob Training*: Metode dimama karyawan diberikan pengalaman langsung dengan instruksi yang diberikan oleh pelatih.

b. *Apprenticeship Training*: Pelatihan dalam bentuk magang yang bertujuan untuk memberikan instruksi maupun pengalaman baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dalam asepek praktis dan teoritis dari pekerjaan.

c. *Cooperative Training*: Program pelatihan meggabungkan pengalaman kerja dengan kelas pendidikan formal.

d. *Clasroom Instruction*: Metode pembelajaran di kelas sangat cocok dengan beberapa metode pelatihan untuk mecapai pembelajaran optimal pada peserta pelatihan.

e. *Programmed Instruction*: Pelatihan dalam bentuk manual , buku atau denga komputer untuk membentuk program pelatihan lebih terorganisir.

f. *Audiovisual Method*: untuk melakukan pembelajaran mengenai kemampuan dan prosedur didalam melakukan beberapa produksi pekerjaan dengan menggunakan perangkat audiovisual.

g. *Simulation Method*: Mempelajari menggunakan alat alat yang dipakai dalam melakukan pekerjaan yang digunakan secara bijak.

h. *E-Learning*: Mempelajari penggunaan via media elektronik.

i. *Learning Management Systems*: Pelatihan dengan menggunakan penggabungan pada e-learning, alat penilaian karyawan dan fungsi pelatihan lainnya ke dalam sistem manajemen pembelajaran elektronik (LMS).

j. *On the Job Experiences*: keterampilan dan pengetahuan yang didapakan melalui mendengarkan dan mengamati dengan cara membaca, tetapi juga diikuti dengan praktik lapangan dan pengalaman.

k. *Seminars and conferences*: seminar dan konferensi dapat digunakan untuk mengkomuniksaikan ide, gagasan maupun prosedur lainnya atau dapat dijadikan tempat untuk berdiskusi.

l. *Case Study*: Program pelatihan dengan menggunakan sebuah kasus yang diharapkan dapat mengetahui informasi yang ada pada pada kasus tersebut sehingga digunakan untuk pengambilan keputusan.

m. *Managements gamens and Simulations*: secara umum para trainee dihadapkan pada permainan untuk membuat serangkain keputusan manajemen atau pengambilan keputusan.

n. *Role Paying*: sebuah metode pelatihan dimana para trainee atau partisipan memerankan posisi yang lain untuk menyelesaikan masalah pada pekerjaan yang diterimanya.

o. *Behaviour Modelling*: Metode pembelajaran dengan cara menirukan perilaku orang lain untuk menunjukkan kepada manajer bagaimana menangani situasi yang beranekaragam.

4. Evaluasi: terdapat empat kriteria dasar yang digunakan dalam evaluas program pelatihan:

a. *Reaction*: melakukan penilaian pada partisipan.

b. *Learning*: Meberikan tes pengetahuan dan keterampilan kepada partisipan untuk mengukur tingkat pemahaman partisipan.

c. *Behavi*or: Memastikan perubahan perilaku yang ada pada partisipan.

d. *Results*: Mengukur pelatihan yang dilakukan dengan pengembalian atas investasi (ROI) yang telah dilakukan. Pengukuran pengembalian investasi terkadang diukur dengan sejumlah uang yang didapat atas program pelatihan yang diselenggarakan.

Sedangkan menurut Gomes (2003) terdapat tiga tahapan didalam penyusunan pelatihan, yaitu: Penentuan kebutuhan, desian program pelatihan dan evaluasi program pelatihan.

1. Penentuan kebutuhan pelatihan

Penentuan kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mengumpulkan informasi sebanyak mungkin agar pelatihan yang diadakan relevan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perlu atau tidaknya diadakan pelatihan.

Gomes (2003) mengemukakan terdapat tiga macam penentuan kebutuhan pelatihan:

a. *General Treatment Need*

Penilaian pada kebutuhan pelatihan yang dilakukan pada semua pegawai yang memiliki kualifikasi yang sama tanpa memperhatikan data kinerja pegawai.

b. *Observable performance discrepancies*

Penelian pada kebutuhan pelatihan yang berdasarkan pada hasil permasalahan, evaluasi kinerja yang telah diamati dan dilakukan dengan cara meminta para pekerja untuk mengamati hasil kerjanya sendiri.

c. *Future Human Resources Needs*

Pelatihan yang dilakukan berdasrkan pada kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

2. Desain program pelatihan

Design program dapat berjalan lancar apabila terdapa ketepatan dengan tujuan yang telah direncankan. Gomes (2003) mengemukakan terdapat dua jenis desain program pelatihan, yaitu:

a. *Knoweledge centered objectives*

Jenis desain program pelatihan yang mengacu pada penamabahan pengetahuan dan perubahan sikap.

b. *Performance centered objectives*

Jenis desian program pelatihan yang berorientasi pada metode atau teknik yang digunakan, perhitungan dan lain sebagainya.

3. Evaluasi Program Pelatihan

Pengujian terhadap program pelatihan untuk mengukur keefektifan program pelatihan yang diselanggarakan agar sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Gomes (2003) mengemukakan terdapat tingkatan didalam pengevaluasian program pelatihan, yaitu:

a. Reactions

Model ini didalam menilai keefektifan program pelatihan dengan cara mengukur reaksi peserta terhadap program pelatihan mengenai pelatihan secara keseluruhan, terhadap instruktur, materi yang disampaikan, isi dari materi, bahan bahan yang disediakan dan lingkungan pelatihan.

b. Learning

Model ini didalam menilai keefektifan program pelatihan dengan menggunakan tertulis, tes performasi dan latihan simulasi untuk mengukur seberapa jauh pengetahuan, keterampilan dan keterampilan peserta setelah melakukan program pelatihan.

c. Behaviors

Model ini dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku setelah dilakukan prgoram pelatihan.

d. Organizational Results

Pengumupulan informasi mengenai dampak program pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan atas dasar kriteria produktivitas, pergantian, kecelakaan-kecelakaan, keluhan-keluhan, perbaikan kualitas dan kepuasan klien.

e. Cost Effectivity

Pengukuran pada perbandingan biaya yang dikerluarkan untuk program pelatihan dengan dampak yang terjadi karena permasalahan yang timbul dalam organisasi pada penggunaan karyawan yang tidak terlatih.

Mangkunegara (2013) juga mengemukakan aspek aspek pada pelatihan, yaitu:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan yang diterapkan haruslah bersifat konkrit dan dapat diukur dengan maksud pelatihan yang akan diadakan haruslah mempunyai tujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar para peserta dapat menghasilkan kinerja yang maksimal serta memberikan pemahan lebih mengenai etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi

Materi pelatihan didalamya terdapat : pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja

3. Metode yang digunakan.

Metode yang digunakan mempunyai sifat partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran, games, latihan dalam kelas, test kerja tim dan studi banding.

4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan yang mengikuti program adalah karyawan yang memenuhi kualifikasi seperti karyawan tetap dan staf yan mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih atau instruktur yang akan memberikan pelatihan harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, antara lain : memiliki kealian yang berhubungan dengan materi pelatihan, dapat memberikan suntikan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi pada lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja sesuai dengan metode kerjanya serta membentuk pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti 2001).

Sedangkan menurut Salunke (2015) Lingkungan kerja merupakan pelibatan segala aspek yang mempengaruhi tindakan dan reaksi terhadap tubuh dan pikiran seorang karyawan. Sendangkan menutu Agbozo dkk (2017) lingkungan kerja berhubungan dengan tempat kerja yang berkualitas agar dapat menjaga pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.3.2. Jenis-Jenis lingkungan kerja

1. Salunke (2015)

a. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang dapat dirasakan dengan kelima indra yang dimiliki manusia. Keadaan ini menuntut individu menyesuaikan diri dengan tempat dimana mereka bekerja.

Dimensi dan indikator yang ada pada lingkungan kerja menurut Salunke (2015) meliputi:

a. Lingkungan Fisik

1. Office Ventilation
2. Office Temperature
3. Noise Level
4. Infrastruktur dan Interior
5. Aminiti

b. Lingkungan Mental

Kondisi psikologi yang dirasakan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan didalam melakukan pekerjaan dan dapat menyebabkan stres kerja apabila tidak ditangani dengan benar.

Indikator yang ada pada lingkungan kerja menurut Salunke (2015) meliputi:

1. Kelelahan
2. Kebosanan
3. Kemonotonan
4. Sikap dan perilaku *supervisor* dan kolega

c. Lingkungan sosial

Dimana karyawan melakukan interaksi dan membangun hubungan satu sama lain. Karyawan harus membentuk kelompok untuk membentuk klaster antara yang satu dengan yang lainnya sesuai dengan kenyamanan masing masing karyawan.

Indikator yang ada pada lingkungan kerja menurut Salunke (2015) meliputi:

1. Komunikasi yang terjalin dengan sesama pekerja.
2. Komunikasi terjalin terhadap *supervisors.*
3. Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja.
4. Kemampuan untuk bekerja sama dengan *supervisors.*

2. Sedarmayanti (2001)

Terdapat jenis-jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001), yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan di lingkungan kerja yang berbentuk fisik yang ada disekitar lingkungan kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan Kerja fisik dibagi menjadi 2 kategori yaitu:

1. Lingkungan langsung yaitu lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara yaitu lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang ada disekitar lingkungan kerja dalam bentuk hubungan kerja baik itu hubungan sesama rekan kerja, atasan maupun bawahan. Hendaknya perusahaan menciptakan kondisi agar hubungan tersebut berjalan dengan baik. Terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang dapat memengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur Kerja: Sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memiliki strukur kerja dan orngaisasi yang baik.

2. Tanggung jawab kerja: Sejauh mana karyawan merasakan tanggung jawab atas tindakan dan pekerjaan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin: Sejauh mana karyawan merasakan perlakuan pemimpin atas pemberian arahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok: Sejauh mana kerja sama yang baik yang dirasakan karyawan pada kelompok kerja mereka.
5. Kelancaran Komunikasi: Sejauh mana komunikasi yang baik yang dirakasakan karyawan pada komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman kerja atasan maupun bawahan.

c. Chandrasekar (2011)

Menurut Chandrasekar (2011) Lingkungan kerja mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Ruang dan fasilitas yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan

   Tata letak fisik yang nyaman dari sebuah kantor dapat meningkatkan produktivitas.

2. Hubungan dengan atasan di Tempat Kerja.

   Atasan mendukung karyawan dengan melakukan pengumpulan dan mendistribusikan sumber daya yang dibutuhkan agar memberikan dorongan positif pada karyawan didalam melakukan pekerjaannya.

3. Kesetaraan Perawatan di Tempat Kerja

   Memperlakukan semua karyawan dengan adil tanpa membedakan karyawan yang satu dengan yang lain agar karyawan didalam melakukan pekerjaan penuh minat pada lingkungan kerja mereka.

4. Sistem Komunikasi di Tempat Kerja

   Sistem komunikasi yang baik dapat mendorong kerja tim dan menciptakan hubungan yang lebih baik pada komunikasi di lingkungan kerja.

5. Faktor Lingkungan Kondusif untuk Bekerja

   Perusahaan harus menyediakan tempat kerja yang ramah , nyaman dan aman untuk bekerja. Perusahaan juga setuju faktor lingkungan kerja meliputi suhu, pencahayaan dan ventilasi.

6. Prosedur untuk mengidentifikasi dan mengontrol bahaya

   Sebagaian bersar karyawan setuju dengan adanya prosedur yang harus diikuti, karena digunakan untuk megindentifikasi dan mengendalikan bahaya di tempat kerja.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang ada pada diri karyawan didalam menjalani pekerjaannya. Pengertian kepuasan kerja

tersebut serupa dengan pendapat Robbins (2002) yaitu menagarah pada sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja merupakan sikap yang ada pada diri seseorang yang berhubungan kesenangan dan kecintannya terhadap pekerjaan. Sedangkan menurut Spector (1997) kepuasan kerja adalah keseluruhan perasaan yang ada pada diri individu mengenai keseluruhan pekerjaan yang dilakukan yang berlandaskan pada tingkat suka atau bencinya individu didalam melaksanakan pekerjaan. Rivai dan sagala (2009) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi dari pengammbaran pada perasaaan yang dirasakan baik itu puasa maupun tidak puas didalam melakukan pekerjannya. Sedangkan Locke mendefinisikan kepuasan kerja berupa suatu keadaan yang menggambarkan tingkat kesenangan atas hasil dari penilaian kerja seseorang (Luthans 2005). Kemudian Handoko (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan senang atau tidak senang yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.4.2. Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Hasibuan (2005) mengemukakan terdapat faktor faktor yang mempengaruhi kepusan kerja, yaitu:

a. keadilan dan kelayakan balas jasa.
b. ketepatan pada penempatan berdasarkan pada keahlian yang dimiliki.

c. berat dan ringannya pekerjaan.

d. suasana dan lingkungan pekerjaan.

e. dukungan dari segi peralatan disaat melaksanakan pekerjaan.

f. sikap kepemimpinan yang dimiliki pemimpin.

g. tidak atau monotonnya pekerjaan.

2.1.4.3. Teori Kepuasan Kerja

Terdapat bermacam-macam teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Teori tersebut dapat digunakan perusahaan untuk menyelesaikan masalah yang ada pada perusahaan. Menurut Greenberg dan Baron (2003) mengemukakan terdapat dua macam teori kepuasan kerja (Priansa 2017), yaitu:

1. Teori Dua Faktor

Tedapat dua teori yang menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan yaitu *hygiene factors* dan *motivors*:

a. Hygine Factors: Penyebab ketidakpuasan yang dialami individu atau pekerja antara lain kualitas pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi bisnis.

b. Motivatots: Penyebab kepuasan kerja yang didapat disebabkan oleh peluang promosi, pengakuan, tanggung jawab, prestasi.

2. Teori Nilai

Teori kepuasan yang mengacu pada kesuaian antara hasil perkerjaan yang telah dikerjakan dengan penghargaan yang didapatkan. Apabila penghargaan sesuai dengan hasil pekerjaan yang dicapai maka karyawan akan merasa puas.

2.1.4.4. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Pengkuruan kepuasan kerja dilakukan agar perusahaan mengerti tingkat kepuasan kerja yang ada pada diri seorang karyawan . menurut Spector(1997) terdapat aspek aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji

Aspek tersebut berhubungan dengan kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima dan kenaikan gaji yang sesuai dengan kemampuan yang sepadan.

2. Promosi

Aspek yang berhubungan dengan pengukuran kepuasan karyawan terhadap kebijaksanaan dan kesempatan promosi pada masing masing karyawan.

3. Supervisi

Aspek yang berhubungan dengan pengukuran kepuasan karyawan terhadap atasannya.

4. Tunjangan Tambahan

Aspek yang berhubungan dengan pengukuran kepuasan karyawan terhadap tunjangan yang didapatkan dari perusahaan.

5. Penghargaan

Aspek yang berhubungan dengan pengukuran kepuasan kerja terhadap penghargaan atas hasil kerja yang diraih.

6. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek yang berhubungan dengan pengukuran kepuasan kerja terhadap prosedur dan peraturan kerja yang ditetapkan di tempat kerja.

7. Rekan Kerja

Aspek yang berhubungan dengan pengkuran kepuasan kerja terhadap rekan kerja dimana karyawan bekerja.

8. Pekerjaan itu sendiri

Aspek yang berhubungan dengan pengukuran kepuasan kerja terhadap tipe pekerjaan itu sendiri.

9. Komunikasi

Aspek yang berhubungan dengan pengukuran kepuasan kerja terhadap komunikasi selama pekerjaan berlangsung.

Menurut Robbins (2002) terdapat aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, dinataranya:

1. Pekerjaan yang menantang

Kecenderungan karyawan yang menyukai perkerjaan yang dapat mengeksplorasi keterampilan dan kemampuan untuk mengerjakan tugas yang bervariasi serta memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Penghargaan yang layak

Karyawan mengharapkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang jelas, wajar dan tidak membingunkan dengan ekspektasi yang diharpakan karyawan.

3. Kondisi kerja yang menunjang

Karyawan memperhatikan lingkungan kerja dimana mereka bekerja baik dari segi kenyamanan maupun kemudahan didalam melakukan pekerjaan.

4. Rekan kerja yang mendukung

Interaksi sosial yang dilakukan rekan rekan kerja didalam perusahaan sangatlah mendukung peningkatan kepuasan kerja.

Menurut Locke terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja (Luthans 2005):

1. Pekerjaan itu sendiri

Aspek yang berhubungan dengan karateristik pekerjaan pada desain kerja yang didalamnya terdapat otonomi yang berhubungan dengan pekerjaan dan memberikan umpan balik pada perkerjaan itu serta karyawan lebih cenderung

menyukai pekerjaan yang menantang dan menarik serta diikuti dengan perkembangan karir yang jelas.

2. Gaji

Karyawan melihat gaji yang diterima sesuai dengan kontribusinya yang diberikan terhadap perusahaan.

3. Promosi

Promosi yang dilakukan tidak hanya pada para senior tetapi juga karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, dikarenakan promosi merupakan kegiatan untuk menapaki hirarki kesuksesan yang sesuai denga harapan karyawan.

4. Pengawasan

Pengawasan terhadap karyawan mengenai pengukuran kinerja, pemberian nasihat dan bantuan kepada individu dan berkomunikasi dengan karyawan baik pada konteks personal maupun yang berhubungan dengan pekerjaan serta karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan yang tentunya dibawah pengawasan.

5. Rekan kerja

Rekan kerja atau kelompok kerja yang mempunyai kemampuan lebih memberikan dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan terhadap karyawan yang ada disekitar ruang lingkup perusahaan.

2.1.5. Kinerja

2.1.5.1. Definisi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) menjelaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik itu secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Kemudian Dessler (2008) mengemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja dimana terdapat perbandingan antara hasil kerjadengan standar yang ditetapkan. Maka kinerja yang dilakukan karyawan harus sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kemudian menurut Robbins (2006) kinerja merupakan tingkat keberhasilan secara kesulurahan selama periode tertentu didalam menjalankan tugas dengan standar hasil kerja dan target sebagai perbandingan. Jadi setiap perusahaan sangat mendambakan kinerja yang maksimal dalam mealakukan pekerjaan yang diembannya sesuai degan tujuan perusahan.

2.1.5.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Robbins (2002) tujuan dilakukan penilaian kinerja yaitu:

1. Pengambilan keputusan personalia mengenai keputusan promosi, transfer ataupun pemberhentian.
2. Dengan ada penlian maka dapat menjelaskan pelatihan yang dibutuhkan.
3. Dapat dijadikan untuk standard seleksi bagi karyawan.

4. Memberikan umpan balik kepada pekerja mengenai pencapaian hasil kerja yang telah dlakukan.
5. Dapat digunakan dasar untuk mengalokasikan dan menentukan penghargaan.

Menurut Alwi (2001) tujuan dilakukan penilaian kinerja yaitu :

1. Sebagai sebagai landasan pemberian kompensasi pada karyawan.
2. Digunakan sebagai landasan *staffing decision.*
3. Digunakan untuk landsana pengevaluasian sistem seleksi.

2.1.5.3. Indikator Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan faktor paling penting yang ada pada perusahaan, agar kinerja berjalan efektif maka diperlukan pengukuran kinerja karyawan oleh sebab itu penilaian kinerja merupakan cara paling efektif untuk mengukur kinerja seorang karyawan. Menurut Gomes (2003) terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Quantitiy of Work

   Besarnya jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.

2. Quality of Work

   Kualitas yang dicapai berdasyarkan syarat yang telah ditetapkan.

3. Job Knoweldge

   Luasnya pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan yang dilakukan.

4. Creativeness

   Gagasan-gagasan maupun tindakan-tindakan yang dimunculkan didalam menyelesaikan permasalahan.

5. Cooperation

   Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain yang ada didalam organisasi.

6. Dependability

   Kesadaran menganai kehadiran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan masalah.

7. Initiative

   Bersemangat untuk mengerjakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

8. Personal Qualities

   Berhubungan dengan kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Menurut Dessler (2008) terdapat beberapa aspek yang digunakan untuk pengukuran kinerja:

1. Kualitas, Kualitas menunjukkan akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya kinerja pekerjaan.
2. Produktivitas. Kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan. Keahlian praktis dan teknik informasi yang digunakan perusahaan.
4. Ketepercayaan/kehandalan. Tingkatan dimana karayawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan penindaklanjutan.
5. Ketersediaan. Tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
6. Kebebasan. Tingkatan kinerja yang dilakukan dengan pendampingan atau tanpa pendampingan supervisi.

Menurut Robbins (2006) terdapat beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Kualitas: Pengukuran kualitas kerja dilakukan berdasarkan presepsi karyawan terhadap keterampilan dan kemampuan dalam menghasilkan kesempurnaan pada tugas.
2. Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan baik berupa unit dan jumlah siklus aktivitas.

3. Ketepatan waktu: Pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan memaksimalkan waktu agar dapat digunakan untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas: Memakismalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi baik itu berupa tenaga, uang, teknologi dan bahan baku agar menaikkan hasil dari setiap unit.
5. Kemandirian: Tingkat seorang karyawan didalam menjalankan fungsi kerjanya sesuai dengan komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Kumpulan penelitian terdahulu berguna untuk memperkuat *framework* yang diperlukan sebagai perbadingan pada penelitian yang dilakukan ini. Berbagai penelitian terdahulu yang akan dibahas dalam penelitian ini terdiri dari hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pelatihan terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap kinerja dan kepuasan terhadap kinerja.

2.2.1. Penelitian Sultana dkk (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Afshan Sultana dkk tahun 2012 yang berjudul *"Impact of Training on Employee Performance" Studi kasus sector*

telekomunikasi di Pakistan". Penelitian ini bertujuan untuk meniliti hubungan pelatihan terhadap kinerja, pelatihan terhadap gaji, gaji terhadap kinerja karyawan, pelatihan terhadap keterlibatan kerja, keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Lokasi yang diteliti yaitu pada sektor telokomunikasi di wilayah Rawalpindi / Islambad, Attock, Hassan Abdal dan Taxila. Teknik simple random sampling digunakan didalam pengambilan sampel. data dikumpulkan melalui kuesioner. 400 kuesioner disebarkan di 5 perusahaan telokomuniaski dan yang dikembalikan 360. data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptitf. teknik statistik menggunakan SPSS. dengan penelitian ini maka hasilnya terdapat hubunungan positif dan siginifikan antara pelatihan terhadap kinerja, pelatihan terhadap gaji, pengaruh gaji terhadap kinerja, pengaruh pelatihan terhadap keterlibatan kerja, pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meneliti hubungan pelatihan terhadap kinerja. Perbedaan dari rencana penelitian yaitu pada teknik pengambilan sampel, cara pengolahan data, jenis responden dan lokasi penelitian.

2.2.2. Penelitian Tanujaya (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya pada tahun 2015 dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan

Departemen Produksi PT Cornet Crown". Penelitian tersebut meniliti pengaruh Pelatihan terhadap kinerja dan Motivasi terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Cornet Crown. dengan sampel 80 karyawan yang dibagi 2,40 karyawan pada karyawan betalacam dan 40 karyawan pada non betalacam. Sampel diambil dengan teknik *probability sampling* dengan jenis sampling yang dipilih adalah cluster sampling. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regeresi linier berganda yang dihitung dimana data diolah oleh program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja serta pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meniliti pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari rencana penelitian yaitu pada teknik pengambilan sampel dan cara mengolah data jenis responden dan lokasi penelitian.

2.2.3. Penelitian Raza dkk (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Raza dkk pada tahun 2017 dengan judul *"Impact of Training on Employees Performance and Job Satisfaction : An Empirical Study of Plastic Indsutry of Hayatabad Industrial Estate"*. Tujuan penelitian ini adalah meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

dan kepuasan kerja pada industri plastic Hayatabad, Kecamatan Peshawar. pendekatan kuantitatif telah digunakan untuk penelitian ini kemudian dengan menggunakan pendekatan deduktif. Populasi yang diteliti terdiri dari seluruh karyawan menengah dan bawah dari total 20 perusahaan yang tidak terdaftar 7 sehingga menjadi 14 perusahaan. Sebanyak 184 manajer menengah dan bawah dengan berbagai kategori kemudian diambil sampel menjadi 126 yang akhirnya menjadi 102. dipilih untuk studi ini melalui teknik sampling stratifikasi proporsional. Analisis regresi sederhana digunakan dalam peneltian ini dengan menggunakan teknis statistic SPSS. Dari penelitian tersebut terdapat hasil pengaruh positif dan siginifikan pada pelatihan terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meneliti dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Perbedaan dari rencana penelitian yaitu pada teknik pengambilan sampel dan cara pengolahan data responden dan lokasi penelitian.

2.2.4. Penelitian Onibala dkk (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Onibala dkk pada tahun 2017 dengan judul "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado". Pada penelitian ini meneliti pengaruh secara simultan pada pendidikan,

pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, meneliti pengaruh pendidikan terhadap kinerja secara parsial, pengaruh pelatihan terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel diambil pada seluruh pegawai di KPKNL dengan jumlah 35 pegawai. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sampel jenuh / sensus. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier dibantu dengan program SPSS. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh signifikan pada pendidikan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan tetapi terdapat pengaruh signifikan pada pelatihan terhadap kinerja.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meneliti pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja dan teknik sampling yang digunakan. Perbedaan dari rancangan penelitian yaitu pada cara pengolahan data, jenis responden dan lokasi penelitian.

2.2.5. Penelitian Thaief dkk (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Thaief dkk pada tahun 2015 dengan judul *"Effect of Training, Compensation and Work Discpline Against Employee*

Job Performance. Studi di kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang". Penelitian ini meneliti tentang pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja dan variabel pelatihan, kompensasi dan displin kerja secara parsial berpengaruh pada kinerja. Dengan metode pendekatan model kuantitatif. Sampel yang diambil berjum 44 karyawan pada area pelayanan dan jaringan dengan mengunnakan teknik sampel *stratified random sampling*. Alat analysis yang digunakan yaitu regresi linier berganda , dimana data diolah oleh program SPSS. Hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan pada pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja serta terhadap pengaruh yang signifikan pada pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meneliti variabel pelatihan terhadap kinerja. Perbedaan dari rencana penelitian yaitu pada teknik pengambilan sampel, cara pengolahan data jenis responden dan lokasi penelitian.

2.2.6. Penelitian Chandra dan Priyono (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Chandra & Priyono pada tahun 2016 yang *berjudul "The Influences of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employees Performance : Studies in the School of SMPN 10*

Surbaya". Studi yang dilakukan di sekolah yaitu pada karyawan SMPN 10 Surabaya. Tingkat pendidikan responden dimulai dari lulusan SLTA hingga S-2. Pengumupulan data dengan metode survey dan menggunakan kuesioner. Penelitian jenis deskriptif dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil berjumlah 45 orang menggunakan teknik *sampling Stratified*. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier yang kemudian dianalisasi menggunakan program SPSS. Sehingga penelitian tersebut pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja, pengaruh positif dan signfikan lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja serta gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Perbedaan dari rencana penelitian yaitu pada teknik *sampling*, cara pengolahan data, jenis responden dan lokasi penelitian.

2.2.7. Penelitian Sultan dkk (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Sultan dkk pada tahun 2014 dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Standar Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

divisi penjualan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kompensasi, standar kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Jumlah responden yang diteliti 50 orang diteliti dengan pendek sensus / semua anggota populasi dijadikan responden. Metode analisis data menggunakan analisis data menggunakan metode kuantitatif dengan perhitungan uji statistic SPSS. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. dalam penelitian ini maka membuahkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi terhadap kinerja, standar kerja terhadap kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kemduian pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada kompensasi, standar kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan teknik pengambilan sampel. Perbedaan penelitian yaitu pada cara pengolahan data, jenis responden , lokasi penelitian yang berbeda.

2.2.8. Penelitian Tulenan (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Tulenan pada tahun 2015 dengan judul *"The Effect of Work Environment and Compensation Toward Employee*

Performance At The Office of State Assets and Auction Service Manado". Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dan kompensasi memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja. Penelitian dilakukan di kantor pelayanan aktiva dan lelang Negara. menggunakan penelitian kasual. Jumlah sampel yang diteliti yaitu 36 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan saturated sampling method dan pengumpulan data menggunakan data primer. Alat analisis menggunakan regresi berganda dengan *pearson correlation* digunakan untuk menganalisi validitas data. Hasil yang diraih dari penelitian tersebut yaitu Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Persamaan dengan rencana penelitiaan sama sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Perbedaan dari perencanaan penelitian yaitu tidak meneliti pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja secara simultan kemudian kemduian teknik pengambilan sampel, cara pengolahan data, jenis responden dan lokasi penelitian.

2.2.9. Penelitian Mangkunegara dan Agustine (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara dan Agustine pada tahun 2016 yang berjudul *"Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physician's Performance"*. Penelitian dilakukan dirumah sakit yang tidak disebutkan oleh penulis. pada penelitian tersebut meniliti pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap physicians performance baik secara parsial maupun simultan. Menggunakan metode pendekatan kuantitatif didalam melakukan penelitian dengan menggunakan alat hitung analaisis regresi dimana data diolah oleh program SPSS . sampel yang digunakan berjumlah 84 karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap physician performance, motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *physicians performance*, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *physicians performance* kemudian pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh *Physicians performance*.

Persamaan dari rencana penelitian yaitu sama sama meneliti variabel pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh pelatihan dan kinerja dan pengaruh simultan lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja. Perbedaan dari rencana penelitian yaitu pada cara pengolahan data, jenis responden dan lokasi penelitian.

2.2.10. Penelitian Hanasyha dan Tahir (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha dan Tahir pada tahun 2016, dengan judul "*Examining the Effect of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction*", memiliki tujuan untuk mengetahui efek dari pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kinerja pada bagian administrasi dan *staff* academik di universitas negeri di wilayah utara malaysia. Pengumpulan datanya, metode *online* digunakan untuk mendistribusikan kuesioner melalui *email*. Sebanyak 870 kuesioner disebarkan yang kembali 242 pada dengan data yang memenuhi syarat.Untuk mengukur data, penelitian ini menggunakan SPSS dan pengukuran model AMOS. Hasil penelitian menunjukkan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan dengan rencana penelitian ialah variabel yang dibahas yaitu pelatihan dan kepuasan kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu pada teknik pengambilan sampel, cara megolah data, jenis repsonden dan lokasi penelitian.

2.2.11. Penelitian Charles DW Simamere dan H.B. Isyandi (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Simaremare dan Isyandi pada tahun 2015 dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan

Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada P.T. Federal Internasional Finance Wilayah Riau". Penelitian ini meneliti pengaruh pelatihan terhadap kepuasan, pengaruh lingkugan fisik terhadap kepuasan, pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan dan kepuasan kerja kerja terhadap kinerja. Sampel yang diambil 213 karyawan dengan menggunakan teknik sampel *stratified random sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi berganda dan regresi sederhana dimana data diolah dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meniliti variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.Sedangkan Perbedaannya yaitu pada jenis responden, teknik pengambilan sampel, cara pengolahan data dan lokasi penelitian.

2.2.12. Narendra Chaudhary dan Bhaskar (2016)

Penelelitian ini dilakukan oleh Chaundhary dan Bhaskar pada tahun 2016 dengan judul *"Training and Development and Job Satisfaction in Education Sector"*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara

hubungan pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan menggunakan gabungan dari design penelitian deskriptif dan eksploratif. sampel penelitian berjumlah 125 staf pengajar di fakultas yang terpilih secara acak dari berbagai universitas yang beroperasi di NOIDA. Metode survey digunakan untuk mengumpulkan data dari responden dengan cara membagikan kuesioner. Pengumpulan data dengan data primer dan sekunder. Design penelitian dengan penelitian kuantitatif serta sejumlah kecil penelitian kualitatif digunakan untuk mempelajari jenis program pelatihan dan pengembangan. Teknik sampling yang digunakan *Stratified Random Sampling* digunakan untuk pemilihan sampel. Hasil dari penelitian yaitu program pelatihan dan pengembangan menghasilkan kepuasan kerja di sector pendidikan.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meneliti pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya pada yaitu teknik pengambilan sampel, cara mengolah data, jenis responden dan lokasi penelitian.

2.2.13. Penelitian Supatmi (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Supatmi dkk pada tahun 2013 dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan BPR Nusamba Wlingi

yang meneliti pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja, pelatihan terhadap kinerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja.. Sampel yang diambil 87 orang dengan teknik *Probability Sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu path analisis, dimana data diolah dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifika pada pelatihan terhadap kepuasan kerja, pelatihan terhadap kinerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meneliti variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja, pelatihan terhadap kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Perbedaan dari rencana penelitian yaitu pada teknik pengambilan sampel,cara pengolahan data, jenis responden dan lokasi penelitian.

2.2.14. Penelitian Anwar dan Shukur (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Govand Anwar dan Inji Shukur pada tahun 2015 dengan judul *"The Impact of Training and Development on Job Satisfaction : A Case Study of Private Banks in Ebril".* Tujuan dari penelitian ini yaitu menemukan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja pada *Private banks* di Ebril. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 89 dengan menggunakan random sampling

dengan menggunakan alat analisis multiple regresi. Hasil yang didapat dari penelitian tersebut bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan pengembangan juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meneliti pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan dari rencana penelitian yaitu pada teknik pengambilan sampel, alat analisis yang digunakan, jenis responden dan lokasi penelitian

2.2.15. Penelitian Salunke (2015)

Penelitian dilakukan oleh Salunke pada tahun 2015 yang berjudul "Work Environment *and Its Effect on Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories In Maharashtra, India"*. Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja kerja dan kepuasan kerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di pabrik gula kopreasi Maharashtra. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Ukuran sampel yang diambil 850 responden. Teknik sampling menggunakan Teknik *Convenient* dan *Random Sampling*. Uji hipotesis menggunakan Uji Statistik C-Square. Penelitian menggunakan kombinasi eksploratif dan deskriptif. Pengumpulan data dengan data primer maupun data sekunder. Dengan penelitian yang dilakukan tersebut maka hasilnya yakni ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja

kemudian lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan dari perencanaan penelitian yaitu pada teknik pengambilan sampel, jenis responden, lokasi penelitian dan cara pengolahan data.

2.1.16. Penelitian Wibowo dkk (2014)

Penelitian yang dilakukan Wibowo dkk pada tahun 2014 dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan" Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang. Tujuan penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian digolongkan sebagai *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif . sampel yang digunakan 61 orang, teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling sensus atau jenuh. Sumber data penelitian berasal dari data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis regresi linier berganda sebagai alat hitung dengan software SPSS digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial dan simultan positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Persamaan dengan rencana penelitian sama sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan pada rencana penelitian yaitu lingkungan fisik dan non fisik didalam rencana penelitian dijadikan satu variabel, perbeedaan pada teknik pengambilan sampel, jenis responden dan tempat penelitian.

2.2.17. Penelitian Chaudhry dkk (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Chaudry pada tahun 2017 dengan judul *"Impact of Working Environment and Training & Development on Organization Performance Through Mediating Role of Employee Engangement and Job Satisfaction"*. Polpulasi dalam penelitian adalah karyawan perbankan provinsi Punjab, Pakistan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Strategi penelitian dengan menggunakan *cross sectional* dengan ukuran sampel 300 karyawan. Teknik analisis data menggunakan SPSS. dengan penelitian tersebut maka membuahkan hasil terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja, pelatihan & pengembangan, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja dan kinerja organisasi yang kemudian keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja signfikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja, pelatihan & pengembangan dan kinerja organisasi.

Persamaan dengan rencana yaitu sama sama meneliti pengaruh lingkungan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada sektor perbankan dan cara pengolahan data. Perbedaan dari rencana penelitian yaitu teknik pengambilan sampel dan teknik pengolahan data yang digunakan.

2.2.18. Penelitian Planginten (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Planginten pada tahun 2013 dengan judul "Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Manado) Manado. Penelitian ini meneliti pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara parsial, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinera secara parsial. Model yang digunakan yaitu kuantitatif. Sampel yang diambil berjumlah 68 responden pada karyawana PT. Pos Indonesia Manado dengan metode *convenience sampling*. Alat analisis menggunakan analisis regeresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian terdapat pengaruh secara simultan dan signfikan pada gaya kepemiminan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meneliti variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan dari rencana penelitian yaitu pada jenis responden dan lokasi penleitian.

2.2.19. Penelitian Agbozo dkk (2017)

Penelitian ini dilakukan oleh Agbozo dkk pada tahun 2017 dengan judul *"The Effect of Work Environment on Job Satisfaction : Evidence From the Banking Sector in Ghana"*. Penelitian tesebut meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada staf didaerah abirem baru dan tamale, Ghana. Sampel yang digunakan 105 dengan menggunakan pendekatan sensus dengan kuesioner digunakan sebagai instrument penelitian dan diolah dengna program SPSS. Hasil dari penelitian terdapat pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Persamaan dengan rencana yaitu sama sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada teknik pengambilan sampel. Perbedaan dari rencana penelitian yaitu cara pengolahan data, jenis responden dan lokasi penelitian.

2.2.20. Penelitian Mohammed Inuwa (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Mohammed Innuwa pada tahun 2016 dengan judul *"Job Satisfaction and Employee Performance : An Empirical Approach"*. Studi kasus tersebut mengenai penelitian untuk menguji hubungan

antara kepuasan kerja dan kinerja staf non akademik Universitas Negeri Bauchi Gadau Nigeria (BASUG). Penelitian menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner untuk pengumpulan data. Analisis dalam pembahasan data menggunakan SPSS. 270 kuesioner disebarkan, kemudian kembali 256 dimana 6 diantaranya tidak valid sehingga menjadi 250. *Design Sampling* yang digunakan yaitu *random sampling* yang berguna untuk menyebar kuesioner kepada responden sehingga dapat memiliki kesempatan untuk dipilih sebagai sampel. Dari studi kasus tersebut menunjukkan hasil kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan sedangkan perbedaan dari rencana penelitian yaitu pada teknik pengambilan sampel, cara pengolahan, jenis responden dan lokasi penelitian.

2.2.21. Penelitian Mamahit (2013)

Penelitian ini dilakukan oleh Mamahit pada tahun 2013 dengan judul "Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara". Penelitian tersebut meneliti tentang pengaruh secara simultan pada pendidikan, pelatihan dan kepuasan terhadap kinerja, pengaruh pendidikan terhadap kinerja , pengaruh pelatihan terhadap kinerja serta pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil 44 responden dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis linier berganda dimana data diolah dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan secara simultan pada pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja terdapat kinerja, terdapat hubungan positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja, pelatihan terhadap kinerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meneliti variabel pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Perbedaan dengan rencana penelitian yaitu pada teknik pengambilan sampel, cara pengolahan data, jenis responden dan lokasi penelitian.

2.2.22. Penelitian Siengthai dan Pila-Ngarm

Penelitian yang dilakukan oleh sununta Siengthai and Patarakhuan Pila-Ngarm pada tahun 2015 dengan judul "*The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance*". Penelitian ini meneliiti efek interaksi pada perancangan ulang pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metodologi yang digunakan didalam penelitian adalah campuran yaitu baik dengan kualitatif dna kuantitatif. Penelitian dilakukan pada manajer tingkat menengah pada sektor perhotelan dan perbankan di Thailand. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner.

1324 kuesioner disebar dengan 924 untuk hotel dan 400 untuk bank. sampel yang dikembalikan berjumlah 295. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Dari penelitian tersebut maka menghasilkan perancangan ulang pekerjaan memiliki penaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kiner karyawan kemudian perancangan ulang pekerjaan dan kepuasan kerja secara bersama sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada rencana penelitian yaitu sama sama meniliti variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan lokasi penelitian khusunya pada sektor perbankan. Perbedaan dari perencanaan penelitian yaitu pada metode pendekatan penelitian pada rencana penelitian, teknik pengambilan sampel, cara pengolahan data jenis responden.

2.2.23. Penelitian Nur (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Nur pada tahun 2013 dengan judul "Konflik, Stres Kerja dan Kepuasana Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate" yang bertujuan untuk meniliti pengaruh konflik, stress kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhdap kinerja dan pengaruh konflik, stress kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilteliti yaitu pada seluruh pegawai PNS Non dosen dengan masa kerja minimal 1 tahun pada universitas

Khairun Ternate. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling*. Teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur sedangkan untuk pengolahan data menggunakan program Listrel. Dari penelitian tersebut maka hasil yang diperoleh yaitu terdapat pengaruh konflik, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian konflik dan stress kerja secara parsial berpengaruh negative terhadap kinerja tetapi kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Persamaan dari rencana penelitan yaitu sama sama meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Perbedaan dari perencanaan penelitian yaitu tidak meneliti pengaruh secara simultan terhadap kinerja, kemudian perbedaan pada teknik pengambilan sampel, cara pengolahan data, lokasi penelitian dan jenis responden.

2.2.24. Penelitian Amin (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Amin pada tahun 2015 dengan judul "*Relationship Between Job Satisfaction, Working Conditions, Motivation of Teachers to Teach and Job Performance of Teachers in MTs, Serang Banten*". Tujuan Penelitian ini meniliti pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja guru, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi guru dan pengaruh lingungan kerja terhadap motivasi guru. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang diambil berjumlah 100 guru di MTs Serang, Banten dengan menggunakan *random sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu statistitik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Perbedaan dari rancangan penelitian yaitu pada cara pengolahan data, jenis responden dan lokasi penelitian.

2.2.25. Penelitian Khan dkk (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Khan dkk pada tahun 2016 dengan judul *"Impact of Training and Development of Employees on Employee performance through Job Satisfaction"*. Tujuan studi kasus didalamnya membahas mengenai

pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. 115 kuesioner didistribusikan pada karyawan yaitu eksekutif dan manajer Telecom yang ada di Abbotabad, Haripur dan Manshera kemudian 105 kuesioner dikembalikan dengan informasi yang lengkap. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif.Teknik *Convenience Sampling* digunakan untuk mengumpulkan data dengan tingkat respon 91% yang membuahkan hasil Pelatihan & Pengembangan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan terdapat hubungan positif dan signifikan mediasai kepuasan kerja antara Pelatihan & Pengembangan pada kinerja pegawai.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu variabel yang diteliti adalah pengaruh pelatihan terhadap kinerja dan kepuasan kerja yang kemudian hubungan mediasai kepuasan kerja antara pelatihan & pengembangan pada kinerja pegawai .Perbedaan dari rencana penelitian yaitu pada teknik sampel, cara pengolahan data, perbedaan jenis responden dan tempat penelitian tidak sama.

2.2.26. Penelitian Fakhri dan Djastuti (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Fakhri dan Djastuti pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan

Kepuasan kerja sebagai variabel intervening : Studi pada PT Audio Sumitomo Technology (AST) Indonesia)". Penelitian ini bertujuan untuk meniliti pengaruh Kompensasi dan Pelatihan berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja serta pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penlitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 367 orang meliputi semua karyawan. Sampel diambil berdasarkan *random sampling* dengan teknik *simple random sampling* maka sampel dalam penelitian menjadi 79 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif serta alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan path analisis yang dioperasikan melalui program IBM SPSS 20. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja serta pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja, kepuasan terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan cara pengolahan data yang digunakan. Perbedaan penelitian pada salah satu variabel

independent yaitu kompensasi, kemudian pada teknik pengambilan sampel, jenis responden dan tempat penelitian.

2.2.27. Penelitian Hanafi dan Yohana (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry yohana pada tahun 2017 dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada PT. BNI Insurance". penelitian ini meniliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, meneliti kepuasan kerja terhadap kinerja serta pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. penelitian ini dilakukan pada divisi employee benefit. dengan jumlah populasi 322 orang kemudian diambil sampel menjadi 220 orang. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan hubungan kausal dan jenis data primer . Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuesioner. metode analisis statitistik didalam pengujian hipotesis menggunakan statistic inferensial dengan tipe data parametik dan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Maka hasil dari penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dan signfikan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan serta terdapat

pengaruh positif dan signifikan pada motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja, serta kepuasan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja. Perbedaan dari rencana penelitian yaitu pada teknik pengambilan sampel, jenis responden dan lokasi penelitian.

2.2.28. Penelitian Susetyo dkk (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Susetyo dkk pada tahun 2014 yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya". Penelitian ini bertujuan untuk meniliti pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kemudian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Menggunakan metode pendekatan kuantitatif dalam penelitian. penelitian dilakukan pada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area cabang Surabaya dengan kriteria : Usia 20-40 tahun, pria dan wanita, masa kerja minimal 6 bulan, pendidikan terakhir minimal D3. Jumlah sampel yang diambil 36 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *bootstrapping*. Pengumpulan

data dilakaukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan *Structual Equation Modelling (SEM)* dengan software smart PLS (Partial Least Square). pada penelitian ini maka hasil yang diperoleh yaitu pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan, pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan begitupula pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja positif dan signifikan.

Persamaan dengan rencana penelitian yaitu sama sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja serta alat analisis yang digunakan. Perbedaan dari rencana penelitian yaitu pada teknik pengambilan sampel, jenis responden dan lokasi penelitian.

2.2.29. Penelitian Citraningtyas dan Djastuti (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Nurida Citra Ningtyas dan Indi Djastuti pada tahun 2017 dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". Penelitian tersebut meneliti pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pelatihan terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap kinerja serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Metode pendekatan penelitian yang digunakan yaitu model kuantitatif.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. sampel yang diambil 68 karyawan pada hotel Megaland solo. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier bergandana dimana data diolah dengan program SPSS. Penelitian yang dilakukan menghasilkan pengaruh positif dan signifikan pada pelatihan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pelatihan terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap kinerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja.

Persamaan dari rencana penelitian yaitu sama sama meneliti pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pelatihan terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja dan jenis responden. Perbedaannya yaitu pada teknik pengambilan sampel, cara pengolahan data, jenis respoden dan lokasi penelitian.

Tabel 2.1.

***Review* Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian / Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Sultana dkk (2012) *"Impact of Training on Employee Performance"* Islambad Perusahaan Telokomunikasi Responden : 400 Karyawan Alat analisis : SPSS	1. Pelatihan 2. Kinerja	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.	Tanujaya (2015) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Indonesia Perusahaan Responden : 80 karyawan Alat analisis :SPSS	1. Pelatihan 2. Kinerja	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan departemen produksi PT Cornet Crown
3.	Raza (2017) *"Impact of Training on Employees Performance and Job Satisfaction : An Empirical Study of Plastic Indsutry of Hayatabad Industrial Estate"* Hayatabad Industri Plastik Responden : 184 yang terdiri dari manajer menengah dan kebawah Alat Analisis : SPSS	1. Pelatihan 2. Kinerja 3. Kepuasan Kerja	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
4.	Onibala dkk (2017) Pengaruh Pendidikan , Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado Indonesia Instansi Pemerintah Responden : 35 pegawai Alat analisis : SPSS	1. Pelatihan 2. Kinerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja
5.	Thaief dkk (2015) *"Effect of Training, Compensation and Work Discpline Against Employee Job Performance"* Indonesia PT. PLN Responden : 44 Pegawai	1. Pelatihan 2. Kinerja	Hasil dari penelitian ini menghasilkan bahwa adanya pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja

	Alat analisis : SPSS		
6.	Chandra dan Priyono (2016) *"The Influences of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employees Performance : Studies in the School of SMPN 10 Surbaya"* Indonesia SMP 10 Surabaya Responden : 45 karyawan Alat analisis : SPSS	1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja	Hasil penenlitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signikan terhadap kinerja
7.	Sultan dkk (2015) Pengaruh Kompensasi, Standar Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Indonesia PT Nasmoco Responden : 50 karyawan Alat analisis : SPSS	1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja	Hasil dari penelitian di PT Nasmoco menunjukkan bahwa terapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja
8.	Tulenan (2015) *"The Effect of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance At The Office of State Assets and Auction Service Manado"* Indonesia Instansi Pemerintah Responden : 36 Karyawan Alat analisis : SPSS	1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
9.	Mangkunegara dan Agustine *"Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physician's Performance"* Indonesia Rumah Sakit Responden : 84 dokter	1. Pelatihan 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja	Hasil menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja dokter. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter.

	Alat analisis : SPSS		
10.	Hanayasha dan Tahir (2016) *"Examining the Effect of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction"* Malaysia Universitas di wilayah utara malaysia Responden : 242 pada bagian administrasi dan *staff* akademik Alat analisis : SPSS	1. Pelatihan 2. Kepuasan Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja
11.	Simamere dan Isyandi (2017) Pengaruh Pelatihan , Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Wilayah Riau Indonesia PT. Federal Internasional Responden : 213 Karyawan Alat analisis : SPSS	1. Pelatihan 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja	Hasil menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
12.	Chaudhary dan Bhaskar (2016) *"Training and Development and Job Satisfaction in Education Sector"* NOIDA Universitas Responden : 125 staf pengajar Alat analisis : SPSS	1. Pelatihan 2. Kepuasan Kerja	Hasil Menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
13.	Supatmi (2013) Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan	1. Kompensasi 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh poisitif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	Indonesia BPR Responden : 87 karyawan Alat analisis : Statistika 8 software		kepuasan kerja karyawan
14.	Anwar dan Shukur (2015) *"The Impact of Training and Development on Job Satisfaction : A Case Study of Private Banks in Ebril"* Erbil Bank Responden: 89 karyawan Alat analisis : SPSS	1. Pelatihan 2. Kepuasan Kerja	Hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja
15.	Salunke (2015) *"Work Environment and Its Effect on Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories In Maharashtra , India"* India Pabrik gula Koperasi Respoden : 850 karyawan pada pabrik gula di koperasi Maharashtra Alat analisis : SPSS	1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja
16.	Wibowo dkk (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan : Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kendatel Malang Indonesia PT.Telkom Kendatel Malang Responden : 214 Guru Alat analisis : SPSS	1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
17.	Chaudhry dkk (2017)	1. Lingkungan	Dalam Penelitian ini menunjukkan

	"Impact of Working Environment and Training & Development on Organization Performance Through Mediating Role of Employee Engangement and Job Satisfaction" Pakistan Bank Responden : 300 karyawan Alat analisis : SEM	Kerja 2. Pelatihan 3. Kepusan Kerja	bahwa lingkungankerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
18.	Planginten (2013) Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Manado) Indonesia PT.Pos Indonesia Responden : 68 karyawan Alat analisis :SPSS	1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
19.	Agbozo dkk (2017) *"The Effect of Work Environment on Job Satisfaction : Evidence from The Banking Sector in Ghana"* Ghana Bank Responden : 105 Karyawan Alat analisis : SPSS	1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
20.	Inuwa (2016) *"Job Satisfaction and Employee Performance : An Empirical Approach"* Nigeria	1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja

	Universitas Responden : s*taff non* akademik Alat analisis : SPSS		
21.	Mamahit (2013) Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara Indonesia Instansi Pemerintah Responden : 44 Pegawai Alat analisis : SPSS	1. Pelatihan 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja	Hasil menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
22.	Sienghtai dan Ngam (2016) *"The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance"* Thailand Hotel/*Resort* Responden : 231 karyawan	1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja	Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
23.	Nur (2013) Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate Indonesia Universitas Responden : PNS non dosen Alat analisis :Lisrel	1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja	Penelitian ini menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
24.	Amin (2015) *"Relationship Between Job Satisfaction, Working Conditions, Motivation of Teachers to Teach and Job Performance of Teachers in MTs, Serang Banten"*	1. Kepuasan Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

	Indonesia Sekolah Responden : 100 guru Alat analisis : SPSS		
25.	Khan dkk (2016) *"Impact of Training and Development of Employees on Employee performance through Job Satisfaction : A Study of Telecom Sector of Pakistan"* Indonesia Kantor Pelayanan Responden : 48 orang Alat analisis : SPSS	1. Pelatihan 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pelatihan terhadap kinerja
26.	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) Indonesia Perusahaan Responden : 79 karyawan Alat analisis : SPSS	1. Pelatihan 2. Kepuasan 3. Kinerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh poitif dan signifikan terhadap kinerja. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja
27.	Hanafi dan Yohana (2017) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada PT. BNI Insurance Saudi Arabia Universitas Responden : 150 orang Alat analisis : SPSS	1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
28.	Susetyo dkk (2014) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap	1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap

	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya Indonesia Bank Responden : 36 karyawan Alat analisis : PLS	Kerja 3. Kinerja	kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja
29.	Citraningtyas dan Djastuti (2017) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening : Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo Indonesia Hotel Responden : 68 karyawan Alat analisis : SPSS	1. Pelatihan 2. Lingkungan Kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja	Hasil menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif da signifikan terhadap kinerja

Tabel 2.2.

***Review* Landasan Teori**

Variabel	Tokoh	Teori	Teori Penelitian Selanjutnya
Pelatihan	Mangkunegara (2009)	Materi, pelatih, metode pelatihan, peserta	Gomes (2003)
	S.W. Schmidt (2007)	Konten,metode pelatihan, waktu yang dihabiskan dalam pelatihan, kepuasan karyawan dengan pelatihan, masa kerja karyawan, dukungan organisasi, perasaaan karyawan tentang pelatihan	
	Gomes (2003)	Penentuan kebutuhan pelatihan, design program pelatihan, evaluasi program pelatihan	
	Arikunto (2005)	Instruktur, metode pelatihan, waktu pelatihan, manfaat pelatihan	
	Rivai dan Sagala (2013)	Kualitas materi pelatihan, kualitas metode pelatihan, kualitas instruktur pelatihan, kualitas sarana dan fasilitas pelatihan, kualitas peserta pelatihan	
Lingkungan Kerja	Salunke (2015)	Lingkungan fisik , Lingkungan Mental, Lingkungan Sosial	Salunke (2015)
	Nitisemito (2001)	Pewarnaan, kebersihan, air, pencahayaan, musik, keamanan, kebisingan	
	Sedarmayanti (2001)	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik	
	Handoko (2001)	Penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara,	

		kebisingan, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, keamanan	
	Agbozo dkk (2017)	*Physical Work Environment, Pyshcological Work Environment, Social Work Environment*	
Kepuasan Kerja	Siagian (2004)	Pekerjaan yang penuh tantangan, sistem penghargaan yang adil (pengupahan dan penggajian, sistem promosi, kondisi kerja yang sifatnya mendukung, sikap rekan kerja dalam organisasi	Locke dalam Luthans (2005)
	S.W. Schimidt (2007)	Peluang dan penghargaan, tunjangan dan prosedur operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan yang dilakukan	
	Locke dalam Luthans (2005)	Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja	
	Spector (1997)	Gaji , promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, komunikasi	
Kinerja	Robbins (2006)	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian	Dessler (2008)
	Dessler (2008)	Kualitas, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, kehandalan, ketersediaan, kebebasan	
	Ivancevich dkk (2007)	Kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan dari pekerjaan, kualitas pribadi, kerjasama, ketergantungan , insisiatif	

2.3. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka karyawan akan timbul pemahaman yang lebih mengenai pekerjaan yang diembannya sehingga dapat terciptanya kinerja yang baik. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sultana dkk (2012) juga melakukan penellitian dan menemukan pengaruh yang positif dan signifikan pada pelatihan terhadap kinerja. Mamahit (2013) juga menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja. Disusul oleh Thaief dkk (2015) yang menemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2015) yang menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pelatihan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Raza dkk (2017) menemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Onibala dkk (2017) didalam penelitiannya menemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.Disisi lain Mangkunegara dan Agustine (2016) juga melakukan penelitian bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan menjadi:

H1: Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang mendukung dapat mendukung produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan. Hal ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sultan dkk (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Didalam melakukan penelitian Tulenan (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja. Disusul penelitian yang dilakukan Amin (2015) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Chandra dan Priyono (2016) didalam penelitiannya juga menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Mangkunegara dan Agustine (2016) didalam penelitiannya menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan menjadi:

H2: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2.3.3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan diberikan agar karyawan lebih mengerti detail pekerjaan yang diembannya, dengan pemahaman yang didapat melalui pelatihan maka akan timbul percaya diri didalam menjalankan pekerjaan sehingga menimbulkan rasa puas didalam menjalankan pekerjaannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Supatmi (2013) juga meneliti pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada BPR Nasumba Wlingi bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Simamere dan Isyandi (2015) juga menemukan didalam penelitiannya bahwa pelatihan mempunyai pengaurh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Anwar dan Shukur (2015) didalam pnelitiannya juga menenumkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Hanasyha dan Tahir (2016) jugamendapatkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Chaudhary dan Bhaskara (2016) ikut menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pelatihan terhadap kepuasan kerja.. Begitupula Chaudhry (2017) juga melakukan penelitian yang hasilnya bahwa terdapat pengaruh positif dan signfikan pada pelatihan terhadap kepuasan kerja. Diikuti penelitian yang dilakukan oleh Raza dkk (2017) yang melakukan penelitian bahwa pelatihan mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan menjadi:

H3: Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan

2.3.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

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

H4: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

2.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Apbila karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan otomati kinerja karyawan akan mengalami kenaikan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Nur (2013) dalam penelitian tersebut menunjukkan juga pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja. Mamahit (2013) juga melakukan penelitian yang hasilnya terdapat hubungan positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Lalu Amin (2015) didalam penelitiannya menghasilkan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kemudian Siengthai dan Pila-Ngarm (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang kemdian disusul oleh Inuwa (2016) didalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan menjadi:

H5: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

2.3.6. Kepuasan Kerja Mememdiasi Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Dengan adanya pelatihan yang diberikan maka karyawan merasa puas karena mengerti dengan apa yang dikerjakan, dengan mengerti apa yang dikerjakan otomotis kinerja karyawan ikut meningkat. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Fakhri dan Indi (2015) juga menemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Thaief dkk (2015) didalam penelitiannya menghasilkan pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja. Kemudian Hanasyha dan Tahir (2016) menyimpulkan didalam penelitiannya bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Khan dkk (2016) juga menemukan bahwa pelatihan berhubungan positif dan singinfikan terhadap kinerja kemudian kepuasan kerja memediasi hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif tehadap kinerja. Inuwa (2016) menyatakan juga didalam penelitian bahwa hasil dari penelitan yang dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan menjadi:

H6: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

2.3.7. Kepuasan Kerja Memediasi Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai peranan penting didalam membentuk kepuasan kerja dan etos kerja karyawan, apabila lingkungan kerja nyaman maka karyawan akan merasa senang dan bersemangat didalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian yang dilkukan oleh Susetyo dkk (2014), bahwa lingkungan kerja mempunyai pengrauh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lalu diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Amin (2015) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian Salunke (2015) juga mengemukakan hasil didalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Hanafi dan Yohana (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja lalu kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja kemudian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .Ditambah penelitian yang dilakukan oleh Citraningtyas dan Djastuti (2017) bahwa pelatihan dan

lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah dan berpangaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja, begitupula kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan menjadi:

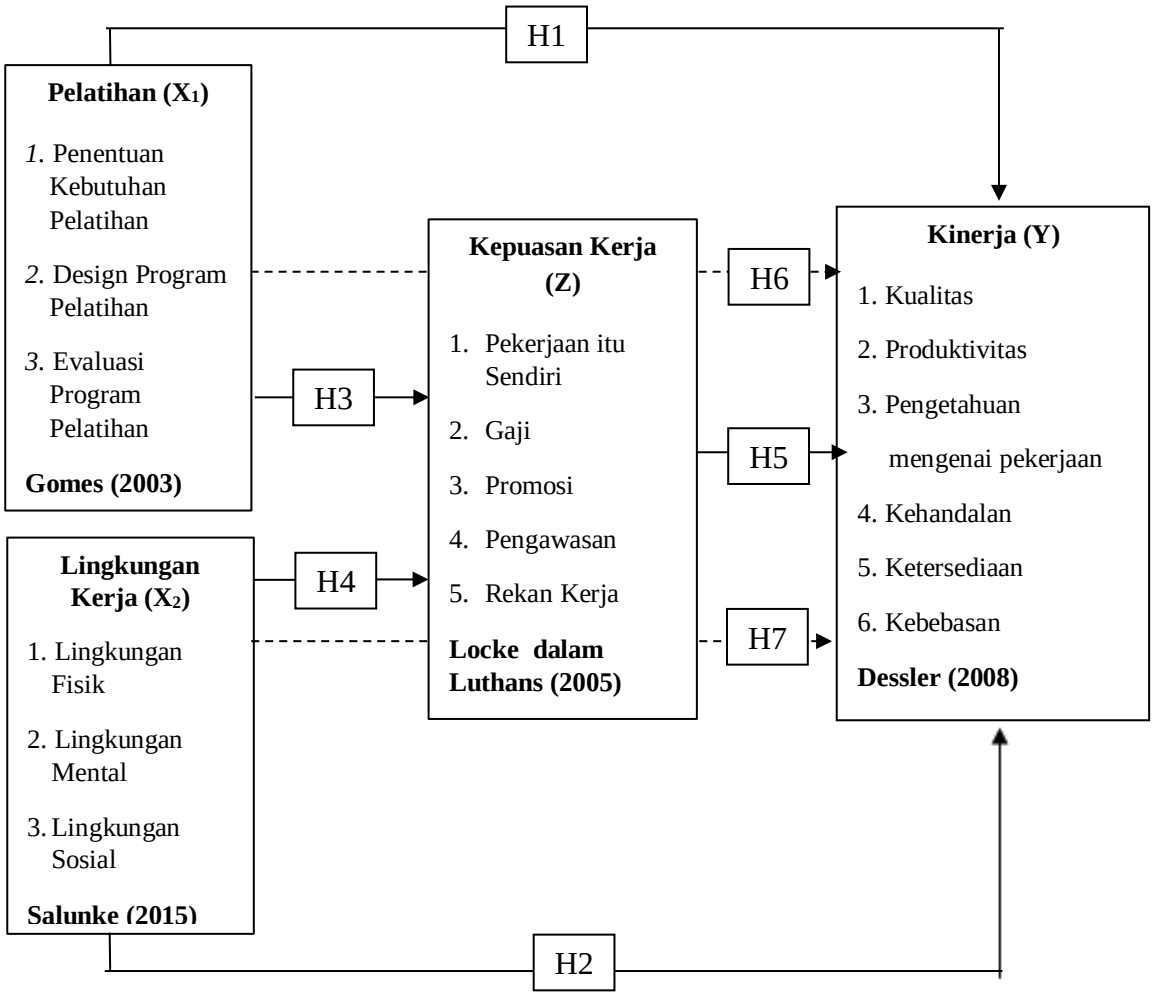
H7: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

2.4. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian beserta teori-teori yang telah dijabarkan, maka kerangka berfikir dari penelitian ini dapat ditunjukkan dalam gambar 2.1.

Gambar 2.1.

Kerangka Pikir Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penilitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelilitian yang menggunakan perhitungan statistik pada dasar analisis yang kemudian membuahkan hasil berupa data deskriptif yang berbentuk kata-kata maupun lisan dari pengamatan maupun perilaku pada sesorang (Arikunto 2002).

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan diselenggarakan di dinas pendidikan kota Yogyakarta yang beralamat di jalan Hayam Wuruk No.11, Tegal Panggung, Danurajen, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.2.1. Profil Perusahaan

Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional mengamanatkan perlunya perencanaan strategis tingkat unit kerja untuk mendukung perncanaan daerah. Perencanaan daerah dalam bentuk dokumen perencanaan jangka menengah daerah merupakan manifestasi kontrak politik Walikota Yogyakarta terpilih yang harus didukung dengan rencana kerja yang sistematis dari masing-masing unit kerja sebagaimana

tersebut dalam undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, pasal 263, pasal 264 dan pasal 265.

Guna lebih meningkatkan keterpaduan dan keselarasan antar program-program pemerintah kota Yogyakarta, dinas pendidikan kota Yogyakarta sebagai bagian dari unit kerja di lingkungan pemerintah kota Yogyakarta dalam menyusun rencana stratregis perangkat daerah memfokuskan pada bidang kewenangan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun program yang disusun berdasarkan peraturan menteri dalam negeri nomor 13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah yaitu urusan wajib bidan pendidikan.

Renstra perangkat daerah dinas pendidikan kota Yogyakarta merupakan program jangka panjang menegah 5 tahunan yang perumusannya berdasarkan rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) kota Yogyakarta tahun 2017-2022 sertra renstra kementrian pendidikan dan kebudayaan tahun 2015-2019.

3.2.2. Visi dan Misi

3.2.2.1. Visi

Terwujudnya pendidikan berkualitas, berkarakter dan inklusif dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional.

3.2.2.2. Misi

a. Mewujudkan pendidikan berkualitas, berkarakter dengan dukungan sumber daya yang profesional.
b. Mewujudkan pendidikan untuk semua (inklusif).

3.2.3. Tujuan Perusahaan

a. Tersedianya layanan pendidikan berkualitas, berkarakter dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional.
b. Tersedianya layanan pendidikan inklusif pada pendidikan formal dan non formal.

3.3. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitan adalah suatu sifat ataupun nilai pada seseorang atau objek yang memiliki variasi antara yang satu dengan yang lainnya pada suatu kelompok (Sugiyono 2016). Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan dan kesesuain variabel dalam penelitian ini adalah:

3.3.1. Variabel Independent (X)

Variabel bebeas atau independen yaitu variabel yang memparuhi sebab atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono 2016). Pada penelitian yang dilakukan variabel independen yang digunakan yaitu pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2).

3.3.2. Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati maupun diukur (Sugiyono 2016). Pada penelitian yang dilakukan variabel intervening yang digunakan yaitu kepuasan kerja (Z).

3.3.3. Variabel Dependen (Y)

Variabel yang dipengaruhi atau terajadi suatu akibat karena adanya pengaruh dari variabel bebas (Sugiyono 2016). Pada penelitian yang dilakukan variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y).

3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional atau operasionalisasi dilakukan dengan melihat dimensi, aspek atau properti yang dilambangkan dengan konsep (Sekaran dan Bougie 2013).

3.4.1. Pelatihan (X_1)

Pelatihan merupakan suatu proses mengajar pegawai untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Gomes (2003) terdapat tiga tahap utama dalam penyusunan pelatihan, yaitu penentuan kebutuhan pelatihan, desain program pelatihan dan evaluasi program pelatihan.

1. Penentuan kebutuhan pelatihan

Penentuan kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mengumpulkan informasi sebanyak mungkin agar pelatihan yang diadakan relevan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perlu atau tidaknya diadakan pelatihan. Berikut indikator yang digunakan didalam menganalisa penentuan kebutuhan pelatihan, yaitu:

1. *General Treatment Need*

Penilaian pada kebutuhan pelatihan yang dilakukan pada semua pegawai yang memiliki kualifikasi yang sama tanpa memperhatikan data kinerja pegawai. Dapat dilihat dari:

a. Pelatihan dilakukan berdasarkan jabatan karyawan.
b. Pelatihan diberikan pada seluruh pegawai tanpa memperhatikan tingkat kinerja.

2. *Observable performance discrepancies*

Penilaian pada kebutuhan pelatihan yang didapat dari pengamatan pada berbagai permasalahan yang didapat setelah melakukan wawancara, evaluasi kerja dan kemudian meminta para karyawan untuk mengawasi hasil kerjanya. Dapat dilihat dari:

a. Perusahaan melakukan wawancara sebelum dilakukan pelatihan.

b. Perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan sebelum melakukan pekerjaan.
c. Perusahaan meminta karyawan untuk menilai hasil kerjanya sendiri untuk mengikuti pelatihan.

3. *Future Human Resources Needs*

Pelatihan yang dilakukan berdasrkan pada kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Dapat dilihat dari:

a. Pelatihan dilakukan untuk mengantisipasi kebutuhan dimasa yang akan datang.

2. Desain program pelatihan

Desain program pelatihan dapat berjalan lancar apabila terdapat ketepatan dengan tujuan yang telah direncankan. Berikut indikator yang digunakan didalam mendasain program pelatihan, yaitu:

a. *Knoweledge centered objectives*

Jenis desain program pelatihan yang mengacu pada penamabahan pengetahuan dan perubahan sikap. Dapat dilihat dari:

a. Pelatihan diberikan untuk menambah pengetahuan
b. Pelatihan diberikan untuk mengubah sikap agar menjadi lebih baik.

b. *Performance centered objectives*

Jenis desian program pelatihan yang berorientasi pada metode atau teknik yang digunakan, perhitungan, perbaikan dan lain sebagainya. Dapat dilihat dari:

a. Pelatihan diberikan untuk menambah keterampilan.
b. Pelatihan diberikan untuk melakukan perbaikan

3. Evaluasi Program Pelatihan

Pengujian terhadap program pelatihan untuk mengukur keefektifan program pelatihan yang diselanggarakan agar sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Berikut lima dasar kriteria indikator yang digunakan dalam proses evaluasi pelatihan, yaitu:

1. Reactions

Model ini didalam menilai keefektifan program pelatihan dengan cara mengukur reaksi peserta terhadap program pelatihan mengenai pelatihan secara keseluruhan, terhadap instruktur, materi yang disampaikan, isi dari materi, bahan bahan yang disediakan dan lingkungan pelatihan. Dapat dilihat dari:

a. Program pelatihan berjalan efektif diukur dengan reaksi peserta terhadap instruktur
b. Program pelatihan berjalan efektif diukur dengan reaksi peserta terhadap materi yang disampaikan.

c. Program pelatihan berjalan efektif diukur dengan reaksi peserta terhadap isi materi.
d. Program pelatihan berjalan efektif diukur dengan reaksi peserta terhadap bahan yang disediakan.
e. Program pelatihan berjalan efektif diukur dengan lingkungan pelatihan yang ada disekitar.

2. Learning

Model ini didalam menilai keefektifan program pelatihan dengan menggunakan tertulis, tes performasi dan latihan simulasi untuk mengukur seberapa jauh pengetahuan dan keterampilan peserta setelah melakukan program pelatihan. Dapat dilihat dari:

a. Program pelatihan agar berjalan efektif diadakan tes tertulis untuk mengetahui pengetahuan dan keterampilan peserta.
b. Program pelatihan agar berjalan efektif diadakan tes performasi untuk mengetahui pengetahuan dan keterampilan peserta.
c. Program pelatihan berjalan efektif diadakan latihan simulasi untuk mengetahui pengetahuan dan keterampilan peserta.

3. Behaviors

Model ini dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku setelah dilakukan prgoram pelatihan. Dapat dilihat dari:

a. Terjadinya perubahan perilaku setelah dilakukan program pelatihan.

d. Organizational Results

Pengumupulan informasi mengenai dampak program pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan atas dasar kriteria produktivitas, pergantian, kecelakaan-kecelakaan, keluhan-keluhan, perbaikan kualitas dan kepuasan klien. Dapat dilihat dari:

a. Program pelatihan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas.

b. Program pelatihan dilakukan untuk mengurangi pergantian karyawan.

c. Program pelatihan dilakukan untuk menghindari kecelekaan-kecelakaan.

d. Program pelatihan diberikan untuk menghindari keluhan keluhan.

e. Program pelatihan diberikan untuk perbaikan kualitas dan kepuasan.

e. Cost Effectivity

Pengukuran pada perbandingan biaya yang dikerluarkan untuk program pelatihan dengan dampak yang terjadi karena permasalahan yang timbul dalam organisasi pada penggunaan karyawan yang tidak terlatih. Dapat dilihat dari:

a. Biaya yang dikeluarkan sebanding dengan pelatihan yang didapat.

3.4.2. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, mental dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pegawai didalam menjalankan pekerjaannya.

Salunke (2015) membagi lingkungan kerja menjadi tiga aspek, yaitu:

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang dapat dirasakan dengan kelima indra yang dimiliki manusia. Keadaan ini menuntut individu menyesuaikan diri dengan tempat dimana mereka bekerja. Berikut indikator yang dijadikan parameter untuk mengukur lingkungan kerja fisik, yaitu:

a. Office Ventilation
b. Office Temperature
c. Noise Level
d. Infrastruktur dan Interior
e. Aminiti

2. Lingkungan Mental

Kondisi psikologi yang dirasakan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan didalam melakukan pekerjaan dan dapat menyebabkan stres kerja apabila tidak ditangani dengan benar. Berikut indikator yang dijadikan parameter untuk mengukur lingkungan kerja mental, yaitu:

a. Kelelahan

b. Kebosanan yang dikarenakan kemonotonan kerja

c. Sikap dan perilaku supervisor dan kolega

3. Lingkungan sosial

Dimana karyawan melakukan interaksi dan membangun hubungan satu sama lain. Karyawan harus membentuk kelompok untuk membentuk klaster antara yang satu dengan yang lainnya sesuai dengan kenyamanan masing masing karyawan. Berikut indikator yang dijadikan parameter untuk mengukur lingkungan kerja sosial, yaitu:

a. Komunikasi yang terjalin dengan sesama pekerja

b. Komunikasi terjalin terhadap supervisors

c. Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja

d. Kemampuan untuk bekerja sama dengan supervisors

3.4.3. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan pegawai mengenai gambaran atas kecintaannya terhadap pekerjaan yang diembannya. Menurut Locke terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (Luthans 2005), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Aspek yang berhubungan dengan karateristik pekerjaan pada desain kerja yang didalamnya terdapat otonomi yang berhubungan dengan pekerjaan dan memberikan umpan balik pada perkerjaan itu serta karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan yang menantang dan menarik serta diikuti dengan perkembangan karir yang jelas. Dapat dilihat dari:

a. Pekerjaan yang dilakukan karyawan menyenangkan.
b. Memberikan kesempatan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara sendiri.
c. Karyawan termotivasi didalam penyelesaian pekerjaan karena diberikan pekerjaan yang menantang oleh perusahaan.

2. Gaji

Karyawan melihat upah ataupun gaji yang diterima sesuai dengan kontribusinya yang diberikan terhadap perusahaan dan sesuai dengan beban kerja. Dapat dilihat dari:

a. Pendapatan yang diterima sesuai dengan kontribusi pekerjaan yang dilakukan
b. Tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sudah cukup
c. Beban kerja yang diterima sesuai dengan upah yang diberikan.

d. Sistem pembayaran gaji sudah berjalan dengan baik dan diberikan tepat waktu.

3. Promosi

Promosi yang dilakukan tidak hanya pada para senior tetapi juga karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, dikarenakan promosi merupakan kegiatan untuk menapaki hirarki kesuksesan yang sesuai dengan harapan karyawan dan karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir. Dapat dilihat dari:

a. Karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi.
b. Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menduduki level jabatan yang lebih tinggi.
c. Kesempatan karyawan untuk memperoleh penghargaan dari perusahaan.

4. Pengawasan

Pengawasan terhadap karyawan mengenai pengukuran kinerja, pemberian nasihat dan bantuan kepada individu dan berkomunikasi dengan karyawan baik pada konteks personal maupun yang berhubungan dengan pekerjaan serta karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan yang tentunya dibawah pengawasan. Dapat dilihat dari:

a. Atasan memberikan nasihat dan bantuan kepada karyawan dalam segala situasi
b. Atasan memberikan kesempatan pada karyawan untuk melakukan pengambilan keputusan dibawah pengawasan atasan

5. Rekan kerja

Rekan kerja atau kelompok kerja yang mempunyai kemampuan lebih memberikan dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan terhadap karyawan yang ada disekitar ruang lingkup perusahaan. Dapat dilihat dari:

a. Rekan Kerja dapat diajak kerjasama
b. Rekan kerja saling memberikan bantuan terhadap karyawan yang mengalami kesulitan
c. Melakukan pemecahan masalah dengan cara *win-win solution*

3.4.4. Kinerja (Y)

Menurut Dessler (2008) mendefiniskan kinerja merupakan prestasi kerja yang diraih pegawai yang kemuduian dilakukan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Menurut Dessler (2008) terdapat indikator-indikator yang digunakan untuk melakukan pengukuran kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas menunjukkan akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya kinerja pekerjaan. Dapat dilihat dari:

a. Standar mutu pekerjaan yang dihasilkan

b. Ketelitian dalam bekerja.

c. Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan.

d. Bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan.

2. Produktivitas

Kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Dapat dilihat dari:

a. Hasil pekerjaan sesuai target yang diberikan.

b. Efisiensi waktu dalam bekerja

c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Kemampuan menyelesaikan kerja lembur.

3. Pengetahuan mengenai pekerjaan

Keahlian praktis dan teknik informasi yang digunakan perusahaan. Dapat dilihat dari:

a. Pengetahuan mengenai pekerjaan.

b. Informasi mengenai pekerjaan.

c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

4. Ketepercayaan/kehandalan

Tingkatan dimana karayawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan penindaklanjutan. Dapat dilihat dari:

a. Dapat dipercaya

b. Kemampuan menjalankan tanggung jawab

5. Ketersediaan

Tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran. Dapat dilihat dari:

a. Ketepatan waktu hadir.

b. Ketepatan waktu pulang.

c. Ketepatan penggunakan waktu istirahat/jam makan.

6. Kebebasan

Tingkatan kinerja yang dilakukan dengan pendampingan atau tanpa pendampingan supervisi. Dapat dilihat dari:

a. Kebebasan dalam menyampaikan pendapat.

b. Kebebasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Kebebasan dalam bertukar shift (jam kerja) dengan karyawan lain.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek maupn subyek kualitas dan karakteristik terntentu yang kemudian ditetapkankan oleh peneliti untuk ditarik

kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di kantor dinas pendidikan kota Yogyakarta yang berjumlah 81 orang.

3.5.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah penelitian yang dilakukan dengan mengambil populasi dengan karakterisktik yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 81 orang.

3.6. Jenis dan Metode Pengumpulan data

3.6.1. Jenis Data

3.6.1.1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh dari tangan pertama yang kemudian dicarikan solusi untuk diteliti (Sekaran dan Bougie) 2013). Kuesioner digunakan sebagai data primer didalam penelitian. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai data primer adalah responden yang berhubungan dengan identitas dan keadaan sosial, seperti: usia, pendidikan terakhir, jabatan, masa kerja pada pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota Yogyakarta.

3.6.1.2. Data Sekunder

Data yang didapatkan dari sumber informasi yang sudah ada sebelumnya (Sekaran dan Bougie 2013). Jurnal atau penelitian terdahulu data-data terkait pegawai negeri sipil yang digunakan sebagai data sekunder dalam penelitian.

3.6.2. Metode Pengumpulan Data

3.6.2.1. Tinjauan Kepustakaan

Tinjauan kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca literatur maupun jurnal dan referensi yang relevan agar permasalahan dapat dikaji secara mantab dan dapat memperkuat landasan teori yang digunakan.

3.6.2. Tinjauan Lapangan

Tinjauan lapangan dilakukan dengan kuesioner. kuesioner sendiri mempunyai arti daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden.

Skala Likert digunakan dalam penelitian ini. Menurut sugiyono (2013) skala likert mempunyai kegunaan untuk mengukur sikap dan pendapat pada prespsi seorang maupun kelompok pada gejala sosial ataupun fenomena sosial. Variabel yang diukur dengan skala Likert adalah pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Dalam penelitian ini terdapat lima tingkatan jawaban diantaranya :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-ragu/Netral

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (ST)

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang generalisasi (sugiyono 2016).

3.7.2. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Menurut Haryono (2017) model persamaan struktural merupakan generasi kedua analisis multivariate yang dimungkingkan peneliti melakukan pengujian hubungan antar variabel yang komplek baik recursive maupun non-recursive untuk memperoleh gambaran pada keseluruhan model secara komprehensif. SEM dapat menguji bersama-sama pada model struktural yaitu hubungan antara konstruk indenpenden dengan dependen dan model *measurement* yaitu hubungan nilai loading antara indicator konstruk. Dengan digabungkannya model structural dengan model *measurement* dimungkinkan peniliti untuk melakukan pengujian kesalahan pengukuran sebagai bagian

yang tak terpisahkan dari SEM kemudian melakukan analisis faktor bersamaan dengan pengujian hipotesis.

3.7.3. Parital Least Square (PLS)

Menurut Haryono (2017) peneliti didalam melakukan penelitian sering menghadapi kondisi dimana ukuran sampel yang cukup besar tetapi memiliki landasan teori yang lemah pada hubungan antara variabel yang dihoptesiskan. Terkadang juga ditemukan ukuran sampel dengan data kecil tetapi memiliki landasan teori yang kuat pada hubungan antar variabel. Maka *Partial Least Square* sangat cocok digunakan untuk mengatasi masalah tersebut. PLS mempunyai fungsi sebagai alat analisis prediktor tetapi bukan uji model pada awalnya. Desain PLS mempunyai maksud untuk mengatasi keterbatasan analisis regresi dengan teknik *ordinary least square* ketika karekteristik datanya mengalami ukuran data terlalu kecil, adanya *missing value*, bentuk sebaran data tidak normal, dan adanya gejala multikolinieritas, Pendekatan PLS sangat cocok digunakan pada analisis yang bersifat prediktif dengan dasar teori yang lemah dan data tidak memenuhi SEM yang berbasis kovarian. Dengan PLS maka semua ukuran varian berguna untuk dijelaskan. Menurut Khai dan Cooper Godhue dkk (2016) dalam Haryono (2017) melakukan penelitian dengan jumlah 31 orang namun salah satu kemampuan PLS untuk dipekerjakan dengan data lebih sedikit daripada paket pemodelan

struktual lainnya. Sebagai indikasi, PLS digunakan dalam kondisi dimana setidaknya terdapat lima titik untuk setiap jalur yang mengarah ke konstruk yang memiliki jalur yang paling masuk. Jumlah minimum data analisis berjumlah 25, dimana terdapat empat hipotesis dan satu jalur control yang mengarah pada kualitas keputusan.

1. Tahapan Analisis PLS

a. Estimasi Model SEM PLS

Menurut Lamholler dalam Haryono (2017) pendugaan parameter dalam PLS meliputi tiga tahap, yaitu: menciptakan skor variabel laten dari *weigh estimate*, menaksir koefisien jalur (*path coefficient*) yang menghubungkan antar variabel laten dan menaksir loading faktor (koefisien model pengukuran) yang menghubungkan antara variabel laten dengan indikatornya yang kemudian menaksir parameter lokasi.

Dengan teknik PLS diasumsikan bahwa semua ukuran *variance* berguna untuk dijelaskan. Teknik PLS dengan menggunakan iterasi algoritma yang kemudian menghasilkan skor variabel laten. Dengan ditemukannya variabel laten maka analisis selanjutnya dapat dilakukan.

b. Evaluasi model dalam PLS

Dalam evaluasi model PLS terdatap 2 tahap evaluasi, yaitu evaluasi *outer model* atau pengukuran (*measurement model*) dan *inner model* atau model

struktural (*structural model*). Evaluasi pada model pengukuran dikelompokkan menjadi evaluasi model reflektif dan formatif.

1. Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)

a. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Evaluasi terhadap model indikator reflektif meliputi pemekriksaan *individual item reliability*, *internal sonsistency/ construct reliability*, *average variance extracted* dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikategorikan dalam *convergent validity*.

1. Convergent validity

Convergent validity berguna untuk mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Dalam convergent validity dari pemeriksaan individual item reliability, dapat dilihat dari nilai standardized loading factor yang menggambarkan besarnya korelasi antar pengukuran indikator dengan konstruknya. Nilai loading factor ≥ 0.7dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur akonstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai loading factor ≥ 0,5 masih diterima. Bahkan jika nilai loading factor 0.4 masih dapat ditolerir dengan demikian nilai kuadrat dari loading factor tersebut disebut communalities. Nilai tersebut menunjukkan presentasi konstruk mampu menerangkan variansi yang ada dalam indikator.

2. Internal Consistency Reliability

Langkah selanjutnya melihat internal consistentcy reliability dari nilai *Croanch's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). *Composite Realibilty* (CR) lebih baik dalam mengukur internal consistency dibandingkan *Cronbach's Alpha* dalam SEM karena CR tidak mengasumsikan kesamaan *boot* dari setiap indikator. Croanbach's Alpha cenderung menaksir lebih rendah *construct reliability* dibandingkan dengan *Composite Reliability*.

3. Composite Reliability

Intepretasi Composite reliability (CR) sama dengan Cronbach's Alpha.Nilai batas ≥ 0,7 dapat diterima, dan nilai ≥ 0,8 sangat memuaskan. Ukuran lainnya dari convergent validity yaitu nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragama variabel manifes yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variabel manifest terhadap konstruk latennya. Ukuran AVE juga berguna untuk mengukur reliabilitas component score variable latent sehingga hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability*. Jika semua indikator distandarkan, maka nilai AVE akan sama dengan rata-rata nilai *block communalities*.

4. Discriminant Validity

Discriminant Validity dari model reflektif dievaluasi melalui cross loading, kemudian dibandingkan dengan nilai AVE dengan kuadrat nilai korelasi antar konstruk/ membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruknya.Ukuran crossl oading adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruk blok lainnya. Bila korelasi indikator dengan konstruknya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada balok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran discriminant validity lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antar konstruk.

b. Evaluasi Pengukuran Model formatif

Pengujian validitas dapat digunakan dalam metode klasik tetapi tidak dapat digunakan untuk model pengukuran formatif, sehingga konsep reliabilitas (internal consistency) dan construct validity (convergent validity dan discriminant validity) tidak mempunyai arti pada saat pemodelan yang bersifat formatif, reliabilitas konstruk tidak menjadi relevan lagi dalam menguji kualitas pengukuran. Hal yang perlu dilakukan yaitu menggunakan dasar teoritik beserta pendapat para ahli.

2. Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

1. Tahap Pertama

Langkah pertama mengevaluasi model struktural dengan cara melihat signifikasi hubungan antar konstruk/variabel. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien jalur yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah harus sesuai dengan teori yang dihoptesiskan,signifikasi dapat dilihat dari *t test* atau *critical ratio* yang diperoleh dari proses boostraping atau resampling method.

2. Tahap Kedua

Langkah kedua yaitu mengevaluasi nilai R^2. Interpretasi nilai R^2 dengan intepretasi nilai R^2 regresi linier yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menurut Chin (1998) kriteria R^2 terdiri dari tiga klasifikasi, diantaranya : nilai R^2 0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang dan lemah. Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk melihat apakah variabel eksogen memiliki pengaruh yang substansif terhadap variabel endogen. Hal tersebut dapat diukur dengan *effect size* f^2. Dimana R includeddan R excluded adalah R^2 dari variabel laten endogen yang diperoleh ketika variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dalam model. Menurut Cohen (1988) dalam Haryono (2017) *effect of size* f^2 yang disarankan yaitu 0,02, 0.15 dan dengan eksogen memiliki pengaruh kecil,

moderat dan besar pada level struktural. Untuk validasi model sturktural secara keseluruhan digunakan *Godness of Fit* (GOF). GOF indeks merupakan ukuran tuggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model structural. Model GOF tersebut diperoleh dari *average index* dikalikan dengan nilai R^2 model.

3.7.4. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998) dengan tahapan sebagai berikut (Ghozali dan Latan 2015):

a. Model pertama yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik lebih besar dari 1.96.
b. Model kedua yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mendiasi dan harus signifikan pada t-statistik lebih besar 1.96.
c. Model ketiga yaitu menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengumpulan Data

Hasil penyebaran kuisioner secara langsung kepada Dinas Pendidikan Yogyakarta yang berjumlah 81 orang. Jumlah kuisioner yang disebar adalah 81, dari 81 kuisioner yang disebar tersebut yang dapat diolah sebanyak 78 responden yang kemudian diuji dan dianalisis lebih lanjut. Tingkat pengembalian kuisioner yang dapat diolah lebih lanjut akan disajikan dalam Tabel 4.1

Tabel 4.1. Tingkat Pengembalian Kuisioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	81	100%
Jumlah kuisioner yang tidak kembali	3	3,7%
Jumlah kuisioner yang kembali	78	96,3%
Jumlah Kuisioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuisioner yang memenuhi syarat	78	96,3%

Sumber: Data Primer, 2018

Tabel di atas menjelaskan bahwa kuisioner yang disebarkan berjumlah 81 buah. Kuisioner yang diisi secara lengkap berjumlah 78 buah atau dengan kata lain tingkat pengembalian kuisioner adalah 96,3%.

4.3. Analisis Deskriptif

Pada bagian berikut akan mendiskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden

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

Pascasarjana	21	26,9%
Doktor	0	0%
Pengalaman Bekerja		
<2 tahun	0	0%
2 tahun – 10 tahun	21	26,9%
11 tahun – 20 tahun	38	48,7%
21 tahun – 30 tahun	11	14,1%
>30 tahun	8	10,3%
TOTAL	78	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan. Responden laki-laki sebanyak 62,8% sedangkan responden perempuan sebanyak 37,2%. Hal tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas pada pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota Yogyakarta berjenis kelamin laki laki. Dilihat dari segi profesi tidak ada perbedaan gender baik laki-kali maupun perempuan. Pemberian kesempatan yang sama terhadap perempuan untuk melakukan aktivitas diberbagai bidang sebagaimana laki-laki ternyata tidak menjamin untuk terealisasikannya keadilan gender. Penyebab utamanya adalah rendahnya kualitas sumber daya kaum perempuan atas ketidakmampuan mereka bersaing dengan kaum laki-laki dalam pembangunan,

sehingga posisi penting dalam pemerintahan maupun dunia usaha didominasi oleh kaum laki-laki (Quraisy dan Nawir 2015)

Sedangkan responden berdasarkan usia menunjukkan sebagian besar responden berusia 31 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 30 orang (38,5%), berusia 41 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 25 orang atau (32,1%). Berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 18 orang (23,0%), dan berusia 21 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 5 orang (6,4%). Menurut Robbins dan Judge (2015) usia memiliki kualitas positif yang dimiliki pekerja yang lebih tua terhadap pekerjaannya, seperti pengalaman, penilaian, etika kerja dan komitmen terhadap kualitas, kemudian semakin tua usia, semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri, karena seiring menuanya pekerja semakin sedikit alternatif pekerjaan karena keahlian yang dimiliki semakin spesifik pada jenis pekerjaan tertentu serta pekerja yang lebih tua cenderung puas dengan pekerjaannya, melaporkan hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan lebih berokomitmen terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

Kemudian responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, yaitu responden didominasi dari lulusan S1 yaitu 34 orang atau sebanyak (43,6%), pendidikan terakhir S2 21 orang (26,9%), selanjutnya dengan pendidikan terakhir SMA 14 orang (17,9%), diploma 8 orang (10,3%) dan SMP 1 orang (1,3%). Pendidikan merupakan hal terpenting bagi seorang pegawai karena

pemahaman dan penyelesaian pekerjaan merupakan peranan penting didalam mencapai keberhasilan suatu instansi. Pendidikan dapat memberikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk memahami, mengerti, menganalisis serta dapat memberikan solusi terhadap suatu masalah (Damsar dan Indrayani 2016). Selain itu bila semakin tinggi dan semakin luas pendidikan seorang maka semakin tinggi dan semakin luas pula pengetahuannya (Purnaya 2016).

Terakhir, karakteristik responden berdasarkan pegalaman bekerja yang mayoritas 11 tahun sampai dengan 20 tahun sebanyak 38 orang (48,7%), pengalaman bekerja 2 tahun sampai dengan 10 tahun 21 orang (26,9%), pengalaman bekerja 21 tahun sampai dengan 30 tahun 11 orang (14,1%), sedangkan lebih dari 30 tahun sebanyak 8 orang (10,3%). Dapat dikatakan bahwa mayoritas pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota Yogyakarta telah bekerja dalam kurun waktu yang lama. Menurut Robbins dan Judge (2015) masa kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja, kemudian masa kerja juga menjadi alat prediksi kepuasan kerja yang lebih konsisten dan stabil dibandingkan dengan usia kerja.

4.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap

masing-masing variabel. Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Skor penilaian terendah adalah : 1

Skor penilaian tertinggi adalah : 5

Interval = $\frac{5-1}{5}$ = 0.80

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Sesuai/ Sangan Tidak Kondusif/ Sangat Tidak Puas/ Sngat Tidak Tepat

1,81 – 2,60 = Tidak Sesuai/ Tidak Kondusif/ Tidak Puas/ Tidak Tepat

2,61 – 3,40 = Netral

3,41 – 4,20= Sesuai/ Kondusif/ Puas/ Tepat

4,21 – 5,00= Sangat Sesuai/ Sangat Kondusif/ Sangay Puas/ Sangat Tepat

1. Hasil Analisis Variabel Eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah Pelatihan dan Lingkungan Kerja. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel eksogen ditunjukkan dalam Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Pelatihan

Kode	Item	Mean	Kriteria
GT1	Pelatihan yang dilakukan sesuai dengan jabatan karyawan	4,24	Sangat Sesuai
GT2	Pelatihan diberikan kepaada seluruh karyawan, tidak ada pengecualian	4,14	Sesuai
OP1	Perusahaan melakukan diskusi dengan karyawan sebelum dilakukan pelatihan.	3,95	Sesuai
OP2	Perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan sebelum melakukan pelatihan.	3,94	Sesuai
OP3	Perusahaan meminta karyawan untuk menilai hasil kerjanya sendiri untuk mengikuti pelatihan.	3,58	Sesuai
FH1	Pelatihan dilakukan untuk mengantisipasi kebutuhan dimasa yang akan datang.	4,26	Sangat Sesuai
KC1	Pelatihan diberikan untuk menambah pengetahuan karyawan	4,41	Sangat Sesuai
KC2	Pelatihan diberikan untuk mengubah sikap karyawan agar menjadi lebih baik	4,37	Sangat Sesuai
PC1	Pelatihan diberikan untuk menambah keterampilan karyawan	4,37	Sangat Sesuai
PC2	Pelatihan diberikan untuk melakukan perbaikan terhadap kinerja karyawan	4,36	Sangat Sesuai
R1	Program pelatihan berjalan efektif, diukur dengan reaksi peserta terhadap instruktur	3,91	Sesuai
R2	Program pelatihan berjalan efektif, diukur dengan reaksi peserta terhadap materi yang disampaikan.	3,99	Sesuai
R3	Program pelatihan berjalan efektif, diukur dengan reaksi peserta terhadap isi materi.	4,08	Sesuai
R4	Program pelatihan berjalan efektif, diukur dengan reaksi peserta terhadap bahan yang disediakan dalam pelatihan	4,03	Sesuai
R5	Program pelatihan berjalan efektif, diukur dengan lingkungan pelatihan yang ada disekitar.	3,92	Sesuai
L1	Diadakan tes tertulis untuk mengetahui	4,06	Sesuai

	pengetahuan dan keterampilan peserta		
L2	Diadakan tes performasi untuk mengetahui pengetahuan dan keterampilan peserta	4,03	Sesuai
L3	Diadakan latihan simulasi untuk mengetahui pengetahuan dan keterampilan peserta.	4,14	Sesuai
B1	Terjadinya perubahan perilaku setelah dilakukan program pelatihan.	4,10	Sesuai
OR1	Program pelatihan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas.	4,17	Sesuai
OR2	Program pelatihan dilakukan untuk mengurangi pergantian karyawan.	3,47	Sesuai
OR3	Program pelatihan dilakukan untuk menghindari kecelekaan-kecelakaan.	3,94	Sesuai
OR4	Program pelatihan diberikan untuk menghindari keluhan keluhan.	3,88	Sesuai
OR5	Program pelatihan diberikan untuk perbaikan kualitas dan kepuasan.	4,23	Sangat Sesuai
CE1	Biaya yang dikeluarkan sebanding dengan pelatihan yang didapat	3,82	Sesuai
Rata-rata total		**4,06**	**Sesuai**

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.3 menujukkan bahwa responden menilai variabel pelatihan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,06 dengan kriteria setuju. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pandangan positif dengan pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan, yang berdampak pada pemberian pembelajaran kepada karyawan yang diharapkan dapat memberikan dampak positif untuk meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang optimal.

Tabel 4.4. Lingkungan Kerja

Kode	Item	Mean	Kriteria
LF1	Ruangan tempat saya bekerja meiliki ventilasi untuk mengatur sirkulasi udara	4,38	Sangat Kondusif
LF2	Ruangan tempat saya bekerja memiliki suhu ruangan yang baik	4,33	Sangat Kondusif
LF3	Ruangan tempat saya bekerja jauh dari kebisingan	4,17	Kondusif
LF4	Terdapat infrastruktur yang sesuai dengan standar, yang mendukung kinerja karyawan	4,28	Sangat Kondusif
LF5	Terdapat interior yang sesuai dengan standar, yang mendukung kinerja karyawan	4,27	Sangat Kondusif
LF6	Terdapat aminiti (seperti *hand wash,* sabun, tisu toilet dll), yang mendukung kinerja karyawan	4,09	Kondusif
LM1	Saya merasa kelelahan ketika bekerja	2,41	Netral
LM2	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton	2,87	Netral
LM3	Atasan saya memberikan dukungan untuk bekerja	4,22	Sangat Kondusif
LS1	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	4,46	Sangat Kondusif
LS2	Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan saya	4,42	Sangat Kondusif
LS3	Saya mampu bekerjasama dengan rengan rekan kerja	4,41	Sangat Kondusif
LS4	Saya mampu bekerjasama dengan atasan saya	4,41	Sangat Kondusif
Rata-rata total		**4,06**	**Kondusif**

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.4 menujukkan bahwa responden menilai variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar

4,06 dengan kriteria setuju. Hasil ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dalam organisasi sudah dianggap baik. Dari hasil tersebut juga menunjukkan bahwa di dalam organisasi setiap karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja mereka, dengan begitu lingkungan memberikan dukungan terhadap karyawan yang bekerja disana.

2. Varibel Mediasi

Variabel Mediasi pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel mediasi ditunjukkan dalam Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Kepuasan Kerja

Kode	Kepuasan kerja	Mean	Keterangan
PS1	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan	4,14	Puas
PS2	Saya merasa puas dengan kesempatan belajar yang diberikan organisasi untuk meningkatkan kualitas saya	4,19	Puas
PS3	Pekerjaan yang saya lakukan memicu saya menjadi lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan	4,17	Puas
G1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	3,90	Puas
G2	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan organisasi	3,94	Puas
G3	Saya merasa puas dengan upah yang diterima karena sesuai dengan beban kerja yang diterima	3,92	Puas
G4	Saya merasa puas dengan prosedur pembayaran gaji yang diterapkan oleh organisasi	4,01	Puas
KP1	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan di organisasi	3,83	Puas

	kepada saya		
KP2	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi	3,79	Puas
KP3	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk memperoleh penghargaan dari perusahaan	3,90	Puas
PW1	Atasan memberikan nasihat dan bantuan kepada karyawan dalam segala situasi	3,96	Puas
PW2	Atasan memberikan kesempatan pada karyawan untuk melakukan pengambilan keputusan dibawah pengawasan atasan	4,05	Puas
PW3	Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan terkait pekerjaan yang saya lakukan	4,08	Puas
RK1	Saya merasa puas dapat bekerjasama dengan rekan kerja	4,21	Sangat Puas
RK2	Saya dan rekan kerja saya saling memberikan bantuan terhadap karyawan yang mengalami kesulitan	4,14	Puas
RK3	Saya dan rekan kerja melakukan pemecahan masalah dengan *win-win solution*	4,12	Puas
Rata-rata total		**4,02**	**Puas**

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.5 menujukkan bahwa responden menilai variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,02 dengan kriteria setuju. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan berbagai program atau perlakuan perusahaan terhadap karyawan yang berdampak dalam mencapai tujuan sebuah organisasi.

3. Variabel Endogen

Variabel endogen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel endogen ditunjukkan dalam Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Kinerja Karyawan

Kode	Item	Mean	Keterangan
K1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar mutu perusahaan	4,18	Tepat
K2	Saya teliti menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	4,05	Tepat
K3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan	4,14	Tepat
K4	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan	4,14	Tepat
PRO1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	4,09	Tepat
PRO2	Saya mampu menggunakan waktu secara efisien dalam bekerja	4,13	Tepat
PRO3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	4,14	Tepat
PRO4	Saya bersedia bekerja lembur jika dibutuhkan perusahaan	4,10	Tepat
PM1	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan saya	4,24	Sangat Tepat
PM2	Saya memahami apa saja yang harus saya kerjakan dalam pekerjaan saya	4,15	Tepat
PM3	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	4,21	Sangat Tepat
KP1	Saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan	4,26	Sangat Tepat
KP2	Saya mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	4,24	Sangat Tepat

	kepada saya		
KT1	Saya hadir tepat waktu dalam bekerja	4,32	Sangat Tepat
KT2	Saya pulang tepat waktu dalam bekerja	4,27	Sangat Tepat
KT3	Saya menggunakan waktu istirahat/jam makan dengan tepat	4,06	Tepat
KB1	Saya mempunyai kebebasan dalam menyampaikan pendapat yang berkaitan dengan pekerjaan	4,19	Tepat
KB2	Saya mempunyai kebebasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	3,91	Tepat
KB3	Saya mempunyai kebebasan dalam bertukar shift (jam kerja) dengan karyawan lain	3,45	Tepat
Rata-rata total		**4,12**	**Tepat**

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.6 menujukkan bahwa responden menilai variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,12 dengan kriteria setuju. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat memberikan kinerja yang baik, setiap karyawan bekerja sesuai dengan porsi pekerjaan yang mereka miliki. Selanjutnya, responden menunjukan bahwa setiap kebijakan yang diberlakukan organisasi dipatuhi dan dijalankan dengan baik oleh karyawan. Kinerja yang diberikan karyawan tidak terlepas dari bagaimana organisasi memberikan standar kinerja yang sesuai dan dapat dipenuhi karyawan.

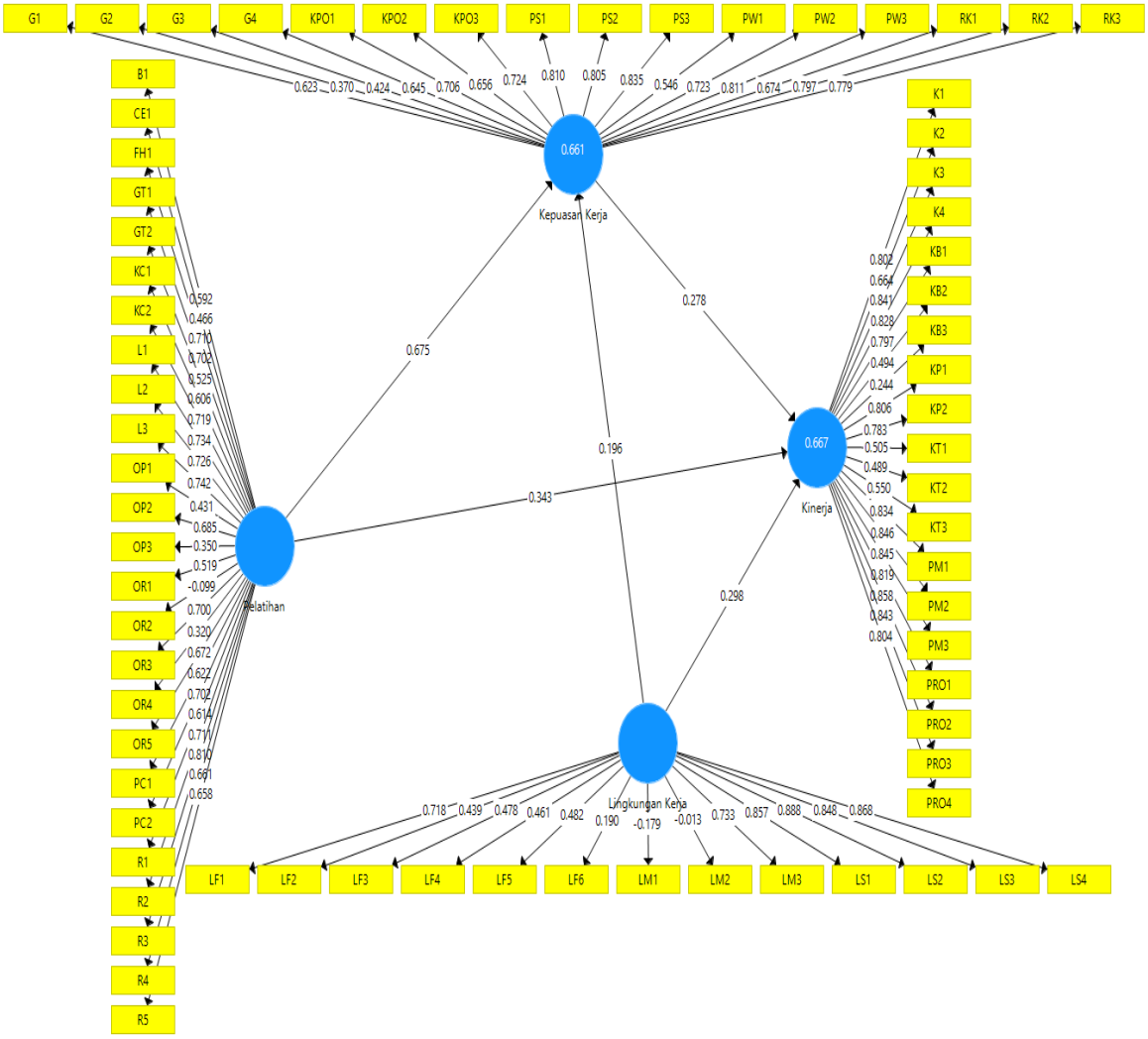
4.3. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

4.3.1. *Convergent Validity*

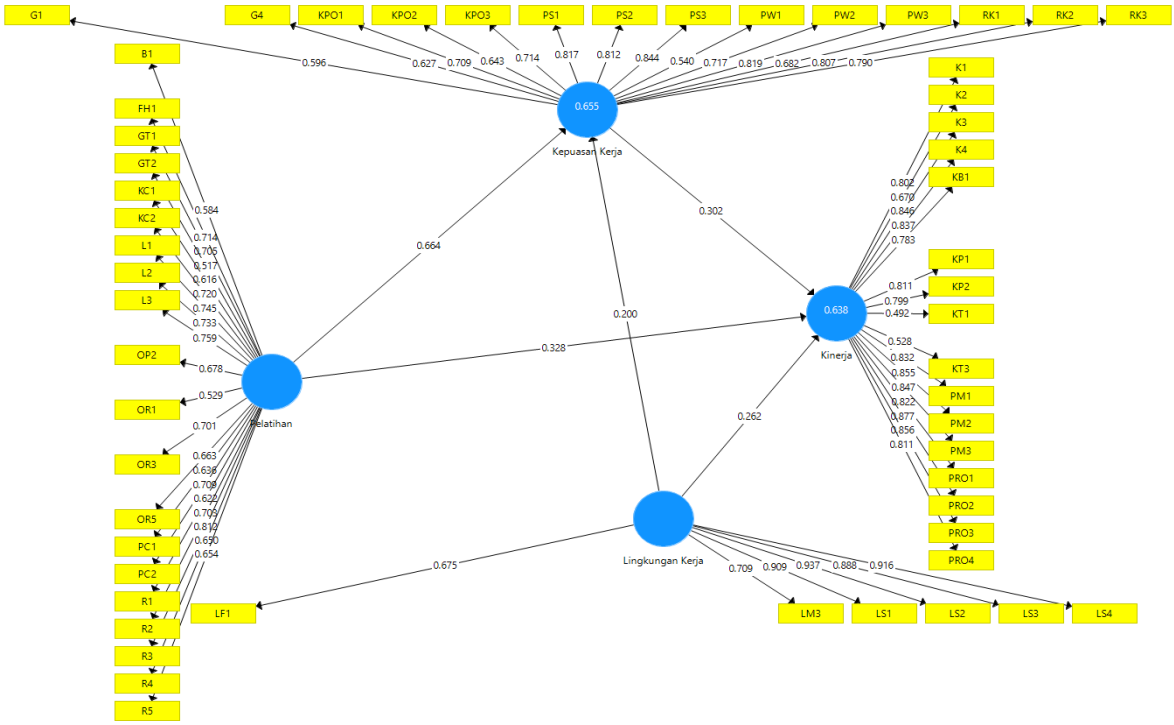
Convergent Validity model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konstruk.Kriteria dalam pengukuran *convergen validity* diukur dengan nilai *outer* loading. Berikut adalah hasil uji *outer model* yang menunjukkan nilai *outer loading* dengan menggunakan alat analisis Smart PLS v 3.2.7

Gambar 4.1. Hasil Uji Outer Model Sebelum Uji Indikator



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.2. Hasil Uji Outer Model Setelah Uji Indikator



Sumber: Data primer diolah, 2018

Sedangkan indeks *Convergent Validity* diukur dengan nilai *loading factor* yang diukur dengan membandingkan nilai *loading factor* > 0,5 dikatakan valid. Adapun nilai *loading factor* dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.7. Hasil Uji *Outer Model* (Model Pengukuran) yang Menunjukkan *Outer Loading* Sebelum Uji Indikator

Validitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		
Pelatihan	GT-1	0,702	0,5	Valid
	GT-2	0,525	0,5	Valid
	OP-1	0,431	0,5	Tidak Valid
	OP-2	0,685	0,5	Valid
	OP-3	0,350	0,5	Tidak Valid
	FH-1	0,710	0,5	Valid
	KC-1	0,606	0,5	Valid
	KC-2	0,719	0,5	Valid
	PC-1	0,622	0,5	Valid
	PC-2	0,702	0,5	Valid
	R-1	0,614	0,5	Valid
	R-2	0,711	0,5	Valid
	R-3	0,810	0,5	Valid
	R-4	0,661	0,5	Valid
	R-5	0,658	0,5	Valid
	L-1	0,734	0,5	Valid
	L-2	0,726	0,5	Valid
	L-3	0,742	0,5	Valid
	B-1	0,592	0,5	Valid
	OR-1	0,519	0,5	Valid
	OR-2	-0.099	0,5	Tidak Valid
	OR-3	0,700	0,5	Valid
	OR-4	0,320	0,5	Tidak Valid
	OR-5	0,672	0,5	Valid
	CE-1	0,466	0,5	Tidak Valid

Validitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		
Lingkungan Kerja	LF-1	0,718	0,5	Valid
	LF-2	0,439	0,5	Tidak Valid
	LF-3	0,478	0,5	TidakValid
	LF-4	0,461	0,5	Tidak Valid
	LF-5	0,482	0,5	Tidak Valid
	LF-6	0,190	0,5	Tidak Valid
	LM-1	-0,719	0,5	Tidak Valid
	LM-2	-0,013	0,5	Tidak Valid
	LM-3	0,733	0,5	Valid
	LS-1	0,857	0,5	Valid
	LS-2	0,888	0,5	Valid
	LS-3	0,848	0,5	Valid
	LS-4	0,868	0,5	Valid
Validitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		
Kepuasan Kerjsa	G-1	0,623	0,5	Valid
	G-2	0,370	0,5	Tidak Valid
	G-3	0,424	0,5	Tidak Valid
	G-4	0,645	0,5	Valid
	KPO-1	0,706	0,5	Valid
	KPO-2	0,656	0,5	Valid
	KPO-3	0,724	0,5	Valid
	PS-1	0,810	0,5	Valid
	PS-2	0,805	0,5	Valid
	PS-3	0,835	0,5	Valid

	PW-1	0,546	0,5	Valid
	PW-2	0,723	0,5	Valid
	PW-3	0,811	0,5	Valid
	RK-1	0,674	0,5	Valid
	RK-2	0,797	0,5	Valid
	RK-3	0,779	0,5	Valid
Validitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		
Kinerja	K-1	0,802	0,5	Valid
	K-2	0,664	0,5	Valid
	K-3	0,841	0,5	Valid
	K-4	0,828	0,5	Valid
	KB-1	0,797	0,5	Valid
	KB-2	0,494	0,5	Tidak Valid
	KB-3	0,244	0,5	Tidak Valid
	KP-1	0,806	0,5	Valid
	KP-2	0,783	0,5	Valid
	KT-1	0,505	0,5	Valid
	KT-2	0,489	0,5	Tidak Valid
	KT-3	0,550	0,5	Valid
	PM-1	0,834	0,5	Valid
	PM-2	0,846	0,5	Valid
	PM-3	0,845	0,5	Valid
	PRO-1	0,819	0,5	Valid
	PRO-2	0,858	0,5	Valid
	PRO-3	0,834	0,5	Valid
	PRO-4	0,804	0,5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh hasil nilai outer model pada *convergen validity* menunjukkan hasil terdapat indikator yang tidak valid karena nilai outer

loading < *cutt off* (0,5). Dengan demikian pengujian outer model pada *convergen validity* akan dilakukan lagi dengan membuang variabel yg tidak valid.

Tabel 4.8. Hasil Uji *Outer Model* (Model Pengukuran) yang Menunjukkan *Outer Loading* Setelah Uji Indikator

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

Validitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		
Lingkungan Kerja	LF-1	0,718	0,5	Valid
	LM-3	0,733	0,5	Valid
	LS-1	0,857	0,5	Valid
	LS-2	0,888	0,5	Valid
	LS-3	0,848	0,5	Valid
	LS-4	0,868	0,5	Valid
Validitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		
Kepuasan Kerja	G-1	0,623	0,5	Valid
	G-4	0,645	0,5	Valid
	KPO-1	0,706	0,5	Valid
	KPO-2	0,656	0,5	Valid
	KPO-3	0,724	0,5	Valid
	PS-1	0,810	0,5	Valid
	PS-2	0,805	0,5	Valid
	PS-3	0,835	0,5	Valid
	PW-1	0,546	0,5	Valid
	PW-2	0,723	0,5	Valid
	PW-3	0,811	0,5	Valid
	RK-1	0,674	0,5	Valid
	RK-2	0,797	0,5	Valid
	RK-3	0,779	0,5	Valid
Validitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		
Kinerja	K-1	0,802	0,5	Valid

	K-2	0,664	0,5	Valid
	K-3	0,841	0,5	Valid
	K-4	0,828	0,5	Valid
	KB-1	0,797	0,5	Valid
	KP-1	0,806	0,5	Valid
	KP-2	0,783	0,5	Valid
	KT-1	0,505	0,5	Valid
	KT-3	0,550	0,5	Valid
	PM-1	0,834	0,5	Valid
	PM-2	0,846	0,5	Valid
	PM-3	0,845	0,5	Valid
	PRO-1	0,819	0,5	Valid
	PRO-2	0,858	0,5	Valid
	PRO-3	0,834	0,5	Valid
	PRO-4	0,804	0,5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

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

4.3.2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai

Discriminant validity yang baik jika setiap nilai *loading* dari setiap item dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *Discriminant validity* diperoleh pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9. *Discriminant validity*

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

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa dapat dinyatakan valid karena mempunyai *loading factor* kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Tabel diatas menunjukkan bahwa *loading factor* untuk nilai akar AVE lebih tinngi dibandingkan korelasi antar konstruk, dengan demikian item dianggap valid. Sedangkan nilai AVE di atas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outher loading* dimensi variabel memiliki nilai > 0,5 (Abdullah, 2015). Disamping itu indeks validitas diskriminan dari nilai korelasi akar kuadrat AVE terhadap konstruksi laten dapat dilihat bahwa nilai AVE lebih tinggi daripada korelasi antara variabel lain, yang mengindikasikan bahwa

variabel tersebut dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan dengan menggunakan *cross loading* dan perbandingan korelasi akar kuadrat AVE antara variabel lain, maka variabel dalam penelitian ini memiliki indeks validitas diskriminan yang baik.

4.3.3. Composite Reliability

Composite Reliability digunakan untuk mengetahui apakah model sudah reliabel atau tidak. Hasil pengujian dikatakan realibel apabila composite realibility dan cronbachs alpha > 0,7.Hal tersebut seperti yang dijelaskan pada table 4.10

Tabel 4.10. *Value of Cronbach's Alpha* and *Composite Reliability*

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

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7 yang artinya uji reliabilitas terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitiannya dapat diandalkan (Abdullah, 2015).

4.4. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. (Jaya, 2008).

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square* test untuk Q^2 *predictive relevance*, uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural, *index quality*.

4.4.1. Uji Determinasi (R^2)

Nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian. Model penelitian dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* dan uji t serta signifikansi koefisien paramater jalur struktural.

Tabel 4.11.

Hasil Nilai R-Square

R-Square (R

Item	R Square
Kepuasan kerja	0,646
Kinerja	0,623

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R-*Squares*), diperoleh hasil dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,646. Nilai ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi dari pelatihan dan lingkungan kerja sebesar 64,6% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel tersebut. Pada variabel kinerja sebesar 0,623. Nilai ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi dari pelatihan,lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebesar 62,3% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variable tersebut.

4.4.2. Q^2 *Predictive Relevance*

Q-Square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai Q-Square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai Q^2 *predictive* dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12. Q^2 *Predictive Relevance*

Item	SSE	SS0	Q^2(=1-SSE/SSO)
Kepuasan kerja	1,092.000	763.672	0,301
Kinerja	1,248.000	801.481	0,358
Lingkungan kerja	468.000	468.000	
Pelatihan	1,560.000	1,560.000	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari Tabel 4.14 menunjukkan bahwa Q^2 setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0, yaitu pada kepuasan kerja sebesar 0,301 dan kinerja sebesar 0,358. Dengan demikian berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa ,variabel Pelatihan (P), Lingkungan Kerja (LK), Kepuasan Kerja (KK) dan Kinerja (K) memiliki *predictive relevance* yang baik.

4.4.3. Uji Signifikansi (*Bootstraping*)

Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-*values*. Dengan teknik tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar *error* tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan kepada observasi empiris. Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value adalah 1,96 (*significance level* = 5%) dengan ketentuan nilai t *statistic* harus lebih besar dari 1,96.

Tabel 4.13. Hasil t Statistik

	Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)
H1	Pelatihan-> Kinerja	0,328	0,335	0,132	2,485
H2	Lingkungan kerja-> Kinerja	0,262	0,240	0,105	2,498
H3	Pelatihan-> Kepuasan Kerja	0,664	0,672	0,092	7,252
H4	Lingkungan kerja -> Kepuasan kerja	0,200	0,202	0,107	1,879
H5	Kepuasan kerja -> Kinerja	0,302	0,315	0,148	2,043

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada Tabel 4.13, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut

a. Hipotesis 1 : Pengaruh pelatihan Terhadap kinerja

1. Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja.
2. Ho : Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja.

   Ha : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja
3. Kriteria

Jika t-statistik >1,96 maka Ho ditolak dan H1 diterima.

4. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,485 >1,96.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 1 diterima** dan dinyatakan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja.

b. Hipotesis 2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

1. Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
2. Ho : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

   Ha : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
3. Kriteria

Jika t-statistik >1,96 maka Ho ditolak dan H2 diterima.

4. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,498 >1,96.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 2 diterima** dan dinyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

c. Hipotesis 3 : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

1. Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja.
2. Ho : Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja.

   Ha : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja.

3. Kriteria

   Jika t-statistik >1,96 maka Ho ditolak dan H3 diterima.

4. Hasil

   Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 7,252 >1,96.

5. Kesimpulan

   Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3 diterima** dan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja.

d. Hipotesis 4 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

1. Hipotesis 4 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Ho : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

   Ha : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Kriteria

   Jika t-statistik >1,96 maka Ho ditolak dan H4 diterima.

4. Hasil

   Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1,879 < 1,96.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 4 ditolak** dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

e. Hipotesis 5 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

1. Hipotesis 5 :Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi.
2. Ho :Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

   Ha :Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.
3. Kriteria

   Jika t-statistik >1,96 maka Ho ditolak dan H5 diterima.
4. Hasil

   Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,043 >1,96.
5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 5 diterima** dan dinyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

4.4.4. Analisis SEM Dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998) adapun hasil efek mediasi dijelaskan sebagai berikut (Ghozali dan Latan 2015):

Tabel 4.14. Uji Signifikasni Mediasi

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV)	P Value
Pelatihan -> Kepuasan Kerja-> Kinerja	0,201	0,205	0,089	2.262	0,024
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja-> Kinerja	0,061	0,073	0,062	0,982	0,327

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai t-statistik pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 2,262 yang artinya signifikan karena > 1,96. Sedangkan nilai t-statistik lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,982 yang artinya signifikan karena < 1,96.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sehingga dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Tabel 4.15. Ringkasan Hasil Hipotesis

	Hipotesis	**Kesimpulan**
H1	Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Diterima
H2	Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Diterima
H3	Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja	Diterima
H4	Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja	Ditolak
H5	Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Diterima
H6	Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja	Diterima
H7	Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	Ditolak

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

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

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai dari pelatihan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Thaief dkk (2015) yang menemukan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses yang dilakukan orang orang untuk mecapai tujuan tertentu yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Tanujaya (2015) yang menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pelatihan terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan Sultana dkk (2012) juga melakukan penelitian serupa dan menemukan pengaruh yang positif dan signifikan pada pelatihan terhadap kinerja karyawan. Proses

pelatihan dan pengembangan dimana karyawan yang telah bekerja didalam organisasi harus melakukan beberapa pelatihan dan pengembangan supaya karyawan dapat terbiasa dengan pekerjaann yang diembannya. Dalam proses pelatihan karyawan akan diberikan materi dan praktek lapangan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Pelatihan memiliki manfaat untuk membangun karyawan sehingga karyawan dengan mudah dapat menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang ada didalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini sesuai dengan Raza dkk (2017) menemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Onibala dkk (2017) didalam penelitiannya menemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Mangkunegara dan Agustine (2016) juga melakukan penelitian bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. dilakukan oleh Mamahit (2013) menemukan bahwa terdapat hubunga positif pelatihan terhadap kinerja. Dengan ini menunjukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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

bahwa hipotesis 2 **diterima** yang artinya bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai dari lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Chandra dan Priyono (2016) yang menemukan, bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sultan dkk (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Salunke (2015), lingkungan kerja merupakan pelibatan segala aspek yang mempengaruhi tindakan dan reaksi terhadap tubuh dan pikiran seorang karyawan sehingga karyawan harus membentuk kelompok untuk membentuk klaster antara yang satu dengan yang lainnya sesuai dengan kenyamanan masing masing karyawan.

Selain itu hasil penelitian ini didukung dengn penelitian yang dilakukan Tulenan (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja. Mangkunegara dan Agustine (2016) juga melakukan penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja. Disusul penelitian yang dilakukan Amin (2015) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja. Lingkungan kerja pada sebuah organisasi dituntut untuk dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan nyaman, yang akan menciptakan kinerja yang optimal. Berbagai faktor dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu, kerjasama antara setiap karyawan, komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja, fasilitas yang ada di organisasi serta berbagai hal lainnya yang tentunya diciptakan untuk memberikan tmpat kerja yang kondusif untuk bekerja. Dengan ini menunjukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.3. Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

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

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai dari pelatihan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja, demikian pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Chaudhry (2017) yang menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signfikan pada pelatihan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Raza dkk

(2017) yang melakukan penelitian bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya pelatihan ditujukan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang kurang memuaskan didalam melakukan menangani pekerjaan. Karyawan yang kurang terampil didalam penyelesaian pekerjaan merupakan calon peserta program pelatihan. Dengan program pelatihan yang sehat maka dapat meminimalkan masalah serta karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaan yng mereka lakukan karena memiliki hasil yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Shukur (2015) menunjukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Chaudhary dan Bhaskara (2016) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pelatihan terhadap kepuasan kerja. Berikutnya Supatmi (2013) juga meneliti pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan organisasi diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuan mereka, dengan mengembangkan kemampuan mereka karyawan akan merasa puas karena telah mencapai prestasi tertentu dalam karirny, seperti mendapatkan promosi dari organisasi. Selain itu dengan mengembangkan dan mempromosikan sumber daya manusia melalui pelatihan,

manejer dapat menikmati karyawan yang berbobot, termotivasi dan memuaskan. Dengan berbagai hal tersebut menunjukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja .

4.5.4. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

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

Dengan hasil yang tidak memiliki pengaruh maka penliti melakukan wawancara, berikut ini merupakan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, sebagai berikut :

a. …… Mengenai peralatan sudah mendukung, namun ada beberapa yang kurang nyaman, misal ruangannya kurang rapi, karena kami tidak memiliki gudang penyimpanan. Kan kami harus membuat dokumen untuk laporan, nah itu yang membuat tidak rapi, sehingga kurang nyaman. Selain itu ada beberapa formasi di bagian kami yang tidak terpenuhi atau masih kosong, jika ada yang sudah terpenuhi tapi itu juga kurang sesuai. Selain itu update

kemampuan, pengetahuan, keterampilan lebih lambat. (Responden 1, Kepala Bidang)

b. ……kurang puas dengan alat dan fasilitas yang kurang memadai, mungkin karena kendala anggaran dari pemerintah juga yang kurang besar, sehingga menyediakan fasilitas hanya sesuai dengan anggaran yang ditetapkan. (Responden 2, Staff)

c. ……Kurang puas karena atasan kurang menguasai pekerjaan jadi ya kurang memahami perintahnya, karena ketidak jelasan informasi. Selain itu rekan kerja yang sulit diajak bekerjasama dalam bekerja karena mereka sering menunda-nunda pekerjaan, suasana yang kurang produktif, misal rekan kerja sering mendengarkan lagu terlalu keras dan alat yang kurang sesuai dengan standar atau sudah ketinggalan zaman. (Responden 3, Staff).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut responden kurang puas dengan beberapa hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang ada pada Dinas Pendidikan Yogyakarta. Lingkungan kerja merupakan pelibatan segala aspek yang mempengaruhi tindakan dan reaksi terhadap tubuh dan pikiran seorang karyawan. Pada hasil penelitian ini lingkungan kerja tidak mempegaruhi kepuasan karena masih ada yang membuat tidak nyaman. Seperti dengan kurangnya kerapian dokumen, tidak adanya fasilitas gudang untuk menyimpan dokumen. Selain itu SDM yang masih kurang terpenuhi,masih ada tempat yang

belum terisi, namun jabatan yang terisi juga belum tentu sesuai. Karyawan masih banyak lambat dalam *update* keterampilan dan pengetahuan. Selain itu, kurang puas dengan alat dan fasilitas yang kurang memadai, mungkin karena kendala anggaran dari pemerintah juga yang kurang besar.

Kemudian karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan karena kurangnya kerja sama dalam bekerja karena mereka sering menunda-nunda pekerjaan dan suasana yang kurang produktif yaitu rekan kerja sering mendengarkan lagu terlalu keras. Selanjutnya atasan yang kurang memiliki pemahaman berkaitan dengan tugas yang akan deiberikan terhadap karyawan dapat memicu ketidakpuasan karyawan. Informasi yang tidak dapat tersampaikan dan atasan yang seharusnya dapat dijadikan contoh, namun pada kenyataannya kurang memahami dan memberikan contoh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afiyah dkk (2017) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012) menuai hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan berbagai hal yang disampaikan diatas, maka menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

4.5.5. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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

Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai dari kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Inuwa (2016), didalam penelitian tersebut menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Mamahit (2013) juga melakukan penelitian yang hasilnya terdapat hubungan positif kepuasan kerja terhadap kinerja. Kepuasan kerja berupa suatu keadaan yang menggambarkan tingkat kesenangan atas hasil dari penilaian kerja seseorang. Dengan kepuasan karyawan dan ras kebahagiaan yang ada pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan dengan suka rela melakukan pekerjaan dan berusaha untuk memberikan kinerja yang terbaik. Selain itu penghargaan yang mereka terima sesuai dengan hasil

pekerjaan yang dicapai maka karyawan akan merasa puas. Maka dari itu sangatlah penting menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian serupa juga dilakukan oleh Siengthai dan Pila-Ngarm (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawn. Nur (2013) juga melakukan penelitian yang didalam penelitiannya juga menghasilkan pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja. Kemudian Amin (2015) didalam penelitiannya menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika terdapat kepuasan kerja maka faktor-faktor yang menjadi alasan karyawan untuk mencapai kepuasan telah terpenuhi, dengan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan dapat memberikan kinerja terbaik mereka. Penyebab kepuasan kerja yang diantaranya disebabkan oleh peluang promosi, pengakuan, tanggung jawab, prestasi. Kepuasan yang didapatkan karyawan mengacu pada kesuaian antara hasil perkerjaan yang telah dikerjakan dengan penghargaan yang didapatkan. Dengan berbagai hal tersebut menunjukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.6. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Uji hipotesis 6 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 2,222 dengan nilai

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

Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai dari pelatihan maka akan semakin tinggi nilai kepuasan kerja dan semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Khan dkk (2016) menemukan bahwa pelatihan berhubungan positif dan singinfikan terhadap kinerja kemudian sama halnya dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan antara kedua hubungan tersebut dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif tehadap kinerja. Fakhri dan Indi (2015) juga menemukan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang kemudian kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja. Pelatihan yang dilakukan oleh organisasi harus memberikan manfaat terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa puas dengan pelatihan yang dilaksanakan karena setelah pelatihan karyawan dapat menambah informasi dan pengetahuan dengan begitu tujuan pelatihan tersampaikan dan karyawan merasa puas karena dapat menjalankan

pekerjaan dengan lebih baik dari pengetahuan yang meraka terima setelah pelatihan. Dengan rasa puas yang telah diterima karyawan maka karyawan akan mudah mengerjakan pekerjaan mereka, sehingga tercipta kinerja optimal yang sesuai dengan harapan organisasi dan karyawan dapat memenuhi tanggungjawab mereka pada pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Citraningtyas dan Djastuti (2017) bahwa pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah terhadap kepuasan dan kinerja karyawan yang kemudian ditambah dengan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Thaief dkk (2015) didalam penelitiannya berisi pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja. Kemudian Hanasyha dan Tahir (2016) menyimpulkan didalam penelitiannya bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Inuwa (2016) menyatakan juga didalam penelitian bahwa hasil dari penelitan yang dilakukan berupa pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja. Dengan adanya pelatihan yang diberikan maka karyawan merasa puas karena mengerti dengan apa yang dikerjakan, dengan mengerti apa yang dikerjakan otomatis kinerja karyawan ikut meningkat. Karena dengan memberikan pelajaran atau ilmu pengetahuan sesuai dengan karakteristik program pelatihan dapat membantu karyawan memahami materi baru sehingga dapat diaplikasian pada kehidupan pribadi yang kemudian dapat mentrasfer

kembali ke pekerjaan mereka. Berdasarkan berbagai hal yang disampaikan diatas menunjukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

4.5.7. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja

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

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti menunjukan hasil, sebagai berikut :

a. ……Kalau mengenai kinerja sudah jelas, tidak mleset selalu sesuai target walaupun dengan kondisi yang begitu. Hanya saja mungkin target dan kinerja akan lebih baik jika karyawan merasa puas. Karena kan kalau mengenai kinerja setiap hari saya harus melakukan atau membuat laporan, jadi kalau kinerja saya tidak sesuai maka bisa berpengaruh terhadap gaji yang akan saya terima dan promosi (Responden 1, Kepala)

b. ……..Tidak mengganggu pekerjaan mas, karena saya didalam menjalankan pekerjaan menjunjung tinggi nilai keprofesionalan dan setiap pekerjaan yang diberikan saya selalu berusaha untuk menyelesaikan, memang mas setiap pekerjaan pasti ada sesuatu hal yang diluar ekspektasi kita tetapi saya berusaha untuk ikhlas maka saya jalani sajalah. (Responden 2, Staff)

c. …….Mengenai hal-hal yang kurang memuaskan di kantor saya masih bisa menoleransi hal tersebut. Ya karena sudah melakukan tanda tangan kontrak, dan sudah kewajiban saya melaksanakan pekerjaan dan berkinerja dengan baik serta bekerja kan juga ibadah mas dan dianjurkan di agama islam dan niat saya yang paling utama adalah bekerja untuk anak dan istri mas. (Responden 3, Staff)

Berdasarkan hasil wawancara menunjukan bahwa kinerja yang diberikan karyawan bukan karena karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada pada Dinas Pendidikan Yogyakarta. Namun tetap menyelesaikan kinerja mereka,karena kinerja yang diberikan harus tetap baik. Gaji dan kesempatan promosi yang menjadikan karyawan untuk tetap melaksanakan kinerja mereka.

Hasil wawancara juga menunjukan bahwa keprofesionalitasan yang membuat karyawan tetap bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dan ikhlas didalam menjalankan pekerjaan. Tanda tangan kontrak

pekerjaan juga membuat karyawan tetap menjalankan pekerjaan dengan baik serta landasan agamalah yang mebuat karyawan tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik karena mereka menganggap bahwa bekerja adalah ibidah dan tujuan utama mereka bekerja untuk anak dan istri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto dkk (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memdiasi lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan berbagai hal yang disampaikan diatas, maka menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner yang disebarkan kepada pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota Yogyakarta, maka di temukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan t-statistik 2,512 > 1,96. Hal tersebut menunjukan hipotesis 1 diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan t-statistik 2,537 > 1,96. Hal tersebut menunjukan hipotesis 2 diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan t-statistik 6,792 > 1,96. Hal tersebut menunjukan hipotesis 3 diterima.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan t-statistik 1,877 < 1,96. Hal tersebut menunjukan hipotesis 4 ditolak

5. Tedapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan t-statistik 2,015 > 1,96. Hal tersebut menunjukan hipotesis 5 diterima.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja, ditunjukkan dengan t-statistik 2,222 > 1,96. Hal tersebut menunjukan hipotesis 6 diterima.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, ditunjukkan dengan t-statistik 0,957 < 1,96. Hal tersebut menunjukan hipotesis 7 ditolak.

5.2. Saran

Berikut saran yang dapat peneiti berikan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya:

1. Bagi pihak manajemen:

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

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

2. Bagi penelitian yang akan datang:

Diharapkan penelitian selanjutnya diharapkan terlibat secara langsung dalam aktivitas instansi

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya menambah variabel seperti karakteristik budaya organisasi, stress kerja, manajemen konflik sehingga tidak hanya pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja saja.

Diharapkan penelitian selanjutnya memperbanyak obyek penelitian pada seluruh kantor ataupun instansi terkait agar diperoleh kondisi hasil kerja yang benar-benar representatif.

DAFTAR PUSTAKA

Afiyah, N., S. Djaelani, Q., A. Priyono, A., A. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Kasus pada Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 2(5).

Agbozo, G., Kafui. Owusu, I., Sakyi . Hoedoafia, A., Mabel. Atakorah Y., Boateng. 2017. The Effect of Work Environment on Job Satisfaction : Evidence from The Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*. Vol. 5(1).

Alwi, S, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi pertama. Yogyakarta : BPFE.

Amin, Mohammad. 2015. "Relationship between Job Satisfaction, Working Conditions, Motivation of Teachers to teach and Job Performance of Teachers in Mts, Serang, Banten". *Journal of Management and Sustainbility*. Vol. 5(3).

Anwar, Govand & Shukur, Inji. 2015. "The Impact of Training and Development on Job Satisfaction : A Case Study of Private Banks in Erbil". Vol. 2(1).

Arikunto, S. 2002 . *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Baedowi, Ahmad. 2015. *Manajemen Sekolah Efektif Pengalaman Sekolah Sukma Bangsa*. Cetakan I. Jakarta : PT Pustaka Alfabet.

Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktvitas Karyawan*. Pustaka Binaman Jakarta : Pressindo.

Bernardin & Russel. 2000. *Human Resources Management*. New York : Mc Graw Hill.

Bohlander, George. & Snell, Scott. 2013. *Human Resource. Management*. 16th ed. Mason, OH : South Western-Cengage Learning.

Chandra, Teddy. & Priyono. 2016. "The Influence Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance". *Journal International Education Studies*. Vol 9.

Chandrasekar, K. 2011. Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*. Vol. 1(1).

Chaudhary, N., Singh. & Bhaskar., Preeti. 2016. Training and Development and Job Satisfaction in Education Sector. *Journal of Resources Development and Management*. Vol. 16.

Chaudhry, N., Iqbal. Jariko, M., Ali. Mushtaque, Tania. Mahesar, H., Ali. Ghani , Zakia. 2017. Impact of Working Environment and Training & Development on Organizational Performance Though Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction. *European Journal of Training and Development Studies*. Vol. 4.

Citraningtyas Nuridha & Djastuti, Indi. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening : Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo. *Diponegoro of Journal Management*.Vol 4.

Damsar. Indrayani. 2016. *Pengantar Sosiologi Pedesaan*. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana.

Dessler, Gary. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2, Edisi Kesembilan. Jakarta : PT Indeks.

Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT Indeks.

Fakhri, R., Faiq. & Djastuti, Indi. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro of Journal Management*. Vol. 4(4).

Fakhri, R., Faiq. Djastuti, Indi. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening : Studi pada PT Audio Sumito Technology Indonesia. *Diponegoro Journal of Management*. Vol 4 (4).

Ghozali, Imam. Latan, Hengky. 2015. *Parital Least Squares Konsep, Teknkis dan Aplikasi Menggunakan Program Smart Pls 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang : BP Undip.

Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi* kedua. Yogyakarta : Andi Offset.

Hanafi, B., Dwilaksono. Yohana, Corry. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkunga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. Vol 5(1).

Hanaysha, Jalal dan Tahir, P. Rozita. 2016. Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork , and Employee Training on Job Satisfaction. *Journal of Social and Behavioral Sciences*. No 219.

Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE.

Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusaia*. Cetakan Kesembilan. Jilid I. Yogyakarta : BPFE UGM.

Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode Penelitian SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta : Luxima Metro Media.

Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Inuwa, Mohammed. 2016. Job Satisfaction and Employee Performance : An Empirical Approach. *The Millenium Universitiy Journal*. Vol. 1(1).

Khan, Ahmed., Afaq. Abbasi, S., O., B., H. Wasem, R., Muhammad. Ayaz, Mohsin. Ijaz, Moazzam. 2016. Impact Training and Developent of Employees on Employee Performance Through Job Satisfaction : A Study of Telecom Sector of Pakistan. *Journal of Marchothink Institute*. Vol. 7(1).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pawirosumarto, Suharno. Sarjana, K., P. Gunawan, Rachmad. 2017. The Effect of Work Environment, Leadhershipstyle, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Mangement*. Vol.59(6).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sekaran, U., R. Bougie. (2013) . *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*. Sixth Edition. USA : John Wiley and Son, Inc.

Siengthai, Sununta. & Ngarm P., Pila. 2016. The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Evidence-Based HRM*. Vol. 4(2).

Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN.

Simareme, C. & Isyandi. 2015. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. 3.

Spector, P. E. 1997. *Job Satisfaction* . USA : SAGE Publications, Inc.

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

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif , Kulatitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sultan, F., U. Saryadi. dan Hidayat, Wahyu. 2014. Pengaruh Kompensasi, Standar Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Karyawan Penjualan PT.Nasmoco Kaligawe Semarang. *Dipenegoro Journal of Social and Politic*. Vol. 4(5).

Sultana, Afshan. Irum, Sobia. Ahmed, Kamran. Mehmood, Nasir. 2012. Impact of Training on Employee Performance : A Study of Telecommunication Sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business*. Vol. 4(6).

Supatmi, M, Eko. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*. Vol 7.

Susetyo, W., Eko . Kusumaningtyas, Amiartuti. Tjahjono, Hendro. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 1(1).

Syafaruddin, Alwi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusi*a. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE UGM.

Tanujaya, Lia., Riantika. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Cornet Crown. *Jurnal Agora*. Vol. 3(1).

Thaief, Ilham. Baharudiin, Aris. Priyono dan Idrus M., Syafi'i. 2015 . Effect of Training, Compensation and Work Discipline Against Employee Job Performance. *Journal Review of European Studies*. Vol. 7(11) .

Tulenan, Samuel. 2015. Jurnal EMBA. The Effect of Work Environmet and Compensations Toward Employee Performance at the Office of State and Auction Service Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 3(3).

Wibowo, Mukti. Mochammad, A., Musadieq. Gunawan, E., Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhada Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 16.

LAMPIRAN

Lampiran 1 KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Kepala Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi UII yang sedang menyelesaikan tugas akhir, dengan judul "*Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepusan Kerja sebagai Variabel Intervening"*.

Sehubungan dengan hal tersebut maka saya sangat mengharapkan bantuan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk berkenan meluangkan waktu mengisi kuisioner dalam lembar kuisioner yang terlampir pada halaman berikut ini. Saya mengharapkan jawaban yang Ibu/Bapak/Sdr berikan nantinya adalah jawaban obyektif agar diperoleh hasil maksimal.

Bapak/Ibu tidak perlu khawatir karena jawaban dari kuisioner ini bersifat rahasia dan hanya dipergunakan sebatas keperluan penelitian, dan tidak dipengaruhi untuk kepentingan lainnya.

Akhir kata, terima kasih atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu sekalian.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,
Penulis

Nama : Mohammad Mahir A
NIM : 14311524

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi data dibawah ini dengan cara diberi tanda centang √

1. Jenis Kelamin :
    a. Pria
    b. Wanita
2. Usia :
    a. < 20 tahun
    b. 21 tahun – 30 tahun
    c. 31 tahun – 40 tahun
    d. 41 tahun – 50 tahun
    e. > 50 tahun
3. Pendidikan Terakhir :
    a. SMP
    b. SMA
    c. Diploma (D1/D2/D3)
    d. Sarjana (S1)
    e. Pascasarjana (S2)
    f. Doktor (S3)
4. Lama Bekerja :
    a. < 2 tahun
    b. 2 tahun – 10 tahun
    c. 11 tahun – 20 tahun
    d. 21 tahun – 30 tahun
    e. > 30 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda √ (centang) pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan anda.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-ragu/Netral

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (ST)

Pelatihan

No	**Pertanyaan**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Penentuan kebutuhan pelatihan ***General Treatment Need***						
1	Pelatihan yang dilakukan sesuai dengan jabatan karyawan					
2	Pelatihan diberikan kepaada seluruh karyawan, tidak ada pengecualian					
Observable performance discrepancies		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Perusahaan melakukan diskusi dengan karyawan sebelum dilakukan pelatihan.					
2	Perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan sebelum melakukan pekerjaan.					
3	Perusahaan meminta karyawan untuk menilai hasil kerjanya sendiri untuk mengikuti pelatihan.					
Future Human Resources Needs		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Pelatihan dilakukan untuk mengantisipasi kebutuhan dimasa yang akan datang.					

Desain program pelatihan ***Knoweledge centered objectives***		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Pelatihan diberikan untuk menambah pengetahuan karyawan					
2	Pelatihan diberikan untuk mengubah sikap karyawan agar menjadi lebih baik					
Performance centered objectives		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Pelatihan diberikan untuk menambah keterampilan karyawan					
2	Pelatihan diberikan untuk melakukan perbaikan terhadap kinerja karyawan					
Evaluasi Program Pelatihan ***Reactions***		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Program pelatihan berjalan efektif , diukur dengan reaksi peserta terhadap instruktur					
2	Program pelatihan berjalan efektif, diukur dengan reaksi peserta terhadap materi yang disampaikan.					
3	Program pelatihan berjalan efektif , diukur dengan reaksi peserta terhadap isi materi.					
4	Program pelatihan berjalan efektif, diukur dengan reaksi peserta terhadap bahan yang disediakan dalam pelatihan					
5	Program pelatihan berjalan efektif, diukur dengan lingkungan pelatihan yang ada disekitar.					
Learning		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Diadakan tes tertulis untuk mengetahui pengetahuan dan keterampilan peserta					
2	Diadakan tes performasi untuk mengetahui pengetahuan dan					

	keterampilan peserta					
3	Diadakan latihan simulasi untuk mengetahui pengetahuan dan keterampilan peserta.					
Behaviors						
1	Terjadinya perubahan perilaku setelah dilakukan program pelatihan.					
Organizational Results						
1	Program pelatihan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas.					
2	Program pelatihan dilakukan untuk mengurangi pergantian karyawan.					
3	Program pelatihan dilakukan untuk menghindari kecelekaan-kecelakaan.					
4	Program pelatihan diberikan untuk menghindari keluhan keluhan.					
5	Program pelatihan diberikan untuk perbaikan kualitas dan kepuasan.					
Cost Effectivity						
1	Biaya yang dikeluarkan sebanding dengan pelatihan yang didapat					

Lingkungan Kerja

No	**Pertanyaan**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Lingkungan Kerja Fisik						
1	Ruangan tempat saya bekerja meiliki ventilasi untuk mengatur sirkulasi udara					

2	Ruangan tempat saya bekerja memiliki suhu ruangan yang baik					
3	Ruangan tempat saya bekerja jauh dari kebisingan					
4	Terdapat infrastruktur yang sesuai dengan standar, yang mendukung kinerja karyawan					
5	Terdapat interior yang sesuai dengan standar, yang mendukung kinerja karyawan					
6	Terdapat aminiti (seperti *hand wash*, sabun, tisu toilet dll), yang mendukung kinerja karyawan					
Lingkungan Mental						
1	Saya merasa kelelahan ketika bekerja					
2	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton					
3	Atasan saya memberikan dukungan untuk bekerja					
Lingkungan Sosial						
1	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja					
2	Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan saya					
3	Saya mampu bekerjasama dengan rengan rekan kerja					
4	Saya mampu bekerjasama dengan atasan saya					

Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
Pekerjaan itu sendiri						
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya merasa puas dengan kesempatan belajar yang diberikan organisasi untuk meningkatkan kualitas saya					
3	Pekerjaan yang saya lakukan memicu saya menjadi lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
Gaji		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
2	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan organisasi					
3	Saya merasa puas dengan upah yang diterima karena sesuai dengan beban kerja yang diterima					
4	Saya merasa puas dengan prosedur pembayaran gaji yang diterapkan oleh organisasi					
Kesempatan Promosi		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan di organisasi kepada saya					
2	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi					
3	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk memperoleh penghargaan dari perusahaan					
Pengawasan		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

1	Atasan memberikan nasihat dan bantuan kepada karyawan dalam segala situasi					
2	Atasan memberikan kesempatan pada karyawan untuk melakukan pengambilan keputusan dibawah pengawasan atasan					
3	Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan terkait pekerjaan yang saya lakukan					
Rekan kerja		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Saya merasa puas dapat bekerjasama dengan rekan kerja					
2	Saya dan rekan kerja saya saling memberikan bantuan terhadap karyawan yang mengalami kesulitan					
3	Saya dan rekan kerja melakukan pemecahan masalah dengan *win-win solution*					

Kinerja

No.	**Pertanyaan**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Kualitas						
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar mutu perusahaan					
2	Saya teliti menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan					
4	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan					
Produktivitas		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Saya mampu menyelesaikan					

	pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya mampu menggunakan waktu secara efisien dalam bekerja					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya bersedia bekerja lembur jika dibutuhkan perusahaan					
Pengetahuan mengenai Pekerjaan		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan saya					
2	Saya memahami apa saja yang harus saya kerjakan dalam pekerjaan saya					
3	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Keterpercayaan		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
Ketersedian		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Saya hadir tepat waktu dalam bekerja					
2	Saya pulang tepat waktu dalam bekerja					
3	Saya menggunakan waktu istirahat/jam makan dengan tepat					
Kebebasan		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Saya mempunyai kebebasan dalam menyampaikan pendapat yang berkaitan dengan pekerjaan					
2	Saya mempunyai kebebasan dalam					

	menyelesaikan suatu pekerjaan					
3	Saya mempunyai kebebasan dalam bertukar shift (jam kerja) dengan karyawan lain					

Lampiran 2 Hasil olah data frekuensi responden

Notes

Output Created		19-SEP-2018 11:02:00
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan_Terakhir Lama_Bekerja /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet1]

Statistics

		Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan_Terakhir	Lama_Bekerja
N	Valid	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0

Frekuensi Tabel

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	49	62,8	62,8	62,8
	Wanita	29	37,2	37,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 50 tahun	17	21,8	21,8	21,8
	> 50tahun	1	1,3	1,3	23,1
	21 tahun - 30 tahun	5	6,4	6,4	29,5
	31 tahun - 40 tahun	30	38,5	38,5	67,9
	41 tahun - 50 tahun	25	32,1	32,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

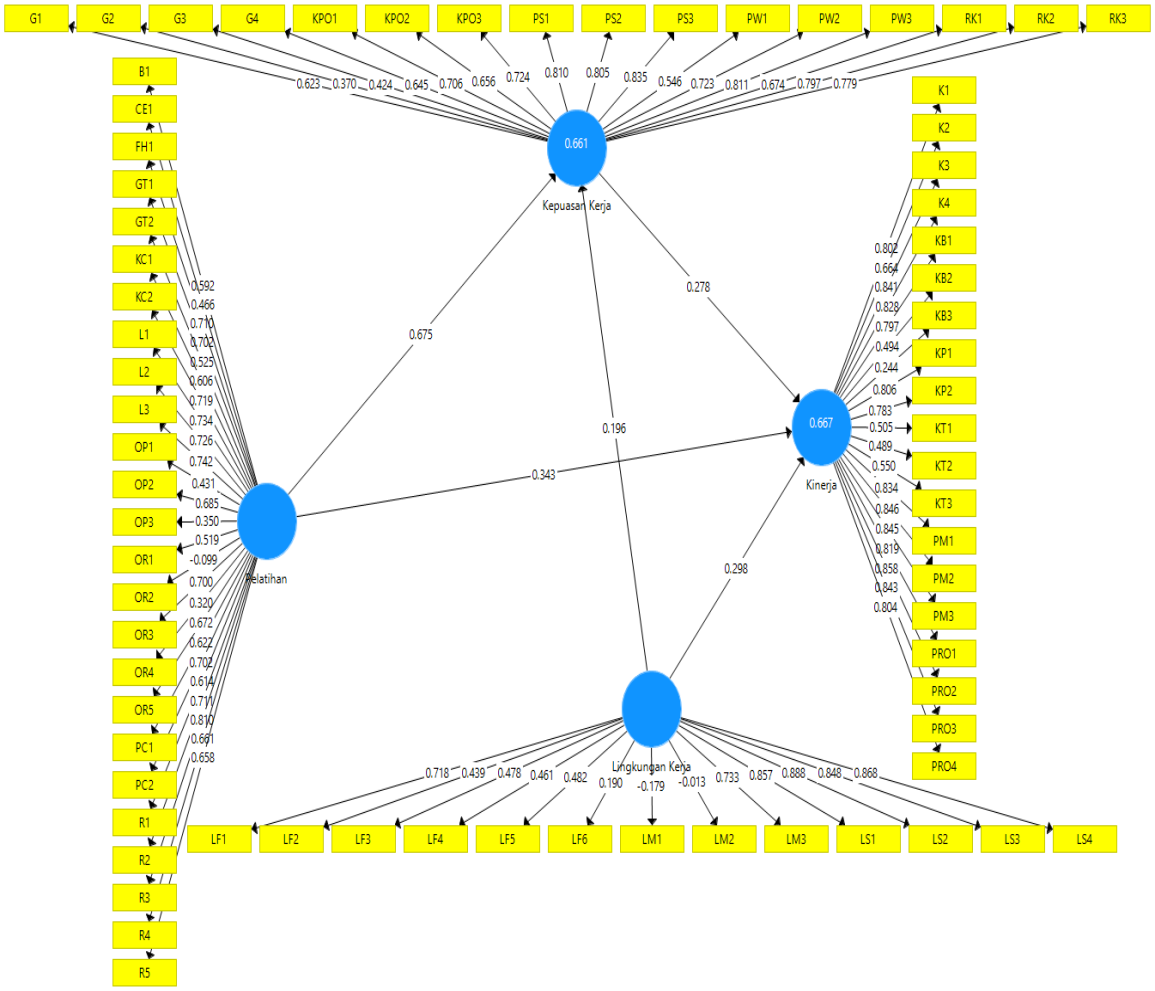
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	8	10,3	10,3	10,3
	S1	34	43,6	43,6	53,8
	S2	21	26,9	26,9	80,8
	SMA	14	17,9	17,9	98,7
	SMP	1	1,3	1,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

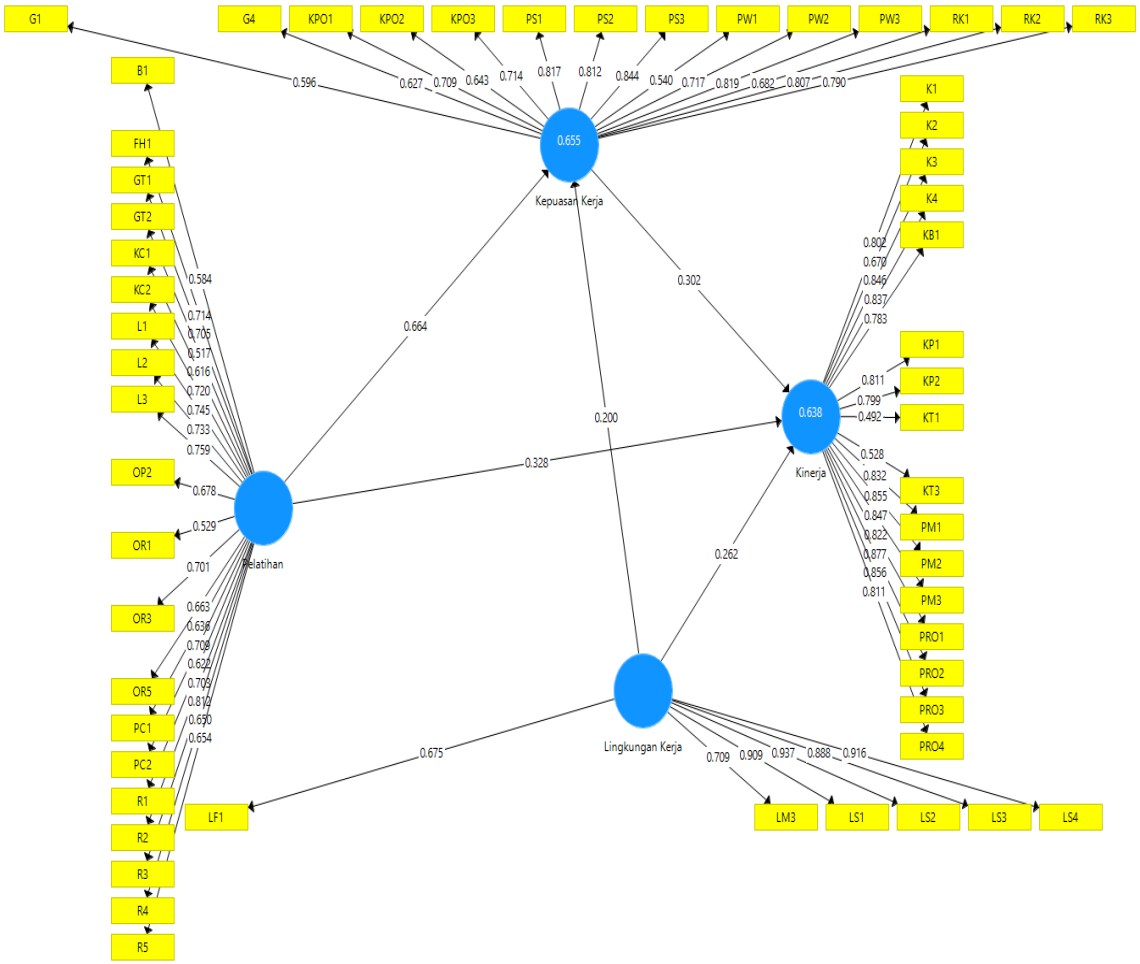
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 30 tahun	8	10,3	10,3	10,3
	11 tahun - 20 tahun	38	48,7	48,7	59,0
	2 tahun - 10 tahun	21	26,9	26,9	85,9
	21 tahun - 30 tahun	11	14,1	14,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Lampiran 3 Hasil olah data menggunakan program SMART PLS

- Uji Outer Model Sebelum Uji Indikator



- Hasil Uji Outer Model Sesudah Uji Indikator



- *Discriminant validity*

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

- *Cronbach's Alpha* and *Composite Reliability*

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

- R-Square

Item	R Square
Kepuasan kerja	0,646
Kinerja	0,623

- Q^2 *Predictive Relevance*

Item	SSE	SS0	Q^2(=1-SSE/SSO)
Kepuasan kerja	1,092.000	763.672	0,301
Kinerja	1,248.000	801.481	0,358
Lingkungan kerja	468.000	468.000	
Pelatihan	1,560.000	1,560.000	

- *Bootstraping*

Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)
Pelatihan-> Kinerja	0,328	0,335	0,132	2,485
Lingkungan kerja-> Kinerja	0,262	0,240	0,105	2,498
Pelatihan-> Kepuasan Kerja	0,664	0,672	0,092	7,252
Lingkungan kerja -> Kepuasan kerja	0,200	0,202	0,107	1,879
Kepuasan kerja -> Kinerja	0,302	0,315	0,148	2,043

- SEM Dengan Efek Mediasi

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV)	P Value
Pelatihan -> Kepuasan Kerja-> Kinerja	0,201	0,205	0,089	2.262	0,024
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja-> Kinerja	0,061	0,073	0,062	0,982	0,327

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian Universitas Islam Indonesia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

Nomor : 229/DEK/10/Div.SDM/VII/2018
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.

Assalamu'alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Mohammad Mahir Asshidiq
No. Mahasiswa : 14311524
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Mancasan Kidul No. 159

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening"

Dosen Pembimbing : Feresthi Nurdiana Dihan, SE., MM

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 23Juli 2018
Dekan,

Jaka Sriyana, SE.,M.Si., Ph.D
NIK. 93 313 0101

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian Badan Kesbangpol DIY

PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 21 Agustus 2018

Kepada Yth. :

Nomor : 074/8631/Kesbangpol/2018
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Walikota Yogyakarta
Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta

di Yogyakarta

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
Nomor : 229/DEK/10/Div.SDM/VII/2018
Tanggal : 23 Juli 2018
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal :**"PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN KOTA YOGYAKARTA"** kepada:

Nama : MOHAMMAD MAHIR ASSHIDIQ
NIM : 14311524
No.HP/Identitas : 081215098369/3374061807960004
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
Lokasi Penelitian : - Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
- Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta
Waktu Penelitian : 21 Agustus 2018 s.d 21 Februari 2019

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.

KEPALA
BADAN KESBANGPOL DIY

AGUNG SUPRIYONO, SH
NIP. 19601026 199203 1 004

Tembusan disampaikan Kepada Yth :
1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia;
3. Yang bersangkutan.

Lampiran 6 Surat Perizinan Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta

PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN
Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 555241, 515865, 562682
Fax (0274) 555241
E-MAIL : pmperizinan@jogjakota.go.id
HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
WEBSITE : www.pmperizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/1811
4446/34

Membaca Surat : Dari Surat Izin / Rekomendasi dari Kepala Badan Kebangpol DIY
Nomor : 074/8631/Kesbangpol/2018 Tanggal : 21 Agustus 2018

Mengingat :
1. Peraturan Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 77 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi,Kedudukan, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 14 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;

Diijinkan Kepada :
Nama : Mohammad Mahir Asshidiq
No. Mhs/ NIM : 14311524
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Ekonomi - UII Yogyakarta
Alamat : Jl Prawiro Kuat Condong Catur Yogyakarta
Penanggungjawab : Fereshti Nurdiana Dihan, SE., MM
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 27 Agustus 2018 s/d 27 November 2018
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan :
1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan
Pemegang Izin

Mohammad Mahir Asshidiq

Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 27 Agustus 2018
An. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Perizinan
Sekretaris

Dra. CHRISTY DEWAYANI, MM
NIP. 19630408198603201

Tembusan Kepada :
Yth 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Kepala Badan Kesbangpol DIY
3. Ka. Badan Kepegawaian Pendidikan & Pelatihan Kota Yogyakarta
4. Ka. Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
5. Ybs.