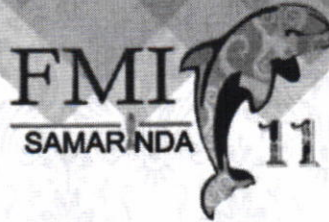


ISSN: 2407-0548



FORUM MANAJEMEN INDONESIA KE-11

PROSIDING

Forum Manajemen Indonesia (FMI) Ke-11

SEMINAR NASIONAL
CALL FOR PAPERS
DAN PENGABDIAN MASYARAKAT

Making Indonesia 4.0
Green Business Management
and Social Enterprise

Samarinda & Tenggarong, 6 - 7 November 2019

Host & Co Host :





FAKULTAS EKONOMI

Nama	Dr. Zainal Abidin, S.E., MM
NIP	196507071993031005
Jabatan	Sekretaris Panitia FMI 11

T. (0274) 8815811x 1000
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

SURAT TUGAS

Nomer : 167/Sek/60/Jur.Mnj/VIII/2019

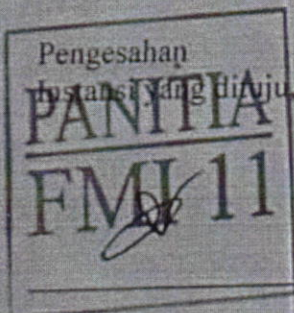
Bismillahirrohmanirrohiem

Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, dengan ini memberikan tugas kepada :

Nama : Andriyastuti Suratman, SE., MM
Pekerjaan : Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UII
Alamat : Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta
Keperluan : Seminar Nasional Call For Papers Dan Pengabdian Masyarakat : Making Indonesia 4.0 - Green Business Management And Social Enterprise.
Tempat/tujuan : Hotel Bumi Senyur Samarinda
Waktu : 6 s.d 8 November 2019

Demikian kepada yang bersangkutan/ berkepentingan diharapkan dapat menjalankan tugas dengan sebaik baiknya.

Alhamdulillahirobbil'alamien



Yogyakarta, 30 Agustus 2019
Sekretaris Jurusan Manajemen,

Dra. Nurfauziah, MM
NIK. 86 311 0101

Catatan :

- Kepada yang ditugaskan dimohon surat tugas ini, dicopy dan dikembalikan ke Fakultas Ekonomi (Jurusan Manajemen) dengan dilampiri : laporan tertulis dan copy sertifikat.

Tembusan :

1. Yang bersangkutan
2. Keuangan
3. Arsip

317.	Manajemen Strategi	[ABS-449] <i>The effect of strategic planning to improve firm performance through innovation</i> <i>Rofiaty, Christin S, Mintarti R.</i>	27
318.	Manajemen Strategi	[ABS-479] Peran komitmen manajemen dan kewirausahaan komunitas dalam menjaga keberlanjutan perusahaan <i>Budiana Gomulia</i>	28
319.	Manajemen Strategi	[ABS-507] Strategi kinerja layanan rumah sakit umum di samarinda <i>Tetra Hidayati, Syarifah Hidayah</i>	29
320.	Manajemen Strategi	[ABS-516] Pengungkapan modal intelektual pada industri energi baru terbarukan <i>Nurindra Dewi Astrini, Amalia Kusuma Wardini, Zainur Hidayah</i>	30
321.	Manajemen Strategi	[ABS-517] Strategi pengembangan ekonomi kreatif sebagai salah satu daya ungkit ekonomi di kabupaten kutai kartanegara <i>Sugeng Raharjo, Mawardi, Nilam Anggar Sari</i>	31
322.	Manajemen Strategi	[ABS-536] Upaya memperluas pasar umkm melalui penggunaan media sosial dan manajemen usaha di kota semarang <i>Rahmi Yuliana</i>	32
323.	Manajemen Sumber Daya Manusia	[ABS-15] Penguatan ekonomi masyarakat melalui peningkatan manajemen usaha bagi masyarakat pasca bencana kecamatan paguyaman dan kecamatan wonosari kabupaten boalemo <i>Zuchri Abdussamad</i>	1
324.	Manajemen Sumber Daya Manusia	[ABS-26] Kinerja karyawan: motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja <i>Sri Langgeng Ratnasari, Gandhi Sutjahjo</i>	2
325.	Manajemen Sumber Daya Manusia	[ABS-32] Hubungan antara pemberdayaan (<i>empowerment</i>) dengan kinerja pengurus badan usaha milik desa (bum desa) kecamatan megamendung kabupaten bogor <i>Herman, Tutus Rully</i>	3
326.	Manajemen Sumber Daya Manusia	[ABS-38] Faktor anteseden yang mempengaruhi kinerja guru sd muhammadiyah condong catur <i>Andriyastuti Suratman, Anita Surya Mulyanti</i>	4

Faktor Anteseden yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD Muhammadiyah Condong Catur

Andriyastuti Suratman
Universitas Islam Indonesia

Anita Surya Mulyanti
Universitas Islam Indonesia

andri_suratman@uii.ac.id
anitamulyanti6@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to examine the influence of training, work environment and job satisfaction toward to teacher performance This is quantitative research, questionnaire as a tool used to collect data. Respondents in this study were 40 teachers from SD Muhammadiyah Condong Catur, DIY. The data analysis tool used in this study was SPSS 23, carried out multiple linear regression analysis and for path analysis used the sobel test by knowing its indirect effect. The results of this study show that there is a training effect on teacher performance, there is an influence of training on teacher job satisfaction, there is an influence of work environment on teacher performance, there is a work environment for teacher job satisfaction, there is an influence of job satisfaction on teacher performance, and no training influence towards teacher performance with job satisfaction as an intervening variable, and there is no influence of the work environment on performance and job satisfaction as an intervening variable. Suggestions that can be submitted by researchers is to maintain and continue to try to form a comfortable work environment for teachers to work, remain consistent to continue to carry out trainings in order to improve competence, ability and knowledge of teachers, further researchers can develop this research by examining other factors can also affect performance and satisfaction, such as work life quality, work health and safety, employee empowerment.

Keyword: training, work environment, job satisfaction, performance.

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses yang menyeluruh mulai dari memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan (Dessler, 2008). Dalam melakukan rangkaian proses tersebut juga memerlukan adanya perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan, untuk memastikan tenaga kerja mencapai tujuan organisasi melalui kinerja yang dihasilkan (Bangun, 2012). Kinerja masing-masing personil tentu memiliki dampak pada kemajuan organisasi guna tercapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika atau sekelompok orang dalam suatu organisasi (Prawirosentono (1999). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2004). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti pelatihan dan lingkungan kerja yang diperhatikan oleh organisasi. Adapun hasil dari penelitian Bhat (2013) yang menunjukkan bahwa kinerja organisasi ditentukan secara signifikan oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Begitu pula dalam penelitian Omari dan Okaheh (2016), bahwa kondisi lingkungan kerja utama yang berdampak terhadap kinerja pekerjaan dan harus mendapatkan perhatian lebih.

Meskipun tidak sedikit pula organisasi yang menganggap pelatihan sebagai bentuk pengeluaran yang tidak perlu, pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh setiap organisasi dengan jumlah, kualitas dan jumlah pelatihan yang dilakukan sangat bervariasi dari satu organisasi ke organisasi lainnya. Peniadaan pelatihan berarti merugikan SDMnya karena dapat melumpuhkan kemampuan pekerja beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang terus berubah (Motloka dkk 2018). Melalui program

pelatihan akan didapatkan interaksi yang kuat dalam memperbaiki dan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari kondisi sebelumnya. Pentingnya pelatihan adalah untuk memungkinkan pekerja beradaptasi dengan ketidakpastian saat ini dan di masa depan, juga untuk memastikan adanya peningkatan komitmen dan motivasi yang unggul dalam bekerja (Halawi dan Haydar, 2018). Organisasi harus melatih karyawan mereka dengan sangat baik (Younas dkk 2018). Untuk mengetahui kapan pelatihan menjadi satu solusi dalam memperbaiki masalah kinerja tentu harus diketahui apa penyebab yang sebenarnya dari masalah kinerja (Elnaga & Imran, 2013) apakah benar-benar akibat kurangnya kecakapan secara keterampilan, pengetahuan atau faktor lain seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Kinerja karyawan dapat meningkat jika karyawan dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan pekerjaan. Tujuan pelatihan adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan dan menerapkannya pada kegiatan sehari-hari (Noe, 2000). Menurut Dessler (2008), pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Khan dkk (2016) menunjukkan hasil studinya bahwa kesenjangan antara pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan secara efektif dan efisien, harus dipersempit dengan menciptakan kesadaran di antara karyawan maupun manajer mengenai manfaat pelatihan dan pengembangan. Dengan adanya pelatihan yang sesuai kebutuhan akan berdampak positif terhadap keseluruhan kinerja organisasi, terutama produktivitas kerja (Elnaga & Imran, 2013). Dukungan Nwokeiwu dkk (2015) muncul senada bahwa pelatihan dan pengembangan sangat efektif dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja dan cenderung memperbaiki kinerja keseluruhan karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja bukan hanya pelatihan. Adapun variabel lingkungan kerja yang juga mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015), yang mengemukakan bahwa perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan kepuasan kerja. Seperti yang dinyatakan oleh Chaudry dkk (2017) bahwa ketika lingkungan kerja yang baik diberikan kepada karyawan di organisasi, karyawan tidak hanya senang tetapi tetap di sana dan bekerja untuk kemajuan dari organisasi. Lingkungan kerja menjadi bagian penting yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam upaya memfasilitasi SDMnya dalam melakukan pekerjaan. Nitisemito (1984) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja bagi karyawan.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja, mereka juga akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Octaviannand, dkk, (2017) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pelayaran XYZ. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dkk, (2013) menemukan hasil bahwa karyawan yang sudah merasa puas akan pekerjaannya pasti menjadi sumber daya manusia yang produktif sehingga kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Pengertian kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting (Luthans, 2001). Menurut Hasibuan (2014), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Handoko (2008), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah SD Muhammadiyah Condong Catur. SD Muhammadiyah Condong Catur ini merupakan sekolah swasta yang didirikan oleh yayasan persyarikatan Muhammadiyah. Per Mei 1999 berhasil meraih binaan dilakukan oleh Majelis Dikdasmen PCM Kecamatan Depok bekerjasama dengan para pakar pendidikan yang tergabung dalam wadah Komite Sekolah. SD ini berada di Gorongan, Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta. Guna menjadikan sekolah yang bisa meluluskan siswa/siswi yang berkualitas, SD Muhammadiyah Condongcatur memiliki visi "Membimbing dan Mengembangkan Potensi Anak Menuju Generasi yang ber-Akhlakul Karimah, Cerdas, dan Terampil, dengan Mengedepankan Kualitas dan Kemandirian dalam Menghadapi Tantangan Global Di Masa Depan." Visi yang telah ditetapkan tentunya membutuhkan usaha keras untuk mencapainya. Komponen penting dalam pendidikan yang tak pernah terlupakan adalah guru. Agar dapat mencetak lulusan yang cerdas, terampil, dan dapat menghadapi tantangan global, tentunya dibutuhkan guru-guru yang berkompoten pula.

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

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

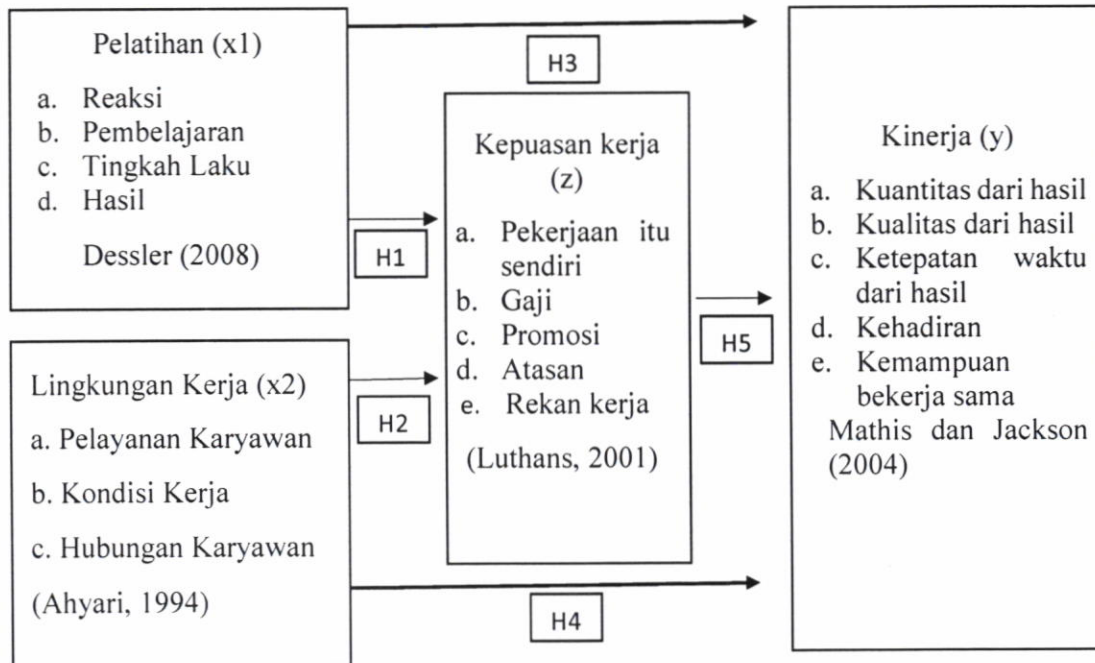
Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Karyawan dengan akses ke program pelatihan dan pengembangan di organisasi lebih memiliki posisi yang menguntungkan di berbagai organisasi dibandingkan mencari peluang pelatihan yang diprakarsai secara individual. Investasi dalam pelatihan yang dibuat organisasi menunjukkan kinerja organisasi dapat meningkat secara signifikan (Bhat, 2013; Halawi & Haydar, 2018), dan pekerjanya merasa dihargai. Dengan demikian, karyawan yang merasa tertantang dan dihargai melalui peluang pelatihan mungkin merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hasil dari pelatihan dan pengembangan diharapkan mempunyai pengaruh signifikan yang positif pada kepuasan kerja (Hanaysha & Tahir, 2016; Okechukwu, 2017). Lebih mendetail menunjukkan keterkaitan bahwa kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh pelatihan secara langsung juga berpengaruh terhadap kinerja (Basir dan Wahjono, 2014). Dengan adanya pelatihan memotivasi karyawan untuk menjadi lebih inovatif dan dengan demikian meningkatkan kinerja mereka (Halawi & Haydar, 2018; Mangkunegara dan Waris, 2015). Dan secara bertahap maupun bersamaan, pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga secara positif mempengaruhi motivasi karyawan dan kepuasan kerja (Motloka dan Sekantsi, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Amiroso dan Mulyanto (2015) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Alrub dkk (2015), menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh Alrub dkk, (2015) bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memprediksi tingkat niat untuk tetap bekerja. Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan fisik menyediakan alat intervensi yang berpotensi kuat untuk meningkatkan kerja yang terorganisir McCoy & Evans (2005). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015), ditemukan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian oleh Hardiyono dkk, (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif secara signifikan terhadap kepuasan dan kinerja. Adanya ketidakpuasan karyawan konsisten dengan hasil dari temuan sebelumnya bahwa faktor lingkungan memiliki dampak, dan menyebabkan penurunan kinerja (Omari dan Okasheh, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Chandral dan Priyono (2016) menunjukkan secara bersamaan lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dampak positif tidak hanya di sektor perbankan namun di dunia pelayaran (Octaviannand dkk, 2017) juga di ranah pendidikan di mana adanya kepuasan guru akan berpengaruh pada kinerjanya (Amin, 2015). Sirohi dan Shrivastva (2013) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja benar-benar berkaitan dengan komitmen dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtyas, dan Djastuti (2017), menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan terbukti benar dan diterima. Penelitian Raziq dan Maulabakhsh (2015), memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian Amiroso dan Mulyanto (2015), menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Alrub, dkk, (2015) menunjukkan ada hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja

Penelitian Nwokeiwu dkk (2015) menunjukkan hasil bahwa pelatihan mengarah pada peningkatan kinerja dan peningkatan kinerja dapat menyebabkan kepuasan kerja; keduanya saling menguatkan. Penelitian Khan dkk (2016) menunjukkan bahwa kinerja meningkat dengan peningkatan keterampilan program pelatihan dan pengembangan dan juga tingkat kepuasan tinggi di antara karyawan jika diberi pelatihan yang tepat. Amiroso dan Mulyanto (2015), menyatakan penggunaan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk variabel disiplin, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi tidak efektif. Sedangkan Fakhri dan Djastuti (2015) menunjukkan hasil bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja yang menjadi variabel intervening mempunyai nilai yang signifikan dan positif, sehingga secara signifikan akan memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

senada dengan hasil dari Hardiyono dkk (2017) dan Chaudhry dkk (2017) bahwa kepuasan kerja juga dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang akan dituju. Dalam rancangan survei, peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif (angka-angka) kecenderungan-kecenderungan, perilaku-perilaku, atau opini-opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut (Creswell, 2009). Lokasi penelitian adalah SD Muhammadiyah Condong Catur. Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Dalam penelitian ini, jumlah seluruh populasi dijadikan sampel secara sensus dalam penelitian sebanyak 40 guru.

Teknik pengujian validitas yang digunakan peneliti adalah melalui *person correlation product moment*. Uji ini dilakukan menggunakan bantuan alat analisis *IBM SPSS Statistics 23*. Teknik pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *cronbach alpha*. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang berupa uji multikolonieritas, uji normalitas, dan uji heterokedastisitas. Analisis regresi linier berganda juga digunakan, uji t, dan analisis jalur. Semua uji dilakukan dengan bantuan *software SPSS 23*.

Pembahasan

Hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel pelatihan, terdapat 1 sampai dengan 13 pernyataan, variabel lingkungan kerja, terdapat 1 sampai dengan 12 pernyataan, variabel kepuasan kerja, terdapat 1 sampai dengan 17 pernyataan dan variabel kinerja, terdapat 1 sampai dengan 17 pernyataan. Semuanya teruji valid, terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga seluruh butir pertanyaan, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur masing-masing variabel. Variabel pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja juga memiliki nilai koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 1.
Rekapitulasi Analisis Deskriptif Pelatihan

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

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persepsi guru SD Muhammadiyah Condong Catur terhadap variabel pelatihan adalah tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan rata-rata variabel pelatihan yaitu 4,14. Rata-rata variabel pelatihan yang tinggi menunjukkan bahwa responden menilai bahwa proses pelatihan yang telah dialami memiliki hasil reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil yang baik bagi para guru dalam menjalankan pekerjaannya.

Tabel 2.
Rekapitulasi Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Pelayanan Karyawan	4,50	Sangat Baik
2	Kondisi Kerja	4,14	Baik
3	Hubungan Antar Karyawan	4,23	Baik
Lingkungan Kerja		4,29	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa persepsi guru SD Muhammadiyah Condong Catur terhadap variabel lingkungan kerja adalah sangat tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan rata-rata variabel lingkungan kerja yaitu 4,29. Rata-rata variabel lingkungan kerja yang sangat tinggi menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan bahwa lingkungan kerja tempat para guru bekerja dinilai sangat baik.

Tabel 3.
Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari Tabel 3 dapat diperhatikan bahwa rata-rata variabel kepuasan kerja yaitu 3,95. Rata-rata variabel kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa responden merasakan tingkat kepuasan para guru terhadap pekerjaannya tergolong tinggi.

Tabel 4.
Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kinerja

No.	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Kuantitas <i>output</i>	4,16	Baik
2	Kualitas <i>output</i>	4,09	Baik
3	Ketepatan	4,09	Baik
4	Kehadiran	4,13	Baik

5	Kemampuan Bekerjasama	4,16	Baik
Kinerja		4,13	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari Tabel 4 di atas terlihat hasil persepsi guru SD Muhammadiyah Condong Catur terhadap kinerja yang dihasilkan adalah tergolong baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan rata-rata variabel kinerja yaitu 4,13. Rata-rata variabel kinerja yang baik menunjukkan bahwa responden merasa bahwa kinerja yang mereka hasilkan sudah dalam kondisi atau kategori baik.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5.
Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Var.	Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolonieritas	Uji Heteroskedastisitas
1	X1	Normal	2,090 < VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	X2	Normal	2,090 < VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Z	Normal	1,000 < VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas
4	Y	Normal	-	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, seluruh variabel terbukti normal, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi multikolonieritas karena nilai tabel signifikan lebih kecil dari nilai VIF.

Analisis Regresi Linier Berganda

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

1. Hasil uji regresi linier berganda pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

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

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

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari hasil regresi di atas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

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

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

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

Tabel 7.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 7, hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 66,5%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 66,5%. Sedangkan 33,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama** yang berbunyi, "Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja guru," **terbukti**. Begitu pula berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua** yang berbunyi, "Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru," **terbukti**.

- Uji regresi linier berganda pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja

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

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

Sumber: Data primer, 2019

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

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

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,622 memiliki arti jika variabel pelatihan dan lingkungan kerja memiliki nilai 0, maka kinerja guru SD Muhammadiyah Condong Catur koordinator nilainya sebesar 8,622.
- Pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,538. Dapat diartikan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dengan kinerja. Jika variabel pelatihan meningkat

- satu satuan, maka besarnya variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,538 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.
- Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,639. Dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja. Jika variabel pelatihan meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,639 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.
 - Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Model Summary^b

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

Sumber: Data primer, 2019

Berdasarkan Tabel 9, hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 62%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 62%. Sedangkan 38% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga** yang berbunyi, “Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru,” **terbukti**. Begitu pula berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat** yang berbunyi, “Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru,” **terbukti**.

3. Hasil uji regresi linier berganda kepuasan kerja terhadap kinerja

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

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

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari hasil regresi di atas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

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

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

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

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

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

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 11, hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 67,5%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 67,5%. Sedangkan 32,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kelima** yang berbunyi, "Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru," **terbukti**.

Analisis Jalur

Dari beberapa keterkaitan langsung baik dari pelatihan, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja terdapat dugaan adanya pengaruh tidak langsung. Dalam menguji pengaruh tidak langsung, peneliti menggunakan uji sobel. Dikatakan memiliki pengaruh tidak langsung lebih baik dari pada pengaruh secara langsung apabila nilai Z yang dihasilkan $>1,96$ atau $<-1,96$. Adapun analisis uji sobel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Rangkuman Uji Sobel

Pengaruh Variabel	Beta X-Z	Beta Z-Y	Std. Error X-Z	Std. Error Z-Y	Z
Pelatihan (X_1)→Kepuasan kerja (Z)→Kinerja (Y)	0,519	0,803	0,228	0,090	2,207
Lingkungan Kerja (X_2) → Kepuasan kerja (Z) → Kinerja (Y)	0,713	0,803	0,175	0,090	3,706

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai Z dari pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja adalah sebesar 2,207. Hasil tersebut lebih besar dari besarnya indikator yang telah ditetapkan yaitu $2,207 > 1,96$. Artinya terdapat peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Begitu pula peran kepuasan kerja juga dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja yaitu sebesar $3,706 > 1,96$.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan, yaitu terdapat pengaruh variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, dan terdapat pula pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dari beberapa pengaruh secara parsial secara berurutan antar variabel, ditemukan adanya peran kepuasan kerja sebagai mediator dari pengaruh tidak langsung dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

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

Daftar Pustaka

- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Alrub, dkk. (2016). Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas. *Applied Nursing Research* 31.
- Amin, Mohammad. (2015). Relationship between Job Satisfaction, Working Conditions, Motivation of Teachers to Teach and Job Performance of Teachers in MTs, Serang, Banten. *Journal of Management and Sustainability; Vol. 5, No. 3*.
- Amiroso, Jajang & Mulyanto. (2015). Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). *European Journal of Business and Management* Vol.7, No.36.
- Ayuningtyas, A. H., & Djastuti, I. (2017). Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Journal of Management*, 1-13.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basir, N. M., & Wahjono, S. I. (2014). The Effectiveness of Training Towards Job Satisfaction With Job Performance As A Mediating Variable At Agricultural Agency: Evidence From Malaysia. *Balance Economics*,.
- Bhat, Z. H. (2013). Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India. *Indian Journal of Applied Research*.
- Chandra, Teddy & Priyono. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies; Vol. 9, No. 1*.
- Chaudhry, Naveed Iqbal., dkk. (2017). Impact Of Working Environment And Training & Development On Organization Performance Through Mediating Role Of Employee Engagement And Job Satisfaction. *European Journal of Training and Development Studies* Vol.4, No.2, pp.33-48.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. United States of America: Sage Publications, Inc.
- Dessler, G. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia (terj)*. PT Macanan Jaya cemerlang.
- Fakhri, F.R. & Djastuti, I. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management* Vol 4 No 4.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., & Konopaske, Robert. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teawork, and Employee Training on Job Satisfaction. 272 – 282.
- Handoko, T Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hardiyono., Hamid, Nurdjanah., Y, Ria Mardiana. (2017). The Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employee's Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable at state electricity company (PLN) of south Makassar area. *Advances in Economics, Business and Management Research, volume 40*.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Jayaweera, Thushel. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 3*.
- Khan, A. A., Abbasi, S. O., Waseem, R. M., Ayaz, M., & Ijaz, M. (2016). Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan. *Journal of Business Management and Strategy*.
- Luthans, F. (2001). *Organizational Behavior*. New York: John E. Biernat.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in OPT. Asuransi Bangun Askrida). *Journal of Social and Behavioral Sciences*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia (terj)*. Jakarta: Salemba Empat.
- McCoy, J.M., & Evans, G. (2005). Physical work environment. In J. Barling, E.K. Kelloway, & M. Frone Eds. *Handbook of work stress* (pp.219-245). Thousand Oaks, CA: Sage Publication.

- Motloka, E. M., Sekantsi, P.L., Monyoloc, P. R., The Impact of Training on Employees Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho. *International Journal of Human Resource Studies* . ISSN 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 2
- Nitisemito, Ales S. (1984). *Manajemen Personalia*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.
- Noe, R. A. (2000). *Employee Training and Development*. Singapore: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Nwokeiwu, D. J., Fields, D., & Nwosu, D. E. (2015). Perceived Impact of Training and Development on Job Satisfaction and Performance among Nigerian Railway Staff. *The International Journal Of Business & Management*.
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*.
- Okechukwu, W. (2017). Influence of Training and Development, Employee Performance on Job Satisfaction Among The Staff of School of Technology Management and Logistics, Universiti Utara alaysia (STML, UUM). *Journal of Technolgy Management and Business*.
- Omari, Khaled Al & Okasheh, Haneen. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research Vol 12, No 24*.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rahayu, Putu Desyana., Sudibia, Gede Adnyana. (2013). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bali Summer.
- Raziq, Abdul., Maulabakhsh, Raheela. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 717 – 725
- Riyanto, Setyo., Sutrisno, Ady., Ali, Hapzi. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.
- Rohman, F., Armanu, & Mandayanti, N. (2011). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Tata Kelola dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram).
- Sirohi, Anshu & Shrivastva, Nidhi. (2013). Correlation of Satisfaction, Commitment & Performance on Faculty Staffs' Performance at Private Institutions in Uttarpradesh (India). *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR) Vol 2, No. 8*.
- Sugiyono, P. D. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta