

PAPER NAME

JURNAL SELF!.pdf

AUTHOR

Selfi Arinata

WORD COUNT

4805 Words

CHARACTER COUNT

30983 Characters

PAGE COUNT

15 Pages

FILE SIZE

566.1KB

SUBMISSION DATE

Aug 26, 2024 1:04 PM GMT+7

REPORT DATE

Aug 26, 2024 1:05 PM GMT+7

● 25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 25% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

- Crossref Posted Content database
- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 15 words)

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA SMPN 1 PANJI KABUPATEN
SITUBONDO**

Selfi Arinata

arynathan13@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Siti Soleha

¹siti_soleha@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ayu Dita Windra Ciptasari

ayudita@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Human resources are valuable assets and function as the main driving force behind every action or activity of an organization. An organization really needs a professional and skilled workforce to contribute optimal performance in achieving the goals set by the organization's leadership. ³The aim of this research is to analyze and test the influence of competency and work environment on teacher performance through job satisfaction as an intervening variable at SMPN 1 Panji Situbondo. The population used in this research were 36 teachers at SMPN 1 Panji Situbondo. This sampling technique ²is saturated sampling. Data analysis and hypothesis testing in research uses Structural Equation Models - Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that Competence has a significant positive influence on job satisfaction, Motivation has a significantly positive influence on job satisfaction, Work environment has a significantly positive influence on job satisfaction, Competency has a positive but not significant influence on teacher performance, Motivation has a positive influence but not significant on teacher performance, work environment has a positive but not significant effect on teacher performance, ¹job satisfaction has a significant positive effect on teacher performance. Then the results of the indirect influence hypothesis test show that Competence on teacher performance through job satisfaction has a significant positive effect, Motivation on teacher performance through ²job satisfaction has a significant positive effect, Work environment on teacher performance through job satisfaction has a significant positive effect

Keywords: Competence, Motivation and Work Environment, Performance, Satisfaction.

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tercermin dari kualitas talenta yang tersedia. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan SDM untuk berkolaborasi dengan sumber daya lain di dalam

perusahaan. Sekalipun suatu organisasi memiliki peralatan berteknologi tinggi, tidak ada gunanya jika karyawan yang mengoperasikannya tidak memiliki kualifikasi yang sesuai. Hal yang sama juga terjadi pada sumber

informasi. Informasi terlengkap sekalipun tak berguna jika SDM suatu organisasi tidak dapat mengubahnya menjadi pengetahuan yang membantu organisasi tumbuh dan berkembang.

Untuk berhasil mencapai tujuan suatu organisasi, suatu organisasi diharapkan terdiri dari sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan gagasan yang komprehensif, serta menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini juga berlaku pada penataan lingkungan sekolah. Dalam hal ini SMPN 1 Panji Situbondo menjadi subjek penelitiannya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2018:10) berpendapat bahwa "Manajemen sumber daya manusia adalah konsep dalam mengelola hubungan dan peran kualitas kerja untuk mencapai efisiensi dan membantu menciptakan keinginan organisasi dan individu serta orang-orang di sekitarnya." MSDM merupakan sikap di lingkungan kerja yang memakai disiplin waktu dan pengelolaan kinerja dalam organisasi untuk merubah kualitas kerja.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, kepala sekolah, guru, dan staf sekolah merupakan pemangku kepentingan penting yang berfungsi sebagai sumber informasi yang sangat baik dalam memberikan layanan pendidikan kepada siswa.

Pengelolaan sdm merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja staf dan guru.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang dinyatakan dalam bentuk mendasar, seperti penerapan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diharapkan. Menurut Beheshtifar dan Moghandam (2011: 113), "Kompetensi adalah karakteristik yang mengacu pada sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas." Kompetensi sering kali diidentifikasi oleh setiap karyawan tergantung pada posisinya yang didefinisikan sebagai keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau bekerja. Otonomi sangat penting bagi guru untuk menilai tingkat kemampuannya agar dapat bekerja secara optimal dan memberikan hasil yang positif. Berkontribusi pada organisasi.

Menurut Wibowo (2017:283), ada enam indikator kompetensi antara lain:

- 1) Keyakinan dan nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik
- 5) Motivasi
- 6) Kemampuan intelektual

Motivasi

Mangkunegara (2017:93) menyatakan bahwa "Motivasi adalah apa yang memotivasi pegawai untuk melakukan perubahan positif untuk mencapai hal yang diinginkan." Motivasi merupakan faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja. Berdasarkan pengertian

tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah bentuk. Energi yang mengubah sikap dan semangat pegawai, yang disesuaikan untuk meningkatkan kualitas kerja, guna mencapai tujuan organisasi. Jika termotivasi, guru akan antusias dengan pekerjaannya dan membawa perkembangan yang berarti bagi organisasi.

¹Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2014:153) Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

Lingkungan Kerja

Hasibuan (2013:67) mendefinisikannya sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah apa yang ada di sekitar seseorang dengan mempengaruhinya melalui individu disekitarnya dan suasana disekelilingnya pada saat ia menyelesaikan tugasnya." Lingkungan kerja berkaitan dengan semua hal yang mencakup orang-orang yang saling berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang positif adalah lingkungan dimana karyawan merasa aman, nyaman, dan bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal, sehingga bisa berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi kerja yang optimal akan menghasilkan peningkatan kinerja dan kelancaran proses kerja.

Menurut Nitisemito (2018:47), indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Lingkungan kerja yang bersih

- 2) Pencahayaan yang cukup, tidak menyilaukan
- 3) Komunikasi yang baik membantu tubuh tetap sehat
- 4) Menjamin keamanan menciptakan ketenangan pikiran
- 5) Kebisingan yang tidak menyenangkan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif guru terhadap pekerjaan, situasi kerja, dan interaksi manajer-anggota. Hal ini penting agar individu dapat merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Wexley dan Yulk (2019:139) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bagian dari persepsi iklim tempat kerja dari sudut pandang profesional. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mendorong individu untuk bekerja lebih baik.

Menurut Afandi (2018:82) ada banyak indikator berbeda yang dapat diukur, antara lain :

- 1) Pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan kerja

Kinerja

Afandi (2018:83) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil capaian kerja dari individu baik personal ataupun tim pada organisasi dengan mengikuti aturan tugas yang tidak melanggar hukum, etika, dan moral." Kinerja tugas individu juga menentukan kepuasan kinerja dalam suatu organisasi. Hal tersebut harus dievaluasi, ditingkatkan, dan dikembangkan untuk mencapai

kinerja yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

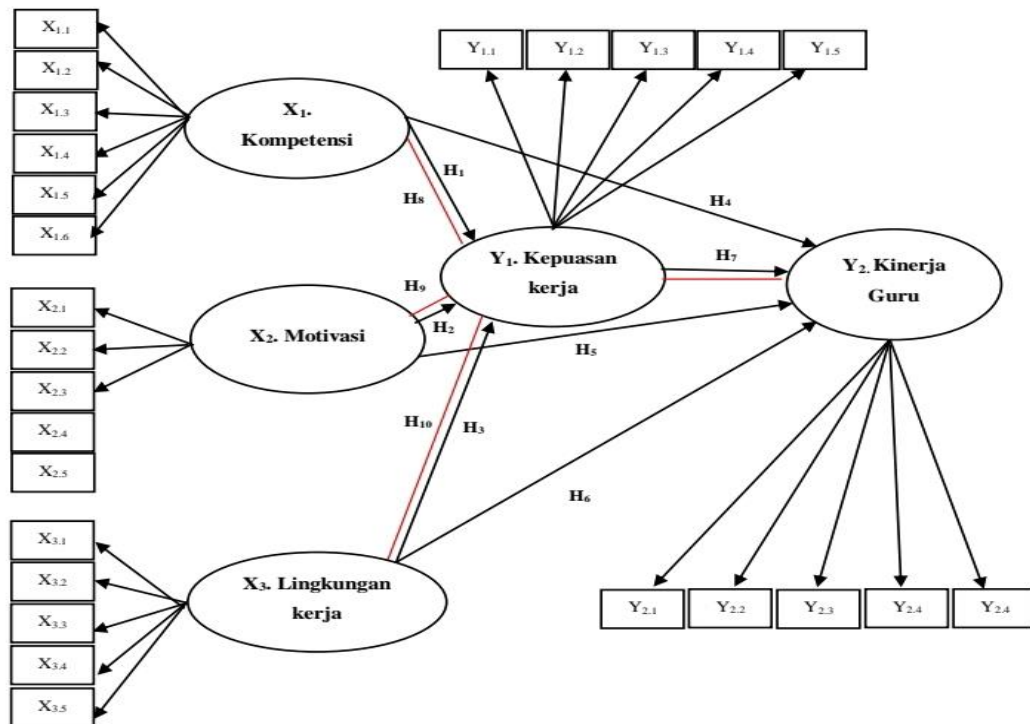
Menurut Bangun (2018:234), ukuran kinerja ini mencakup aspek-aspek sebagai berikut:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Tepat waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan berkolaborasi

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2016:60) mengatakan, “Kerangka konseptual adalah suatu cara menghubungkan

konsep-konsep dari permasalahan yang sedang dipelajari. Kerangka konseptual ini berperan sebagai penghubung atau penjelasan terhadap berbagai topik yang dibicarakan secara rinci”. Berdasarkan teori dan penjelasan di atas, kita dapat fokus pada kerangka mental yang menjelaskan hubungan antar variabel independen yang berlaku dalam kasus ini Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) Kinerja Guru (Y_2) melalui variabel *intervening* Kepuasan Kerja (Y_1).



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Sugiyono (2017:105) menyatakan bahwa “Hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut

H₁: Diduga kompetensi terhadap kepuasan kerja guru;

H₂: Diduga motivasi terhadap kepuasan kerja guru;

H₃: Diduga lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru;

H₄: Diduga kompetensi terhadap kinerja guru;

H₅: Diduga motivasi terhadap kinerja guru;

H₆: Diduga lingkungan kerja terhadap kinerja guru;

- H₇: Diduga kepuasan kerja terhadap kepuasan kinerja guru;
- H₈: Diduga kompetensi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja;
- H₉: Diduga motivasi ²terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja;
- H₁₀: Diduga lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja;

III. METODE PENELITIAN

Soegeng (2011:51) menjelaskan “Rancangan penelitian mencakup langkah-langkah penelitian yang efektif, terstruktur, dan konsisten dengan tujuan untuk menjamin keakuratan data yang diperoleh.” Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana data dan informasi dikumpulkan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden.

Rancangan penelitian ini mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan metodologi yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, khususnya yang mengukur fenomena secara cermat. Metode kuantitatif ini digunakan untuk menunjukkan hubungan sebab akibat antar variabel penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kompetensi (X₁), Motivasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), dan variabel terikat Kinerja Guru (Y₂), dengan variabel intervening Kepuasan Kerja (Y₁) di SMPN 1 Panji.

²Tempat dan Waktu Penelitian

Masa penelitian selama tiga bulan yaitu bulan April sampai

dengan Juli 2024. Lokasi penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Panji, Jalan Basuki Rahmat 261, Desa Mimbaan Kec. Panji, Kab. Situbondo, Prov. Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah seluruh objek atau individu dengan ciri-ciri tertentu yang lengkap dan unik untuk diteliti. Menurut pengamatan. Pada penelitian ini jumlah guru di SMPN 1 Panji Situbondo berjumlah 36 orang (tidak termasuk kepala sekolah). Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yang dijelaskan oleh Sugiyono (2016:85) “sebagai teknik pengambilan sampel yang menysasar seluruh anggota populasi”. Berdasarkan pemahaman tersebut, 36 guru tetap dipilih untuk penelitian ini.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisa dan mencari bukti jawaban pada hipotesis penelitian ini adalah *Partial Least Square* atau (PLS-SEM).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden terpilih adalah sebanyak 36 orang guru tetap SMPN 1 Panji Situbondo yang bersedia mengikuti dan membantu memberi jawaban dari penelitian ini.

Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen terdiri dari seperangkat indikator yang mewakili suatu variabel laten dan menjadi dasar untuk memperkuat variabel laten yang bersangkutan. Validitas konvergen sering digunakan untuk menetapkan nilai

valid suatu indikator atau variabel laten. Pengujian validitas konvergen dapat ditentukan dengan memeriksa muatan eksternal dari masing-masing indikator yang relevan. Jika nilai beban luar lebih besar dari nilai ideal yaitu 0,7 maka indikator tersebut dinyatakan valid. Artinya, indeks yang dimaksud dapat mengukur pekerjaan yang dihasilkan dengan lebih efektif. Selain itu, nilai AVE sebesar 0,5 atau lebih tinggi menunjukkan bahwa, secara rata-rata, konstruk tersebut menjelaskan sebagian varians dalam indikator. Pada penelitian ini dinyatakan “valid” baik untuk beban eksternal maupun nilai AVE

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas sering digunakan untuk menunjukkan keakuratan, konsistensi, dan validitas suatu instrumen dalam mengevaluasi konstruk. Alat yang andal adalah alat yang dapat menunjukkan nilai yang serupa bila digunakan untuk mengukur benda yang sama berkali-kali atau bila jawaban pertanyaan stabil dan konsisten. Sarwono dan Narimawati (2015:18) menyatakan bahwa “Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7 dan nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,7.” Dalam penelitian ini, semua alat yang dievaluasi terbukti dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengecekan multikolinearitas dapat dilakukan dengan pengecekan nilai statistik klinis (VIF) pada “*Internal VIF Value*”. Pengujian multikolinearitas sering digunakan

untuk melihat korelasi yang tepat antar variabel independen dalam suatu model regresi. Untuk nilai VIF 5,00 asumsi klasik “multikolinieritas” tidak dilanggar, akan tetapi dalam model struktural (PLS) sering terjadi pelanggaran asumsi multikolinearitas dan masih dapat diterima. Pada penelitian ini hasil nilai VIF tidak mengarah pada pelanggaran

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) “Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah dalam suatu model regresi variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya berdistribusi normal.” Pengujian normalitas dapat ditentukan dengan nilai rasio kritis (CR) *skewness* dan *kurtosis*. Asumsi normalitas dianggap tidak dilanggar jika nilai CR antara -2,58 dan 2,58 (2,58) pada tingkat signifikansi 1% (0,01). Oleh karena itu, kesimpulannya seluruh indikator yang digunakan mempunyai distribusi normal baik univariat maupun multivariat berdasarkan kelengkapan sebaran data penelitian ini, setiap indikator akan memberikan kontribusi positif.

2 Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness-of-fit* (GOF) bertujuan untuk mengetahui distribusi data sampel yang tepat berdasarkan distribusi teoritis tertentu. Pengujian ini menggunakan model penyesuaian yang terdiri dari 3 model pengukuran yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) sebesar $0,070 < 0,09$, *Chi square* sebesar 521.176 dan NFI (*Normed Fit Index*) sebesar 0,637 mendekati angka 1. Jika struktural

konsep yang dikembangkan dalam penelitian serupa dengan kenyataan yang ada, model penelitian dianggap tepat dan diterima dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) umumnya digunakan untuk mengevaluasi korelasi antara konstruk eksogen dan endogen yang diketahui. Untuk mengetahui besar kecilnya suatu bilangan, perlu melihat *R-Square Adjusted* yang disesuaikan jika terdapat lebih dari dua variabel bebas. Perubahan nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur pengaruh suatu variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Pada output *R-Square*, ini adalah hasil yang diperoleh setelah melakukan pengecekan kontribusi data:

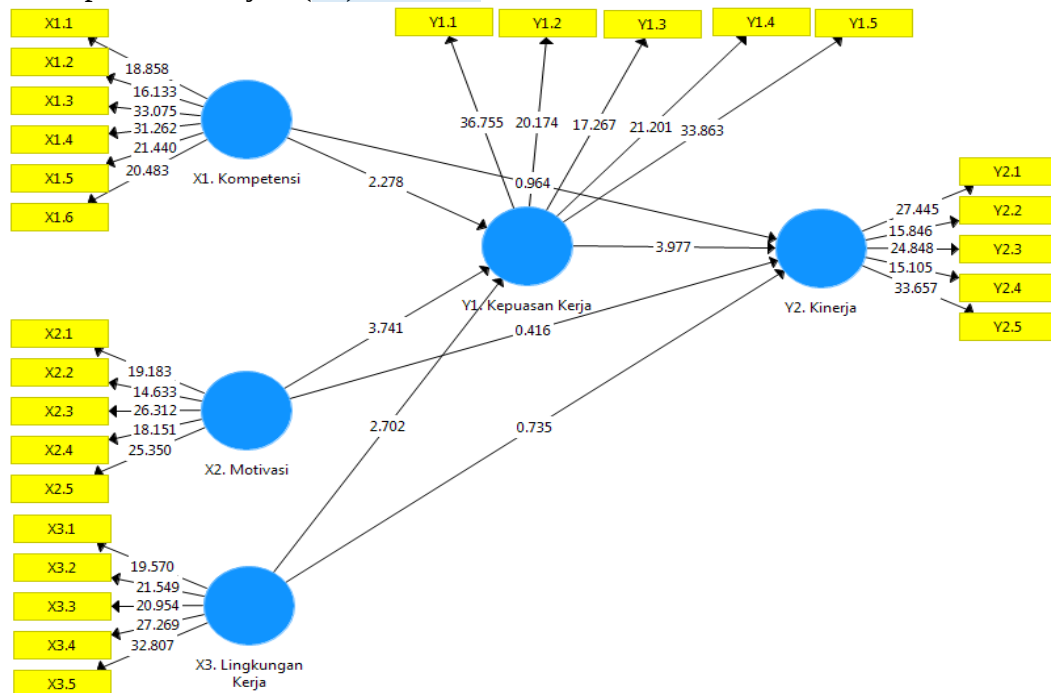
- 1) Variabel Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar

0,838 (83,8%), dengan pengaruh yang tinggi sekali sedangkan sisanya 16,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

- 2) Variabel Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,809 (80,9%), dengan pengaruh yang tinggi sekali sedangkan sisanya 19,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Inner model dirancang untuk mempelajari dan mengevaluasi korelasi yang terjadi antara konstruksi eksogen dan endogen yang ditentukan. Untuk eksplorasi, analisis studi menggunakan Smart PLS untuk menghasilkan interpretasi struktural seperti dalam gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan **Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,266). Nilai *T Statistic* yaitu 2,278 ($>1,964$) dengan nilai *P value* yaitu sebesar **0.023** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 1 diterima**. Pengujian telah menunjukkan bahwa kemampuan dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya keterampilan meningkatkan nilai persaingan di lingkungan pegawai dan mendorong pegawai bersaing untuk mendapatkan prestasi kerja terbaik. Kompetensi adalah keterampilan dan pengetahuan khusus perusahaan yang ditujukan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi. Semakin kompeten seorang karyawan, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Dalam hal ini kepuasan kerja dapat tercipta. Hasil penelitian ini menegaskan dan memperkuat temuan penelitian sebelumnya dari Kair *et all* (2023)

Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,376). Nilai *T Statistic* yaitu 3,741 ($>1,964$) dengan nilai *P value* yaitu sebesar **0.000** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 2 diterima**. Pengujian menunjukkan bahwa motivasi dapat mempunyai

dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi sendiri mempunyai kemampuan untuk memberikan nilai positif ketika seseorang ingin mencapai suatu tujuan tertentu. Memberikan motivasi yang cukup akan menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan seseorang terhadap pekerjaan. Meningkatnya semangat dan motivasi menjadi sukarelawan akan meningkatkan kualitas pekerjaan dan meningkatkan produktivitas. Tentu saja hal ini juga meningkatkan kepuasan kerja di dalam perusahaan. Semakin termotivasi untuk bekerja, maka akan semakin puas dengan pekerjaan tersebut, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini menegaskan dan memperkuat temuan penelitian sebelumnya dari Shavira & Febrian (2023)

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,373). Nilai *T Statistic* yaitu 2,702 ($>1,964$) dengan nilai *P value* yaitu sebesar **0.007** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 3 diterima**. Pengujian menunjukkan diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang positif meningkatkan kepuasan dan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan dihormati, mereka lebih menikmati pekerjaan mereka dan menemukan makna dalam apa yang

mereka lakukan. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadikan karyawan lebih bahagia dan efektif dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Karyawan akan lebih gigih dalam bekerja dibandingkan mereka yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang tidak mendukung atau buruk dapat menyebabkan stres dan masalah kesehatan. Oleh karena itu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dicapai. Hasil penelitian ini menegaskan dan memperkuat temuan penelitian sebelumnya dari Yuliantini & Santoso (2020)

¹**Kompetensi Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu negatif (-0,164). Nilai *T Statistic* yaitu 0,964 (<1,964) dengan nilai *P value* yaitu sebesar **0.336** (>0,05), maka dapat disimpulkan Kompetensi (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 4 ditolak**. Pengujian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Memang benar bahwa karyawan tidak pantas berjuang untuk sukses. Hal ini dapat disebabkan oleh manajemen kerja yang dinilai kurang optimal, ketidakmampuan mencapai efisiensi yang lebih besar, serta kompetensi pegawai. Artinya kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena faktor-faktor yang berkaitan dengan peran seorang manajer atau pemimpin organisasi tidak memperhitungkan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai tidak maksimal di bidangnya. Hasil

penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian sebelumnya dari Suarjana *et all* (2023)

¹**Motivasi Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,068). Nilai *T Statistic* yaitu 0,416 (<1,964) dengan nilai *P value* yaitu sebesar **0.678** (>0,05), maka dapat disimpulkan Motivasi (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 5 ditolak**. Pengujian menunjukkan bahwa motivasi tidak berbuat banyak untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja. Kurangnya motivasi mungkin menjadi alasan mengapa karyawan cenderung bekerja kurang maksimal. Jika pemimpin organisasi tidak memberikan arahan yang cukup, karyawan dapat kehilangan motivasi kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, dikatakan bahwa motivasi tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menegaskan dan memperkuat temuan penelitian sebelumnya dari Gorang *et all* (2022)

¹**Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,111). Nilai *T Statistic* yaitu 0,735 (<1,964) dengan nilai *P value* yaitu sebesar **0.463** (>0,05), maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan

terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 6 ditolak**. Pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tampaknya tidak memiliki dampak signifikan terhadap penentuan kinerja. Memang benar bahwa lingkungan kerja yang buruk yang tidak memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Suasana yang tidak menyenangkan secara tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap jiwa karyawan. Tentu saja hal ini berdampak pada penurunan kinerja seseorang secara signifikan. Oleh karena itu, lingkungan kerja hanya dapat memberikan pengaruh yang positif dan pengaruhnya dianggap kecil. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya dari Septian *et all* (2022)

Kepuasan Kerja¹ Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,261). Nilai *T Statistic* yaitu ($>1,964$) dengan nilai *P value* yaitu sebesar **0.036** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**. Eksperimen ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya dan perusahaannya cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih baik dan lebih sedikit stres di tempat kerja. Artinya, karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan mengalami lebih sedikit stres. Salah satu faktor yang erat kaitannya dengan produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat mendorong dan memotivasi karyawan dalam seluruh aktivitas prestasi kerja, mulai dari melaksanakan tugas hingga mencapai hasil yang diharapkan. Kepuasan kerja mencakup berbagai faktor seperti status dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja karyawan mempunyai dampak positif terhadap dunia bisnis, dan kepuasan kerja niscaya meningkatkan hasil produktivitas dalam organisasi dan dunia bisnis. Semakin puas karyawan dengan pekerjaannya, mereka akan semakin produktif. Sebaliknya, semakin rendah skor kepuasan kerja maka semakin buruk kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini menegaskan dan memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya dari Setiani & Febrian (2023)

Kompetensi¹ Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0,238). Nilai *T Statistic* yaitu 1,984 ($>1,964$) dengan nilai *P value* yaitu sebesar **0.048** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 8 diterima**. Eksperimen ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Kompetensi merupakan kualitas dasar manusia yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja. Semakin berkualitas karyawan tersebut, semakin tinggi pula kepuasan yang

diharapkan dan semakin tinggi pula kinerjanya. Misalnya, karyawan yang berkinerja tinggi menerima imbalan dari perusahaan atas peningkatan kinerja karyawannya. Ada hubungan yang sangat erat antara keterampilan, kepuasan kerja, dan kinerja. Menciptakan nilai melalui keterampilan karyawan telah terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan secara tidak langsung mengarah pada peningkatan kinerja kerja. Hasil penelitian ini menegaskan dan memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya dari Kair *et all* (2023) dan Setiani & Febrian (2023)

¹**Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0,336). Nilai *T Statistic* yaitu 2,986 (>1,964) dengan nilai *P value* yaitu sebesar **0.003** (<0,05), maka dapat disimpulkan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 9 diterima**. Eksperimen ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Karyawan yang termotivasi dan puas niscaya akan memberikan kontribusi penting bagi organisasi. Kontribusi yang tinggi memungkinkan organisasi mencapai kinerja tinggi, dan kinerja tinggi memungkinkan organisasi memenuhi keinginan dan harapan karyawan atas kompensasi yang sesuai. Semakin termotivasi karyawan, semakin baik kinerja mereka. Pastikan karyawan bahagia. Kepuasan kerja mungkin

memiliki pengaruh yang lebih besar antar variabel. Hasil penelitian ini menegaskan dan memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya dari Shavira & Febrian (2023) dan Setiani & Febrian (2023)

¹**Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0,334). Nilai *T Statistic* yaitu 2,137 (>1,964) dengan nilai *P value* yaitu sebesar **0.033** (<0,05), maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 10 diterima**. Eksperimen ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja, yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja karena mereka puas dengan apa yang mereka anggap sebagai kondisi kerja yang menyenangkan, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan. Ketika keadaan ini tercapai dan karyawan merasa aman, nyaman, dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, maka produktivitas dan efisiensi kerja akan meningkat, begitu pula kinerjanya. Hasil penelitian ini menegaskan dan memperkuat temuan penelitian sebelumnya dari Yuliantini & Santoso (2020) dan Setiani & Febrian (2023)

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang tertera di atas, maka dapat diambil kesimpulan dari beberapa temuan penelitian antara lain:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_1 diterima);
2. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima);
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_3 diterima);
4. Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_4 ditolak);
5. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_5 ditolak);
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_6 ditolak);
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_7 diterima);
8. Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (H_8 diterima);
9. Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (H_9 diterima);
10. Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (H_{10} diterima);

Saran

Dengan mencermati hasil kesimpulan dan pembahasan yang telah diberikan, maka hasil evaluasi dapat memberikan berbagai saran dan dapat dijadikan acuan untuk mempertimbangkan penelitian

²selanjutnya. Usulan tersebut ialah sebagai berikut:

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian Universitas ini dapat dijadikan sebagai landasan pengembangan program pengelolaan sumber daya manusia, yang kemudian dapat ditambahkan pada penelitian ilmiah, pengetahuan dan informasi serta bahan referensi literatur dan bahan pidato kepada mahasiswa atau pihak lain khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja untuk mengetahui kinerja guru dalam proses belajar mengajar di sekolah menengah kejuruan.

Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh peneliti lain sebagai sumbangsih dalam pengembangan model penelitian terbaru terkait variabel kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja, dapat lebih dikembangkan dan disesuaikan dengan keilmuan saat ini.

Bagi SMPN 1 Panji Situbondo

Hasil penelitian SMPN 1 Panji Situbondo diharapkan dapat membantu pimpinan sekolah memahami pentingnya peran kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru dan staf Masu. Keterampilan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan, sehingga pimpinan sekolah harus berhati-hati ketika menerapkan pendekatan ini untuk meningkatkan kinerja yang ada.

Selain itu, motivasi seorang pemimpin juga dapat membentuk kepribadiannya dengan lebih baik. Faktor lingkungan kerja yang menciptakan rasa aman dan nyaman serta kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan benar-benar meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih maksimal. Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi referensi evaluasi SMPN 1 Panji Situbondo untuk mengembangkan sistem belajar mengajar yang lebih efektif pada tahun depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anggraini, I. D.; Soeliha, S.; Tulhusnah, L. 2022. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, [S.l.], v. 1, n. 5, p. 975-988, may 2022. ISSN 2964-898X
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i5.2137>
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Behestipar, A., & Moghadam, M. 2011. *Organizational Behavior*. Tehran: Rahnama Press.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gorang, A., Hermayanti, H., Peny, T. L., & Awang, M. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7637817>
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2018. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v16i2.1153>
- Kair, A., F., Magito, M., Perkasa, D., K., Wahdiniawati, S., A., & Febrian, W., D. 2023. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan. *Jurnal Price : Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(01), 47–59
<https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/jecoa/article/view/2585>
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

- Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H., & Mangkunegara, A. P. 2018. *Motivasi dan Kepribadian*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ningsih, A. F.; Soeliha, S.; Ciptasari, A. D. W. 2024. Peran Pendidikan, Disiplin Kerja, Dan Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, [S.l.], v. 3, n. 2, p. 198-211, july 2024. ISSN 2964-898X <https://doi.org/10.36841/jme.v3i2.4788>
- Nitimiseto. 2013. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, J. dan Narimawati, U. 2015. *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Septian, B., A; Arief, M., Y; Pramesthi, R., A. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 1 Kendit. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, [S.l.], v. 1, n. 6, p. 1264-1276, july 2022. ISSN 2964-898X <https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2176>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. 2023. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.62>
- Shavira, V., A., & Febrian, D., W. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *Bullet : Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010–1022 <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet/article/view/3420>
- Soegeng, H. 2011. *Pengantar Ekonomi Makro*. Jakarta: Erlangga.
- Suarjana, A. A. G. M., Wahyuni, L. M., & Putra, I. K. M. 2022. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Kompetensi Hard skill, Soft Skill Lulusan Akuntansi. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 18(2), 125–137. <https://doi.org/10.31940/jbk.v18i2.125-137>
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wexley, K. N., & Yulk, G. A. 2019. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Yuliantini, T., & Santoso, R. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin



Kerja Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan Pt Travelmart
Jakarta Pusat. Oikonomia:
Jurnal Manajemen, 16(2)

● 25% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 25% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repository.unars.ac.id Internet	19%
2	unars.ac.id Internet	6%
3	Ervin Nora Susanti, Lukmanul Hakim, Herni Widiyah Nasrul, Yuniarti Yu... Crossref	<1%