

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA GURU GURU SMP DHARMA LOKA PEKANBARU

(THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON TEACHER SATISFACTION AND PERFORMANCE OF DHARMA LOKA JUNIOR HIGH SCHOOL PEKANBARU TEACHERS)

Yanti Mayasari Ginting¹, Teddy Chandra², Melan Susanty Purnamasari³, Megiwati⁴

^{1,2,4}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

³Universitas Tulang Bawang

*Email Correspondensi author: yanti.mayasari@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja guru SMP Dharma Loka Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi pada penelitian ini adalah semua guru di SMP Dharma Loka Pekanbaru, baik guru tetap yayasan maupun guru tidak tetap yang jumlahnya ada 37 orang. Metode pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 orang. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Pendidikan dan Pelatihan; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan; Kinerja Guru.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of education and training, work motivation and work environment on teacher satisfaction and performance at Dharma Loka Junior High School Pekanbaru. This research is a quantitative research by distributing questionnaires to respondents. The population in this study were all teachers at Dharma Loka Junior High School Pekanbaru, both permanent teachers of the foundation and 37 non-permanent teachers. The sample selection method in this study used the census method, so the number of samples in this study was 37 people. Data analysis using Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS 3.0 application. The results of this study indicate that education and training have no significant effect on job satisfaction, work motivation has no significant effect on job satisfaction, work environment has a significant positive effect on job satisfaction, education and training have no significant effect on teacher performance, work motivation has a significant positive effect on



performance. teachers, the work environment has no significant effect on teacher performance, job satisfaction has a significant positive effect on teacher performance.

Keywords: *Education and Training; Work Motivation; Work Environment; Satisfaction; Teacher Performance.*

Received: 20-10-2022; Accepted: 16-11-2022; Published: 13-01-2023

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan hidup yang sangat penting. Hal ini sangat berdasar mengingat pendidikan dijadikan sebagai salah satu tolak ukur tingkat kesejahteraan manusia. Pendidikan yang bermutu merupakan syarat mutlak untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Selain itu, pendidikan yang berkualitas merupakan hak bagi setiap warga negara Indonesia, yang mana hal ini tercantum di dalam Undang Undang Dasar 1945, tepatnya di Pasal 31 ayat 1. Namun sayangnya hingga saat ini, setelah 77 tahun merdeka, isu dunia pendidikan Indonesia masih terkait dengan rendahnya kualitas pendidikan formal di Indonesia, dan salah satu faktor yang menjadi sorotan utama diantaranya adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang menghambat tercapainya pendidikan yang bermutu, dan Guru merupakan unsur manusiawi dalam pendidikan yang memegang peranan penting dalam pendidikan (Aprileoni dkk., 2020). Oleh karena itu kinerja guru di Indonesia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti yang sebenarnya

Salah satu sekolah swasta yang saat ini beroperasi di Indonesia, tepatnya di Kota Pekanbaru yang berperan untuk membantu pemerintah dalam menyediakan pendidikan yang berkualitas di tingkat sekolah menengah pertama adalah SMP Dharma Loka. SMP Dharma Loka Pekanbaru merupakan salah satu penyelenggara pendidikan pada tingkat sekolah Pertama di Kota Pekanbaru yang selalu berupaya untuk memberikan kualitas pendidikan yang terbaik bagi para siswanya. Untuk menilai kinerja guru di SMP Dharma Loka, dapat dilakukan dengan melihat dua indikatornya, yaitu nilai ujian akhir sekolah beserta persentase lulusan, dan pencapaian kinerja gurunya. Pada tahun pelajaran 2021/2022 terjadi penurunan rata-rata nilai ujian akhir, sementara pada tahun ajaran yang sama terjadi peningkatan jumlah guru yang mengimplementasikan RPP yang dibuatnya, dan melakukan evaluasi terhadap hasilnya. Tentunya hal ini dapat mengindikasikan adanya persoalan kinerja dari guru SMP Dharma Loka.

Menurut Umam, (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan (Suherman & Saondi, 2010).

Menurut Anoraga, (2009), kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan (guru) terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2013). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi, (2015) menyatakan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Tapi hasil yang berbeda dilakukan oleh Abidin, (2010) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pendidikan guru adalah pendidikan profesional, yang terdiri dari pendidikan pre-service, pendidikan in-service, pendidikan berlanjut, pendidikan lanjutan, dan pengembangan staf. Sementara itu pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Handayani, (2017) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Rais, (2019) mengungkapkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi merupakan bentuk usaha pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Juniari dkk, (2015) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Danila & Kore, (2019), menemukan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja (Mangkunegara, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Anggrayni dkk, (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang didapat oleh Kuncoro & Dardiri, (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja berarti apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis & John, 2006). Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi yang ada dalam organisasi tersebut (Hikman dalam Usman, 2009). Sementara itu, Stoner dan Freeman dalam Usman (2009) mengemukakan kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.

Indikator dari kinerja guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru yaitu meliputi empat kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau baik dari hasil pengalaman kerja seseorang (Handoko, 2013). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins & Timothy, 2011). Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2013).

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang

timbul berdasarkan penelitian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya.

Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut Hakin & Muhdi, (2019), yaitu: kesempatan berkembang, kepercayaan, gaji/upah yang diperoleh, supervisi dan jaminan kerja.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan guru adalah pendidikan profesional, yang terdiri dari pendidikan pre-service, pendidikan in-service, pendidikan berlanjut, pendidikan lanjutan, dan pengembangan staf. Pendidikan guru dipadukan dalam suatu sistem proses pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan (Hamalik, 2009). Sementara itu pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2009)

Indikator dari Pendidikan dan Pelatihan menurut Rivai, (2005) adalah: karir karyawan, pengetahuan, pendidikan sesuai kebutuhan, sikap dan perilaku.

Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2016:61). Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur (Bangun, 2012). Motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu (Manullang, 2012). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2014).

Indikator dari motivasi menurut Suhadi dkk (2014) adalah : keinginan mencapai tujuan, upaya memenuhi standar, keinginan untuk mengembangkan diri, membina hubungan dengan orang lain dan ketekunan dalam melaksanakan tugas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2011). Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja (Mangkunegara, 2016).

Dari beberapa pendapat para peneliti sebelumnya mengenai lingkungan kerja maka peneliti menyimpulkan lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2011) adalah : pencahayaan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan, kelembaban, sirkulasi udara dan bau tak sedap.

Hubungan Antar Variabel

Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi, termasuk di dalamnya para guru. Dengan mengikuti

Diklat akan dapat menimbulkan rasa percaya diri para guru, sehingga dapat menambah kepuasan kerja para guru. Dengan diikutkannya seorang guru pada Diklat,

membuat para guru merasa lebih diperhatikan oleh pihak sekolah, sehingga membuat para guru merasa lebih nyaman dan memberikan yang terbaik bagi sekolah.

Pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kepuasan kerja guru telah dibuktikan oleh Juniawan & Utami (2020) yang menemukan adanya pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erwani, (2018) menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₁ : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Dharma Loka.

Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi seorang pegawai/guru dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan (Arianty dkk., 2016). Seorang pegawai/guru yang mendapatkan hal-hal tersebut tentunya akan membuat mereka puas. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja bisa jadi salah satunya akibat dari kurangnya penghargaan terhadap guru dari pihak sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Mubaroqah & Yusuf (2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Juniari dkk. (2015) juga menemukan pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2021), menemukan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja guru SMP Dharma Loka.

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, karena terkait dengan emosional mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman bagi pegawai (Khair dkk., 2016). Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta minimalisir keluhan. Dengan kata lain, sebuah lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan para pegawai.

Penelitian Irma & Yusuf (2020) telah membuktikan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Wibowo dkk. (2014) juga telah membuktikan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Dharma Loka

Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Musfah (2015) menyatakan bahwa kemampuan seseorang dihasilkan dari pengetahuan serta keterampilan. Jika pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan juga minat, maka keterampilan dipengaruhi oleh bakat dan kepribadian, sebagaimana juga oleh pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan minat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pendidikan dan pelatihan seorang guru, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Pengaruh positif pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja telah dibuktikan oleh Fitri dkk. (2020) pada penelitiannya. Handayani (2017) pada penelitiannya juga telah menemukan adanya pengaruh positif signifikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja.

H₄ : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Dharma

Loka

Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi kerja guru bisa diartikan sebagai dorongan mental yang di miliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang guru, yang membuat guru menjadi semangat untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi (Rivai, 2005).

Hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja seorang pegawai telah dibuktikan oleh Juniari dkk. (2015) yang menemukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. Handayani (2017) juga menemukan pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Banyu Asin

H₅ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Dharma Loka

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman, dan harmonis dengan rekan kerja dan atasan/bawahan dapat menciptakan komunikasi yang interaktif dalam mendukung seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Utomo, 2014).

Hasil penelitian Anggrayni dkk. (2018) dan Chandra (2016) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja. Sebaliknya Kuncoro & Dardiri (2017) dan Sari (2013) membuktikan bahwa tidak ada korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja guru.

H₆ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Dharma Loka

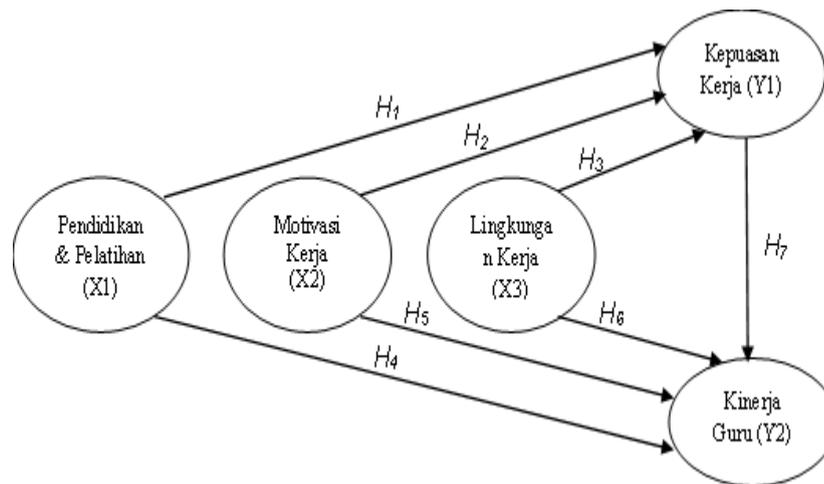
Kepuasan Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Pegawai yang puas terhadap pekerjaan dan semua yang terkait dengan pekerjaan tersebut akan memiliki sikap yang positif, yang membuatnya bersedia mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya pegawai yang tidak mendapat kepuasan dalam bekerja akan terdorong untuk bekerja seandainya, dan melakukan pekerjaan seadanya. Dengan kata lain dengan semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya, begitupun sebaliknya

Pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan Riyadi (2015) serta Sherly dkk. (2021). Berbeda dengan hasil penelitian dari abidin, (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H₇ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Dharma Loka

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru yang di SMP Dharma Loka Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta Gg. Permata I/99. Jumlah populasinya ada 39 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil harus benar-benar mewakili populasi (Sugiyono, 2012). Teknik dalam menentukan sampel menggunakan metode sensus. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 responden. Dari total 39 responden, guru yang berstatus Guru Tetap Yayasan ada 25 orang, sementara Guru Tidak Tetap ada 14 orang

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Tujuannya analisis ini adalah untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat. Analisa deskriptif dalam penelitian ini berisi tentang pembahasan: (1) Analisis karakteristik responden dan (2) Analisis tanggapan responden.

Analisis Structural Equation Model dengan PLS

Uji model PLS yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu: (1) Uji Validitas, uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau kuesioner. kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya > 0.3 (Ghozali, 2011). (2) Uji Reliabilitas, uji reliabilitas merupakan uji kuesioner yang dilakukan dengan tujuan mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik cronbach alpha. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha ≥ 0.70 (Ghozali, 2011). (3) Uji Multikolinieritas (VIF), uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya multikolinearitas antar konstruk (Ghozali dan Latan 2015). (4) Uji R Square, koefisien determinasi (R Square) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (R Square) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan

bahwa model kuat, moderat, dan lemah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Tabel Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase	Total
Jenis Usaha	Laki-Laki	24	62%	100%
	Perempuan	15	38%	
Usia	< 25 tahun	6	15%	100%
	25 - 30 tahun	10	26%	
	31 - 40 tahun	16	41%	
	41 - 50 tahun	5	13%	
	> 50 tahun	2	5%	
Pendidikan Terakhir	Diploma	2	5%	100%
	Sarjana (S1)	33	85%	
	Pasca Sarjana (S2/S3)	4	10%	
Penghasilan Per Bulan	< 3 juta	12	31%	100%
	3 - 5 juta	13	33%	
	> 5 juta	14	36%	
Masa Kerja	< 5 tahun	14	36%	100%
	5 - 10 tahun	10	26%	
	10 - 15 tahun	12	31%	
	> 15 tahun	3	8%	

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan pada kategori jenis kelamin adalah laki-laki dengan total 62%, sementara untuk kategori berdasarkan usia, dalam penelitian ini didominasi oleh guru yang berusia 31-40 tahun ini menunjukkan jika guru di SMP Dharma Loka berada pada usi produktif sehingga mempunyai tingkat produktifitas yang tinggi dan lebih semangat dalam melakukan kegiatan belajar mengajar. Untuk kategori pendidikan terakhir dalam penelitian ini menunjukkan bahwa guru dengan pendidikan S1 mendominasi dari jumlah guru yang ada di SMP Dharma Loka dengan 85%. Ini dapat diartikan bahwa latar belakang pendidikan guru di SMP Dharma Loka sudah cukup baik. Karakteristik responden berdasarkan penghasilan per bulan didominasi oleh guru yang berpenghasilan diatas 5 juta sebanyak 36% dan yang berpenghasilan diatas UMR Kota Pekanbaru Rp. 3.049.000 yaitu penghasilan 3-5 juta ada sebanyak 33%. Artinya hampir seluruh guru di SMP Dharma Loka berpenghasilan diatas UMR. Untuk karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh guru dengan masa kerja dibawah 5 tahun. Hal ini menunjukkan SMP Dharma Loka sudah mempersiapkan agar sustainable dalam proses transfer ilmu kepada siswa dan siswi dapat selalu terjaga serta linear terhadap perkembangan zaman.

Uji Validitas Data dan Reliabilitas Data

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (>0.3)	Average Variance Extracted (AVE) (>0.50)	Validitas	Cronbach's Alpha (>0.70)	Composite Reliability (CR) (>0.70)	RELIABILITI
Kinerja Guru (Y2)	Y2.16	0.621	0.689	Valid	0.934	0.898	Reliabel
	Y2.21	0.679		Valid			
	Y2.22	0.727		Valid			
	Y2.23	0.535		Valid			
	Y2.24	0.537		Valid			
	Y2.25	0.775		Valid			
	Y2.26	0.746		Valid			
	Y2.31	0.806		Valid			
	Y2.32	0.773		Valid			
	Y2.33	0.66		Valid			
	Y2.34	0.877		Valid			
	Y2.35	0.849		Valid			
	Y2.41	0.435		Valid			
Y2.42	0.548	Valid					
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.21	0.542	0.613	Valid	0.798	0.826	Reliabel
	Y1.23	0.629		Valid			
	Y1.31	0.649		Valid			
	Y1.32	0.719		Valid			
	Y1.52	0.451		Valid			
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	X1.32	0.684	0.713	Valid	0.820	0.880	Reliabel
	X1.41	0.725		Valid			
	X1.42	0.539		Valid			
	X1.51	0.602		Valid			
	X1.52	0.553		Valid			
Motivasi Kerja (X2)	X2.21	0.664	0.552	Valid	0.829	0.829	Reliabel
	X2.22	0.502		Valid			
	X2.32	0.553		Valid			
	X2.42	0.434		Valid			
	X2.51	0.66		Valid			
Lingkungan Kerja (X3)	X3.11	0.531	0.519	Valid	0.894	0.866	Reliabel
	X3.12	0.637		Valid			
	X3.21	0.58		Valid			
	X3.22	0.701		Valid			
	X3.41	0.601		Valid			
	X3.42	0.471		Valid			
	X3.51	0.565		Valid			
	X3.52	0.515		Valid			
	X3.62	0.419		Valid			
	X3.71	0.685		Valid			
X3.72	0.676	Valid					

X3.81	0.439	Valid
X3.82	0.625	Valid
X3.91	0.566	Valid
X3.92	0.598	Valid

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini Kinerja (Y2), Kepuasan Kerja (Y1), Pendidikan dan Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* diatas 0,3 yang berarti valid. Validitas pernyataan atau kuesioner juga ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang secara keseluruhan lebih besar dari 0.50 ($AVE > 0.50$).

Sedangkan dalam pengujian seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai 0,70. Kemudian, reliabilitas juga ditunjukkan dengan nilai *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0,70. Dari tabel 2 terlihat bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* dan CR lebih besar dari 0.70. Artinya, seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Hasil Multikolinearitas dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Multikolinearitas dan Koefisien Determinasi (R²)

Multikolinearitas				Koefisien Determinasi (R ²)		
Nama Variabel	Kepuasan	Kinerja	R Square	R Adjusted	Square	Hubungan
Kinerja (Y2)			0.380	0.327		Lemah
Kepuasan kerja (Y1)		1.613	0.452	0.388		Lemah
Lingkungan Kerja (X3)	1.245	1.699				
Motivasi Kerja (X2)	1.130	1.175				
Pendidikan & Pelatihan (X1)	1.113	1.206				

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai VIF dari seluruh Variabel lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), artinya tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian ini. Hasil Uji koefisien determinasi atau R square yang ditampilkan pada tabel 3 terlihat bahwa nilai R² Adjusted kepuasan kerja adalah 0.327. artinya variabel eksogen dapat mempengaruhi variabel endogen sebesar 32,7%, sisanya 67,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Nilai R² Adjusted kinerja guru adalah 0.388. artinya variabel eksogen pada penelitian ini dapat mempengaruhi variabel endogen sebesar 38,8%, sisanya 61,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil Hipotesis
H1	Pendidikan dan Pelatihan_X1 -> Kepuasan Kerja_Y1	0.240	0.249	0.183	0.314	0.189	Tidak Signifikan
H2	Motivasi Kerja_X2 -> Kepuasan Kerja_Y1	-0.166	-0.170	0.199	0.835	0.404	Tidak Signifikan
H3	Lingkungan Kerja_X3-> Kepuasan Kerja_Y1	0.531	0.526	0.175	3.038	0.003	Signifikan
H4	Pendidikan dan Pelatihan_X1 -> Kinerja Guru_Y2	0.175	0.211	0.146	0.196	0.232	Tidak Signifikan
H5	Motivasi Kerja_X2 -> Kinerja Guru_Y2	0.379	0.355	0.185	2.054	0.041	Signifikan
H6	Lingkungan Kerja_X3-> Kinerja Guru_Y2	0.034	0.054	0.191	0.179	0.858	Tidak Signifikan
H7	Kepuasan Kerja_Y1 -> Kinerja Guru_Y2	0.409	0.339	0.218	1.880	0.061	Signifikan

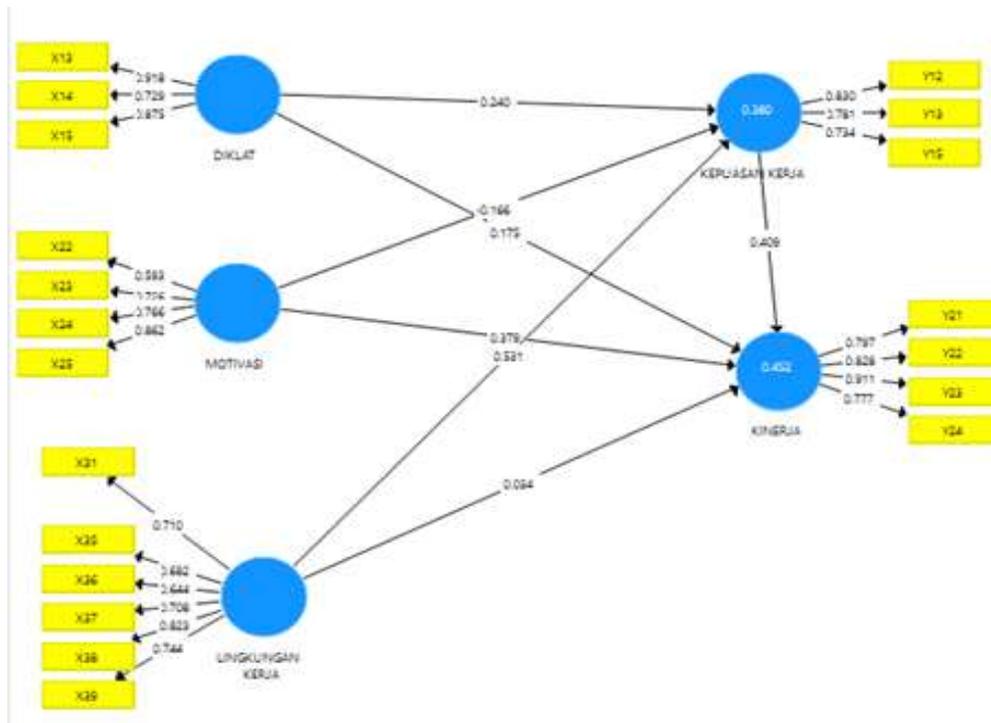
Sumber : Data Olahan, 2022

Uji Hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat hasil asumsi peneliti di awal penelitian apakah asumsi tersebut terbukti kebenarannya. Dan juga melihat pengaruh antara variabel dependen dan independen pada penelitian yang dilakukan di SMP DHARMALOKA PEKANBARU yaitu melihat pengaruh antara Diklat, motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan dan kinerja hasil penelitian uji hipotesis dapat dilihat dari tabel 4.

Hasil pengujian pada tabel 4 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: hasil pengujian variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan mempunyai nilai P value sebesar 0.189 dan lebih besar dari 0.05 dan nilai t hitung sebesar 0.314 Artinya, diklat berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. pengujian variabel motivasi kerja terhadap kepuasan mempunyai nilai P value adalah 0.404 dan lebih besar dari 0.05 dan nilai t hitung sebesar 0.835. Artinya, motivasi kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai P value adalah 0.003 dan lebih kecil dari 0.05 serta nilai t hitung sebesar 3. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. pengujian variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja mempunyai nilai P value hubungan antara diklat terhadap kinerja guru adalah 0.232 dan lebih besar dari 0.05 dan nilai t hitung sebesar 0.196. Artinya, diklat berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru mempunyai nilai P value adalah 0.041 dan lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung sebesar 2.054. Artinya,

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru mempunyai nilai P value adalah 0.858 dan lebih besar dari 0.05 dan nilai t hitung sebesar 0.179. Artinya, terhadap kinerja guru mempunyai nilai P value adalah 0.061 dan lebih besar dari 0.1 dan nilai t hitung sebesar 1.880. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh dan t signifikan terhadap kinerja guru.

Dari tabel 4 dan uraian hasil uji Hipotesis diatas dapat dibuat gambar model sebagai berikut:



Sumber : Data Olahan, 2022

Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Pendidikan dan Pelatihan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh signifikan hal ini dapat terlihat dari hasil penelitian uji hipotesis pada tabel 4 hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara maksimal tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Dharma Loka. Hal ini dapat terlihat dari pernyataan para guru yang ada pada tabel tanggapan responden berdasarkan variabel pendidikan dan pelatihan yang menyatakan bahwa “Dengan mengikuti Diklat, saya merasa ada peluang bagi pengembangan karir saya”. ini mengindasikan jika keikutsertaan para guru dalam kegiatan DIKLAT hanya semata mata untuk pengembangan karir untuk mencapai jenjang karir yang maksimal meskipun hal itu tidak dijelaskan secara eksplisit dalam penelitian ini. Selain pernyataan diatas bahwa peneliti melihat ternyata indikator satu dari penelitian ini memang memiliki nilai yang sangat baik. Penelitian yang dilakukan oleh Satriani et,al , (2012) dan juga Syahputra dan Jefrizon , (2019) yang juga menyatakan jika DIKLAT tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Namun hal ini bertolak belakang terhadap penelitian yang dilakukan oleh Andri, (2011) yang menyatakan jika Diklat berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut terlihat dari hasil uji hipotesis pada tabel 4 ini mengindikasikan bahwa motivasi yang diberikan tidak berdampak besar terhadap kepuasan kerja guru yang ada di SMP Dharma Loka.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata puas adalah merasa senang (lega, gembira, kenyang, dan sebagainya karena sudah terpenuhi hasrat hatinya) maka dari kata tersebut bahwa akar kata puas bermakna sudah senang ataupun gembira pada kondisi tertentu. Hal ini tentu bertolak belakang dengan keadaan dilapangan bahwa motivasi kerja yang timbul bahkan untuk terus bergerak ke kondisi yang lebih baik bukan senang atau puas pada kondisi saat ini. Hal ini buktikan oleh tanggapan responden berdasarkan variabel motivasi dimana hampir seluruh responden sepakat dengan pernyataan "Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan saya sebagai guru". Hal ini mengindikasikan bahwa para guru di SMP DHARMA LOKA sepakat untuk menunjukkan Profesionalitas dalam bekerja maka peneliti berkesimpulan bahwa profesionalitas tersebut ditujukan untuk meningkatkan kualitas sebagai tenaga pengajar dan meningkatkan karir kearah yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Lestari 2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja namun hal ini bertolak belakang oleh penelitian yang dilakukan Yasa dan Rihendra (2013), yang mengungkapkan jika Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini menunjukkan hasil yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini mengindikasikan jika lingkungan kerja di desain secara maksimal maka akan menambah rasa senang para guru di SMP DHARMA LOKA dalam melaksanakan tugas dan Tanggung jawab yang di emban.

Dikarenakan lingkungan kerja yang sudah sangat maksimal dan di detail tersebut, membuat nyaman para guru dalam mengajar sangat bisa dirasakan hal tersebut terlihat dari tabel 1 sebageian besar guru yang mengajar di SMP DHARMA LOKA sudah berkarir selama 5-15 tahun , ini menunjukkan jika kenyamanan para guru di SMP DHARMA LOKA sudah baik sehingga mampu bertahan sebegitu lamanya di sekolah yang notabnya adalah sekolah swasta sehingga para tersebut juga pada dasarnya adalah seorang karyawan swasta yang sangat mungkin pindah ketempat kerja lain ataupun sekolah lain dimana guru di SMP DHARMA LOKA didominasi oleh guru yang berusia produktif hal tersebut di buktikan oleh profil responden pada tabel 1.

Penelitian tentang berpengaruhnya Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pernah dilakukan oleh (Irma dan Yusuf ,2020) hasil penelitian tersebut menunjukkan jika lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun hal ini bertolak belakang terhadap penelitian yang dilakukan oleh (Marta dan Budi, 2019) yang menyatakan jika lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Variabel Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dalam Penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan jika Pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh SMP Dharma Loka tidak memiliki impect yang besar terhadap kinerja guru.

Generasi milenial memiliki karakter unik berdasarkan wilayah dan kondisi sosial-ekonomi. Salah satu ciri utama generasi milenial ditandai dengan peningkatan penggunaan dan keakraban komunikasi, media dan teknologi digital Generasi ini memiliki ciri kreatif dan informatif yang punya passion dan produktivitas sesuai perkembangan kemajuan teknologi. SMP DHARMA LOKA yang notabennya adalah sekolah yang di dominasi oleh guru generasi milenial yaitu dengan rata rata usia 25-40 tahun, hal ini yang menjadi faktor tidak signifikannya Variabel Pendidikan dan Pelatihan

(DIKLAT) dikarenakan generasi milenial yang sudah akrab terhadap perkembangan teknologi dan dunia digital sehingga hal hal yang berkaitan dengan peningkatan kinerja atau peningkatan skill dapat diperoleh secara pribadi dengan hanya mengakses internet tanpa harus mengikti secara langsung, sehingga Pelatihan dan Pendidikan (DIKLAT) memiliki pengaruh namun tidak signifikan, penelitian tentang pengaruh DIKLAT terhadap kinerja ini pernah dilakukan oleh Rais (2019) hasil penelitian tersebut juga mengemukakan jika DIKLAT berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja namun penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2017) memiliki hasil yang menyatakan jika DIKLAT berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Variabel motivasi kerja pada penelitian ini menunjukkan hasil yang berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan motivasi kerja yang diberikan manajemen terhadap guru-guru di SMP DHARMA LOKA berbanding lurus dengan meningkatnya kerja secara optimal.

Dalam psikologi, pengertian motivasi kerja adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Dari definisi tersebut bermakna dorongan yang dilakukan adalah didasari oleh suatu hal yang ingin dicapai, pencapaian tersebut dapat berupa karir maupun upah atau gaji, usia guru guru SMP DHARMALOKA yang di dominasi oleh guru dengan usia yang produktif yaitu 25-40 tahun (tabel 1) ini menunjukkan dorongan untuk mencapai sebuah karir tertentu menjadi pemicu tumbuhnya semangat untuk memberikan kinerja yang maksimal. Hal ini dibuktikan dari tanggapan responden yang menyatakan "Saya mempunyai target pribadi dalam bekerja yang harus saya capai" dominan sepakat dengan hal ini. Selain itu upah juga menjadi pendorong semangat para guru dalam meningkatkan kinerja dikarenakan 31% dari total guru yang ada di SMP DHARMA LOKA masih memiliki pendapatan dibawah 3 juta, hal ini menjadi pendorong guru-guru di SMP DHARMA LOKA untuk terus memaksimalkan kinerja guna berdampak terhadap meningkatnya upah yang diberikan.

Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja sudah banyak dilakukan oleh para peneliti Adapun beberapa diantara yang meneliti tentang hal ini adalah Handayani (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja namun penelitian lain mengemukakan jika motivasi berpengaruh dan tidak signifikan (Danila dan Kore, 2019)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini menunjukkan hasil yang berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, hal ini mengindikasikan jika lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang besar secara langsung terhadap kinerja guru di SMP DHARMA LOKA.

Sebagai salah satu sekolah terbaik di kota Pekanbaru SMP DHARMA LOKA merupakan sekolah yang sudah di lengkapi berbagai fasilitas demi terciptanya lingkungan kerja yang menciptakan rasa nyaman dan aman hal tersebut yang melatar belakangi SMP DHARMA LOKA lebih berfokus untuk membangun kinerja dari sisi terciptanya rasa aman dan nyaman. Dengan terciptanya hal tersebut maka sejalan dengan meningkatnya kinerja dari guru-guru yang ada di SMP DHARMA LOKA, hal tersebut yang mengindasikan jika pengaruh lingkungan tidak berdampak langsung secara kuat terhadap kinerja guru-guru di SMP DHARMA LOKA.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Sari (2013) yang menyatakan jika lingkungan berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2016) yang menyatakan jika lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini menunjukkan hasil yang berpengaruh

signifikan terhadap kinerja guru, ini menunjukkan meningkatnya kepuasan guru pada SMP DHARMA LOKA akan berdampak besar terhadap Kinerja dari guru di SMP DHARMA LOKA.

Penelitian yang dilakukan ini bisa menjadi rujukan bagi manajemen SMP DHARMA LOKA untuk dapat di pergunakan dalam meningkatkan kinerja para guru di SMP DHARMA LOKA dengan cara meningkatkan kepuasan ataupun rasa senang guru-guru tersebut, penelitian tentang kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sudah banyak dilakukan oleh para peneliti Hasil penelitian ini didukung oleh Rahma (2019), Juniari dkk (2015) dan Fitri dkk (2020) yang memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat dibuat dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji terhadap seluruh hipotesis adalah sebagai berikut: Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya DIKLAT yang dilakukan atau diselenggarakan oleh pihak sekolah tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja para guru di SMP Dharma Loka. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini artinya motivasi-motivasi yang dilakukan oleh pihak sekolah tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja para guru SMP Dharma Loka. Motivasi yang dilakukan pihak sekolah tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja para guru. Motivasi hanya dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan bersemangat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Dharma Loka Pekanbaru. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dari para guru SMP Dharma Loka. Pendidikan dan Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Dharma Loka. Ini artinya DIKLAT yang diadakan oleh pihak sekolah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SMP Dharma Loka Pekanbaru. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP Dharma Loka. Ini artinya motivasi yang diberikan dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru. Motivasi yang diberikan memberikan dampak yang nyata terhadap guru. Semakin baik dan sering motivasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja guru SMP Dharma Loka. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Dharma Loka. Artinya baik atau tidaknya lingkungan kerja di SMP Dharma Loka tidak dapat mempengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMP Dharma Loka Pekanbaru. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan para guru akan semakin meningkatkan kinerja guru di SMP Dharma Loka Pekanbaru.

Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Diharapkan pihak sekolah SMP Dharma Loka lebih memperhatikan jaminan pensiun yang diberikan, karena jaminan pensiun yang ada sekarang belum sesuai dengan harapan para guru. Diharapkan pihak sekolah lebih memperhatikan lingkungan kerja khususnya kebisingan yang dapat mengganggu ketenangan dalam proses belajar mengajar. Diharapkan pihak sekolah secara rutin melakukan kegiatan untuk meningkatkan mutu guru SMP Dharma Loka seperti DIKLAT secara rutin dan teratur. Berikutnya disarankan kepada peneliti berikutnya yang berminat dengan tema dan objek yang sama maka sebaiknya menggunakan variabel lain supaya terlihat faktor apa sebenarnya yang mempengaruhi lebih kuat kepuasan dan kinerja pegawai di SMP Dharma Loka Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, N. 2010. Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. Masters Thesis, Universitas Dian

Nuswantoro.

- Andri, S. (2011). Pengaruh Program Pendidikan Dan Latihan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan
- Anggrayni, D., Sarwiji, H., & Susantiningrum. 2018. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2), 41–49.
- Anoraga, P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Aprileoni, W. P., Rulina, D., dan Seftiawan, R. 2020. Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Comm-Edu* 3(3): 296-307.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A.A., Siswadi, Y. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Medan: Perdana
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Saya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Chandra, T. 2016. The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance — Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. 9(1), 131–140. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Danila, D., dan Kore, J. R. R. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen* 4(2): 39-51.
- Erwani. 2018. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Promosi Pegawai Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan). <https://www.pta-banjarmasin.go.id/images/Hasil-Penelitian---Erwani.pdf>
- Fitri, R., Marnis, dan Garnasih, R. L. 2020. Pengaruh Kompetensi Dan Diklat Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8(3): 291-307.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Irma, A., dan Yusuf, M. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen* 12 (2): 253-258.
- Hakim, A. R., dan Muhdi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial* 29(2): 105-115.
- Hamalik, Oemar. 2009. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, D. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen* 6(2): 140-150.
- Handoko. 2013. *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G. Subudi, M. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.11: 823-840.
- Juniawan, A. J., dan Utami, E. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Borneo Student Research* 2(1): 544-551.
- Khair, H., Bismala, L., Arianty, N., dan Pratami, L. 2016. *Manajemen Strategi*. (S. Manurung, Ed.) (1st ed.). Medan: UMSU PRESS.
- Kuncoro, T., & Dardiri, A. 2017. *Teacher Performance and Work Environment in the*

- Instructional Process in Vocational School. 020043. <https://doi.org/10.1063/1.5003526>
- Lestari, S. E. 2021. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen). <http://eprints.universitaspotrabangsa.ac.id/id/eprint/68/>
- Mangkunegara, A. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2012. Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta. Gajah Mada Press.
- Marta, M. S., dan Budi. 2019. Lingkungan Kerja, Mungkinkah Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja? *Manajerial* 18(1): 27-39.
- Mathis, R. L., & John, H. J. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (Sepuluh ed.). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Mubarqah, S.T., dan Yusuf, M. 2020. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Kinerja* 17 (2): 222-226.
- Musfah, J. 2015. Redesain Pendidikan Guru (Dalam Penerapan Teori dan Praktik). Jakarta: Prenada Media Group
- Nitisemito, A. S. 2011, Manajemen Personalial (Manajemen Sumber. Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Rahma, M. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Diklat, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsu Bireuen Medical Center. *Jurnal Kebangsaan*, Vol.8 No.16: 10-22.
- Rais, M. 2019. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Guru Madrasah Di Kota Manado. *Jurnal Al-Qalam* 25(1): 34-46.
- Rivai, V. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Riyadi, S. 2015. Effect of Work Motivation, Work Stress and Job Satisfaction on Teacher Performance at Senior High School (SMA) throughout the State Central Tapanuli, Sumatera. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)* 20(2): 5257. doi: 10.9790/0837-20215257.
- Robbins, S. P. dan Timothy, A. J. 2011. Organizational Behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458: 77-89.
- Sari, F. M. 2013. Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* 9(2): 137–153.
- Satriani, abdullah, r., & Harun, B. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Serta Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Perawatmelalui Motivasi Kerja Di Ruang Rawat Inaprumah Sakit Arifinnu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Efektifitas Kerja. Bandung: Mandar Maju. Publishing, 2016
- Sherly, S., Lie, D., Candra, V., Siallagan, D. M., dan Sudirman, A. 2021. Interpretation of the Effects of Job Satisfaction Mediation on the Effect of Principal Supervision and Compensation on Teacher Performance. *Journal of Educational Science and Technology (EST)* 7(1):105–16. doi: 10.26858/est.v7i1.19208.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). (Sutopo, Ed.) Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Suherman, A., dan Saondi, O. 2010. Etika Profesi Keguruan. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Syahputra, I., & Jufrizen. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pengaruh Diklat,. 104-116.
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung, Indonesia: CV. Pustaka Setia.
- Usman, M. U. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rodakarya.
- Utomo, B. P. C. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*, 1(1): 13–24.
- Wibowo, M., Al Musadieg, M., dan Nurtjahjono, G. E. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 16(1): 1-9.
- Yasa, N., dan Rihendra. 2013. Determinasi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta. *E-journal Program Pascasarjana Universitas pendidikan Ganesha Vol 4 Hal 1-10*.