PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP PASUNDAN 6 BANDUNG DAN SMK PASUNDAN 3 BANDUNG

AGNI PRASETYA TARTIB

Universitas Komputer Indonesia
www.Unikom.ac.id

Abstract

Teachers are key elements in education. His role is very important in honing academic skills and character building of students. To produce quality students who need qualified teacher performance. In improving performance is affected by several factors. Factors outside the work environment and the individual factors of the individual that is job satisfaction. The research was conducted at SMP Pasundan 6 Bandung and Bandung SMK Pasundan 3. Phenomenon occurring low performance seen from the low level of teacher certification. infrastructure. Low job satisfaction due to insufficient compensation and the distribution uneven job descriptions for new teachers that the majority of honorary status.

The method used in this study is a qualitative and quantitative methods. The unit of analysis in this study were teachers who totaled 73 with the use of saturated sampling. The test statistic used is the Path Analysis, correlation, hypothesis testing, and also use the help of SPSS 21 for windows.

Descriptive analysis explains that the work environment included in both categories, including job satisfaction and performance in the high category of teachers in the high category. Further work environment affect the job satisfaction level of the relationship being. Work environment and job satisfaction affect the performance of the high degree of correlation. Work environment affect the performance of the high degree of correlation. Similarly, job satisfaction affects the performance of teachers with a fairly high degree of correlation.

Keywords : Work Environment, Job Satisfaction, Teacher Performance

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah masalah efektifitas, efisiensi dan standardisasi pengajaran. Adapun permasalahan khusus dalam dunia pendidikan yaitu rendahnya sarana fisik, rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi siswa, rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan dan mahalnya biaya pendidikan. (dikutip dari meilanikasim.wordpress.com). Elemen kunci dalam dunia pendidikan adalah guru. Maka kinerja guru harus benar-benar diperhatikan karena kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam model yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah mengenai faktor dari luar yaitu lingkungan kerja dan dan faktor dari dalam yaitu kepuasan kerja.

Menurut Nitisemito (2001:183) lingkungan kerja didefinisikan sebagai “Segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan sumbangan terhadap produktifitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan (Wulan : 2011).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja dari dalam individu dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Guru sebagai manusia yang mempunyai sifat manusiawi juga yang meiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepusan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. menurut Martoyo (2007 : 156), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu kepuasan yang diberikan kepada setiap karyawan haruslah sebanding dengan kontribusi yang telah diberikan oleh guru terhadap sekolah.

Performance atau hasil kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Simamora (2003 : 339), kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Dengan kinerja yang baik tujuan organisasi akan tercapai dengan baik sesuai yang diharapkan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung
2. Bagaimana Kepuasan Kerja pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung
3. Bagaimana Kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung
4. Seberapa besar pengaruh Lingkugan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung
5. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung baik secara simultan maupun secara parsial

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud Peneliti ini adalah mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung
2. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung
3. Untuk mengetahui Kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung baik secara simultan maupun secara parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Bagi Instansi pemerintahan diharapkan dapat memberikan inforamsi khususnya informasi yang terkait tentang Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru.

Bagi guru hasil penelitian diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan atau lainnya yang mungkin di gunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya tentang Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Bagi pengembangan Ilmu Manajemen tentang terkaitnya antara Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru.

Bagi peneliti lain dapat di jadikan salah satu bidang literatur dan perbandingan untuk penelitian lainnya.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayati (2001:1) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Ruang gerak yang diperlukan
4. Hubungan karyawan
5. Penggunaan warna
6. Suara bising
7. Keamanan kerja

Variabel-variabel lingkungan kerja yang langsung pengaruhnya terhadap lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, ruang gerak, hubungan, dan warna. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Stephen Robbins (2003:91) istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Robbins (2001:181) mengatakan ada empat variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja:

1. Kerja yang secara mental menantang; pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya.
2. Ganjaran yang pantas; sistem upah dan kebijakan promosi yang adil.
3. Kondisi kerja yang mendukung; kenyamanan pribadi atau faktor-faktor lingkungan.
4. Rekan sekerja yang mendukung; kebutuhan interaksi sosial, perilaku atasan dan minat pribadi.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya

2.1.3 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000: 67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

2.2 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.2.1 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat (Lilik Khoiriyah, 2009:30). Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat (Lilik Khoiriyah, 2009:30).

2.2.2 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja

Secara historis, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi Gorda, (2004).

2.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Odger (2005) mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomic, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di tempat kerja. Karena lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Nitisemito dalam (Sariyathi, 2007:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peran penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan melihat hasil penelitian terdahulu maka dapat dilihat paadigma penelitian hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada gambar 2.1.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa :

H1 : Lingkungan Kerja pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung kurang kondusif
H2 : Kepuasan Kerja pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung masih rendah
H3 : Kinerja Guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung rendah
H4 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung
H 5 : Diduga bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru

SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung baik secara simultan maupun secara parsial

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian menurut Husein Umar (2005:303) mengemukakan bahwa : "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal – hal lain jika dianggap perlu".

Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) serta kinerja (Y).

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Desain penelitian menurut Moh. Nazir (2003:84) bahwa :

"Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian, mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (variabel X1) dan kepuasan kerja (variabel X2) serta kinerja (variabel Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung berdasarkan teori.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.
8. Melakukan analisis mengenai informasi tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari seseorang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2004).

Variabel dalam penelitian ini menganalisis variabel bebas *(independent)* yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), sedangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja (Y).

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis pada penelitian mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah data primer dan data sekunder.

Menurut Sugiyono (2009:137) data primer sebagai berikut : “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

Menurut Sugiyono (2009:137) menjelaskan bahwa sumber data sekunder adalah : “Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

Populasi adalah “Objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.
Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Pasundan 6 Bandung berjumlah sebanyak 30 orang dan SMK Pasundan 3 Bandung berjumlah sebanyak 43 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Untuk teknik pengambilan sampel yang akan dilakukan oleh penulis yang sesuai dengan judul yang diteliti adalah sampling jenuh (sensus). Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008:122) adalah : “Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Sampel yang digunakan untuk diuji dan dianalisis adalah guru sebanyak 30 orang untuk SMP Pasundan 6 Bandung dan sebanyak 43 orang untuk SMK Pasundan 3. Dan sampel yang dipilih hanya SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung. Dengan demikian teknik pengambilan sample yang digunakan adalah metode *Non Probability Sampling.*

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik wawancara, kuesioner, Obervasi, dan penelitian ke perpustakaan *(Library Research).*

Menurut Cooper (2006:720) validitas adalah :

“Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure”.

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Apabila koefisien

korelasinya > 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korelasinya < 0,30 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006:716) reliabilitas adalah :

"Reliability is a characteristic of measurenment concerned with accuracy, precision, and consistency".

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah Split Half Method (Spearman – Brown Correlation), teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap – ganjil).

Untuk menghitungnya menggunakan bantuan SPSS 21 *for windows*, bila koefisien reliabilitas telah dihitung, setelah itu dibuat hipotesis :
Ho : Instrument penelitian tidak reliabel
Ha : Instrument penelitian reliabel
Dengan ketentuan : Jika r Alpha > r tabel maka Ho ditolak
Jika r Alpha < r tabel maka Ho diterima

3.2.4.3 *Methode of Succesive Interval*

Untuk memenuhi syarat data yang digunakan terhadap data yang diperoleh dari kuisioner dengan skala pengukuran ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi skala pengukuran interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI).

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan carara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriftif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

1. Analisis Deskriptif atau Kualitatif

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana penerapan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Sugiyono (2009:89), mengatakan bahwa jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan *skala likert*, seperti terdapat pada tabel 3.1.

Menurut Umi Narimawati (2007:85) selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.2.

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan system yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "Methode of Successive Interval" (hays, 1969:39). Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variabel bebas terikat.

Adapun langkah – langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :

a. Ambil data ordinal hasil kuesioner
b. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
c. Menghitung nilai Y untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Y pada rumus distribusi normal.e.
e. Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval
f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :
   Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.
g. Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirwana SK Sitepu 1994:15). Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja digunakan analisis jalur.

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur pada gambar 3.1

h. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:152) mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana :
r = koefisien korelasi
x = lingkungan kerja
y = kepuasan kerja
z = kinerja
n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.3.

i. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$

Kd = r^2 x 100%

Dimana :

Kd = koefisien determinasi
r = koefisien korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan

(dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung. Dalam pengujian ini terdapat dua pengelompokan yaitu pengujian untuk tipe deskriptif dan verifikatif.

VI. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.1.1 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung

Variabel Lingkungan kerja terdiri dari 5 indikator dan diwakili dengan sepuluh pernyataan. Indikator-indikator tersebut adalah penerangan, suhu, pewarnaan, ruang gerak, hubungan serta pewarnaan. Berikut dipaparkan gambaran secara menyeluruh dan uraian tiap indikator variabel lingkungan kerja pada tabel 4.1.

Diketahui bahwa kategori lingkungan kerja adalah baik. Indikator yang memperoleh penilaian tertinggi adalah hubungan kerja sebesar 84.2 % dikategorikan sangat baik, diikuti indikator pewarnaan sebesar 82.2 % dan dikategorikan baik. Selanjutnya indikator ruang gerak sebesar 68,4 % dan dikategorikan baik. Indikator suhu sebesar 64,5% dikategorikan cukup baik, serta indikator penerangan sebesar 59,9 dikategorikan cukup baik.

4.1.2 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung

Variabel Kepuasan kerja terdiri dari 6 indikator dan diwakili dengan duabelas pernyataan. Indikator-indikator tersebut adalah kompensasi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, promosi, kelompok kerja dan kondisi kerja. Berikut dipaparkan gambaran secara menyeluruh dan uraian tiap indikator variabel kepuasan kerja pada tabel 4.2.

Dapat diketahui bahwa kategori kepuasan kerja adalah tinggi. Indikator yang memperoleh penilaian tertinggi adalah promosi sebesar 75.3 % dikategorikan tinggi, diikuti indikator pekerjaan itu sendiri sebesar 70.7 % dan dikategorikan tinggi, indikator kelompok kerja sebesar 70.1 % dikategorikan tinggi, indikator kompenasasi sebesar 66.8 % dikategorikan sedang, indikator kondisi kerja sebesar 63.3 % dikategorikan sedang, serta indikator pengawasan mendapat penilaian terendah sebesar 62.9 % dikategorikan sedang.

4.1.3 Analisis Deskriptif Kinerja Pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung

Variabel Kinerja terdiri dari 4 indikator dan diwakili dengan delapan pernyataan. Indikator-indikator tersebut adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab dan hasil kerja. Berikut dipaparkan gambaran secara menyeluruh dan uraian tiap indikator variabel kepuasan kerja pada tabel 4.3.

Dapat diketahui bahwa kategori kinerja adalah tinggi. Indikator yang memperoleh penilaian tertinggi adalah kualitas sebesar 82.7 % dikategorikan tinggi, diikuti indikator hasil kerja sebesar 80.8 % dan dikategorikan tinggi, indikator tanggung jawab sebesar 80.1 % dikategorikan tinggi, serta indikator kuantitas mendapat penilaian terendah sebesar 74.4 % dikategorikan tinggi. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai kinerja pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.

4.2 Analisis Verifikatif

Analisis verivikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

4.2.1 Analisis Korelasi

Korelasi yang akan diuji dalam penelitian ini adalah hubungan antara variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan *Correlation (Pearson's Product Moment).* Berdasarkan hasil estimasi dengan menggunakan alat bantu SPSS 21 *for windows*, maka didapat tabel korelasi antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada tabel 4.4.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara Lingkungan kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,569 dan masuk dalam kategori korelasi sedang. Arah hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja menunjukan bahwa lingkungan kerja yang baik akan diikuti peningkatan kepuasan kerja guru. Kemudian hubungan antara lingkungan kerja (X1) dengan kinerja (Y) sebesar 0,606 termasuk dalam kategori cukup tinggi dengan arah hubungan yang positif, demikian juga dengan kepuasan kerja (X2) dengan kinerja (Y) sebesar 0,786 termasuk dalam kategori cukup tinggi juga dengan arah positif.

4.2.2 Pengujian Hipotesis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan antar variabel, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian melalui dua tahap, pada tahap pertama akan diuji lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, kemudian pada tahap kedua akan diuji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Setelah itu dilanjutkan dengan pengujian hipotesis antar variabel.

4.3.2.1 Pengujian Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada sub struktur yang pertama variabel lingkungan kerja berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menghitung Koefisien Jalur

Karena variabel independen hanya satu variabel (lingkungan kerja), maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur.

$$(Px_2x_1) = rx_1\ x_2 = (0{,}569)$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 21 *for windows* diperoleh koefisien jalur lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada tabel 4.5.

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,569 pada tabel 4.5 merupakan nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

2) Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diperoleh dari hasil mangkuadratkan nilai koefisien jalur, Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 21 *for windows* diperoleh koefisien determinasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada tabel 4.6.

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 32,4 % terhadap kepuasan kerja guru yang berarti variabel lingkungan kerja dapat digunakan dalam penelitian ini.

3) Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

$H_0 : \beta_{YX} = 0$ Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung .

$H_1 : \beta_{YX} \neq 0$ Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.

Pada tabel 4.5 diperoleh nilai statsitik uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 5,836. dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai T tabel untuk n = 73 ; k = 2; df = n-k-1 = 73 – 2 – 1 = 70, dipeoleh nilai sebesar 1,666, karena T hitung > T tabel yaitu 5,836 > 1,666, maka Ho ditolak**,** artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar 4.1. Pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 5,836 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.

4.3.2.2 Pengujian Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pada sub struktur yang kedua variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan kinerja sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Menghitung Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 21 *for windows* diperoleh koefisien jalur lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 4.7. Pada table diatas, dapat dilihat nilai *Standardized coefficients* sebesar 0,235 dan 0,652 merupakan nilai jalur lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Jadi melalui koefisien jalur dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibanding lingkungan kerja.

2) Menghitung Koefisien Determinasi.

Melalui koefisien jalur yang telah diperoleh, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi atau pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara bersama-sama. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 21 *for windows* diperoleh koefisien determinasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 4.8.

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 65,5 % terhadap kinerja guru, yang berarti variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat digunakan dalam penelitian ini. Secara visual, jalur dari variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada gambar 4.2.

Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung.

1. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru
   $= (Pyx_1)^2 = (0,235)^2 = 0,055 = 5,5\%$
2. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru
   $= (Pyx_1) \times (rx_1x_2) \times (Pyx_2) = (0,235) \times (0,569) \times (0,652) = 0,087 = 8,7\%$

Jadi total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung = 5,52% + 8,71% = 14,2 %. Artinya semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung.

Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung.

1. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru
   $= (Pyx_2)^2 = (0,652)^2 = 0,425 = 42,5\%$
2. Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru
   $= (Pyx_2) \times (rx_1x_2) \times (Pyx_1) = (0,652) \times (0,569) \times (0,235) = 0,066 = 6,7\%$

Jadi total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung = 42,5% + 8,7% = 51,2 %. Artinya kepuasan kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja guru pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung.

3. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Bersama-sama**

Ho: $\beta_{YX1} = \beta_{YX2} = 0$	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pada guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.
Ha: $\beta_{YX1} \neq \beta_{YX2} \neq 0$	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pada guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.

Untuk menguji hipotesis diatas digunakan uji F dengan formula sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2_{Y(X_1X_2)}}{k(1-R^2_{Y(X_1X_2)})}$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 21 *for Windows* diperoleh nilai F_{hitung} pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada tabel 4.9.

Hasil output tabel Anova diperoleh nilai Fhitung sebesar 66,453, dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai F tabel untuk n = 73 ; k = 2; df = n-k-1 = 73 – 2 – 1 = 70, dipeoleh nilai sebesar 3,130, karena F hitung > F tabel yaitu 66,453 > 3,130, maka Ho ditolak**,** artinya lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.

Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat dilihat pada gambar 4.3.

Pada gambar 4.3 diatas dapat dilihat F_{hitung} sebesar 66,453 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial**

Karena dari hasil pengujian secara bersama-sama menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial untuk melihat lebih jelas variabel mana saja diantara kedua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja. Untuk menguji koefisien jalur dari masing-masing variabel independen tersebut digunakan uji t, dengan formula sebagai berikut:

$$t_i = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{\left(1-R^2_{Y.X1X2}\right)\times C_{ii}}{\left(n-k-1\right)}}}$$

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Hipotesis:

Ho: $\beta_{YX1} = 0$: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada SMP Pasundan Bandung 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.

Ha: $\beta_{YX1} \neq 0$: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.

Dari hasil output tabel 4.7 diperoleh nilai T hitung sebesar 2,752, dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai T tabel untuk n = 73 ; k = 2; df = n-k-1 = 73 – 2 – 1 = 70, dipeoleh nilai sebesar 1,666, karena T hitung > T tabel yaitu 2,752 > 1,666, maka Ho ditolak**,** artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada gambar 4.4

Pada gambar 4.4 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,752 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.

b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hipotesis:

Ho: $\beta_{YX2} = 0$ Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.

Ha: $\beta_{YX2} \neq 0$: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.

Dari hasil output tabel 4.7 diperoleh nilai T hitung sebesar 7,636, dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai T tabel untuk n = 73 ; k = 2;

df = n-k-1 = 73 – 2 – 1 = 70, dipeoleh nilai sebesar 1,666, karena T hitung > T tabel yaitu 7,636 > 1,666, maka Ho ditolak**,** artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar 4.5.

Pada gambar 4.5 dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 7,636 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.

V. Simpulan Dan Saran

5.1 simpulan

Dari hasil penelitian mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung, maka penulis mengambil simpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung termasuk dalam kategori baik. Indikator lingkungan kerja seperti ruang gerak, dan pewarnaan dalam kategori baik. Sedangkan hubungan kerja guru kategori sangat baik. Namun ada indikator dalam kategori cukup baik yaitu indikator penerangan dan suhu.

2. Kepuasan kerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung termasuk dalam kategori tinggi. Indikator kepuasan kerja dalam kategori tinggi yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi dan kelompok kerja. Namun ada indikator yang termasuk kategori sedang yaitu pada indikator kompensasi, pengawasan dan kondisi kerja.
3. Kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung dinilai termasuk dalam kategori tinggi. Indikator persentase tertinggi pada kualitas, hasil kerja, tanggung jawab serta kuantitas.

4.Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung. Lingkungan kerja berpengaruh sebesar 32,4% terhadap kepuasan kerja dimana semakin baik kondisi lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan guru.

5.Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung sebesar 65,5% dan sisanya 34,5% dari variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan besarnya pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja 14,2% dan besarnya pengaruh kepuasan kerja tehadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung sebesar 49,2%. Karena pengaruh langsung kepuasan kerja lebih mendomiasi terhadap kinerja, maka dalam meningkatkan kinerja guru, sekolah harus memenuhi serta meningkatkan kepuasan kerja guru nya dan dapat mengabaikan lingklungan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dibuat penulis, maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung yaitu :

1. Lingkungan kerja pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung termasuk dalam kategori baik. Namun dalam indikator penerangan dan suhu perlu perhatian khusus sekolah, pengembangan.dalam segi pembangunan yaitu dengan cara membuat setiap ruangan memiliki sumber cahaya alami dengan menambah kaca-kaca atau penambahan sumber cahaya dari lampu. Selanjutnya untuk memberikan suhu ruangan yang nyaman sekolah harus membuat lubang ventilasi udara yang lebih banyak agar pergantian udara bisa menjadi dua arah.

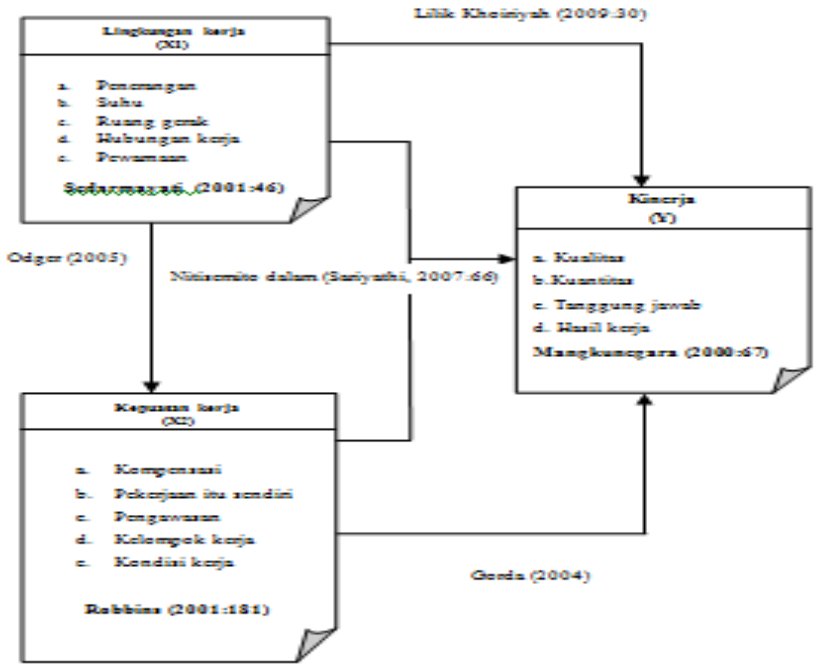
2. Kepuasan kerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut masalah kompensasi pemberian gaji atau honor yang belum memenuhi kebutuhan dan kelayakan. Hal ini dapat dilakukan dengan mencoba memberikan pekerjaan atau memberi kesempatan kepada guru baru untuk menduduki jabatan seperti wali kelas atau staf, sehingga dari itu akan menambah pekerjaan dan penghasilannya. Dalam segi pengawasan hendaknya sekolah tidak hanya melihat hasil kerja guru saja tetapi pemberian penghargaan atas hasil kerja pun harus dilakukan, penghargaan tidak hanya sekedar materi tetapi sekolah bisa memberikan ucapan lisan berupa pujian atau pengakuan. Dalam indikator kondisi kerja hendaknya sekolah menambah perlengkapan untuk kegiatan belajar mengajar serta fasilitas pembaharuan fasilitas yang ada.

3. Kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung keseluruhan dikategorikan tinggi. Tetapi hendaknya sekolah mendukung kesempatan untuk guru-guru bisa tersertifikasi sehingga keinginan berstatus guru tetap yayasan atau PNS bisa terlaksana, hal itu bisa dilakukan dengan pengoptimalan kuantitas jam kerja guru. Sehingga pada akhirnya guru bisa termotifasi lebih memiliki komitmen tinggi pada sekolah tersebut.

4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kepuasan kerja pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung. Maka diharapkan tetap mengupayakan pembangunan infrastruktur secara terus menerus agar menjadi sekolah percontohan. Dengan penambahan fasilitas dan perlengkapan untuk keperluan sekolah akan menambah kepuasan guru dalam bekerja karena semakin baik lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.

5. Melihat dari keseluruhan variabel yang telah diteliti yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta kinerja secara keseluruhan memiliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan, maka dari itu SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung sudah seharusnya memperhatikan variabel-variabel tersebut, karena dapat berguna sebagai salah satu bahan evaluasi dan kemajuan sekolah.

Daftar Gambar dan Tabel



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Tabel 3.1
Penentuan skor Jawaban Skala likert
Nilai positif dan Negatif

Jawaban	Skala Nilai (Positif)	Skala Nilai (Negatif)
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

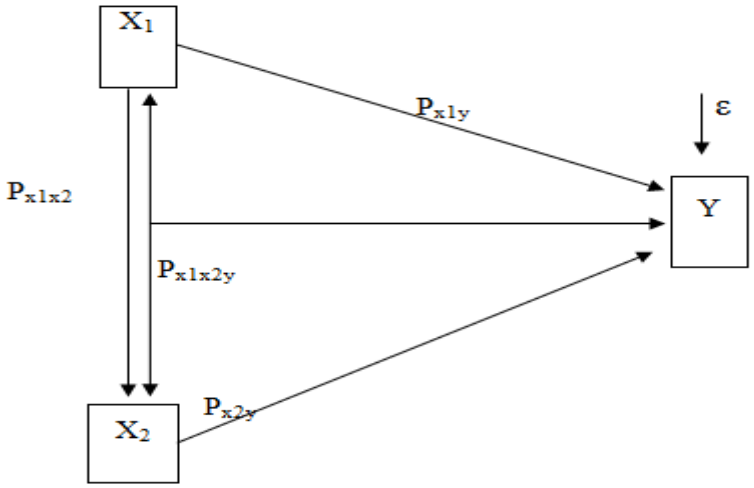
Sumber : Sugiyono (2009:89)

Tabel 3.2
Kriteria Persentase Tanggapan Responden

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik

3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:85)



Gambar 3.1
Model Analisis Jalur

Tabel 3.3
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup Tinggi
0.81 – 1	Korelasi Tinggi

Sumber : Syahri Alhusin, (2003:157)

Tabel 4.1
Kategori Skor Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Penerangan	437	730	59.9	Cukup Baik
2	Suhu	471	730	64.5	Cukup Baik
3	Ruang gerak	499	730	68.4	Baik
4	Hubungan kerja	615	730	84.2	Sangat baik
5	Pewarnaan	600	730	82.2	Baik
	Total	2622	3650	71.8	Baik

Tabel 4.2
Kategori Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kompensasi	488	730	66.8	Sedang
2	Pekerjaan itu sendiri	516	730	70.7	Tinggi
3	Pengawasan	459	730	62.9	Sedang
4	Promosi	550	730	75.3	Tinggi
5	Kelompok Kerja	512	730	70.1	Tinggi
6	Kondisi Kerja	462	730	63.3	Sedang
	Total	2987	4380	68.2	Tinggi

Tabel 4.3
Kategori Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kualitas	604	730	82.7	Tinggi
2	Kuantitas	545	730	74.7	Tinggi
3	Tanggung jawab	585	730	80.1	Tinggi
4	Hasil kerja	590	730	80.8	Tinggi
	Total	2324	2920	79.6	Tinggi

Tabel 4.4
Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations				
		Kinerja	Lingkungan_kerja	Kepuasan_kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.606	.786
	Lingkungan_kerja	.606	1.000	.569
	Kepuasan_kerja	.786	.569	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Lingkungan_kerja	.000	.	.000
	Kepuasan_kerja	.000	.000	.
N	Kinerja	73	73	73
	Lingkungan_kerja	73	73	73
	Kepuasan_kerja	73	73	73

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 4.5
Koefisien jalur Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.895	3.828		3.891	.000
	Lingkungan_kerja	.750	.129	.569	5.836	.000

a. Dependent Variable: kepusan_kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data

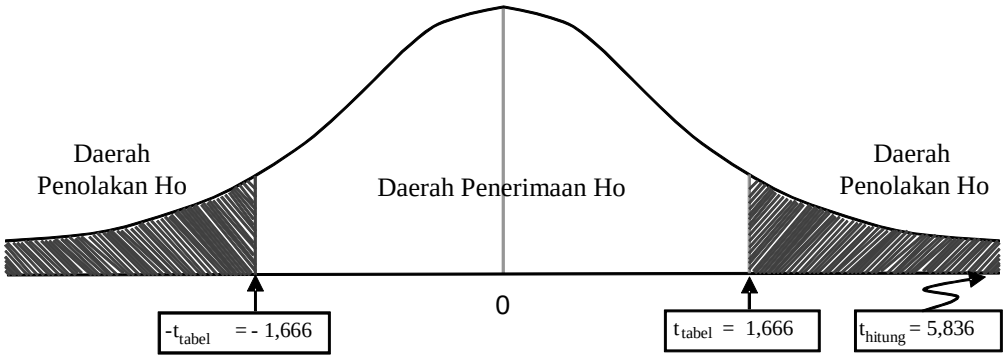
Tabel 4.6
Koefisien determinasi Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569[a]	.324	.315	2.87988

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data



Gambar 4.1
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho pada Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.7
Koefisien Jalur Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.756	1.755		3.850	.000
	Lingkungan_kerja	.179	.065	.235	2.752	.008
	Kepuasan_kerja	.377	.049	.652	7.636	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data

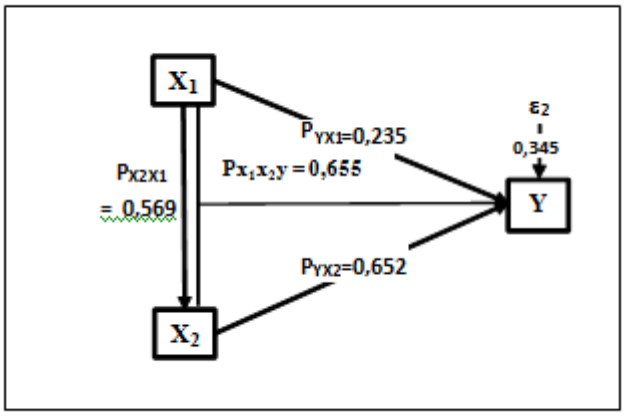
Tabel 4.8
Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809[a]	.655	.645	1.199

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, Lingkungan_kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data



Gambar 4.2
Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Kedua

Tabel 4.9
Hasil uji hipotesis secara simultan

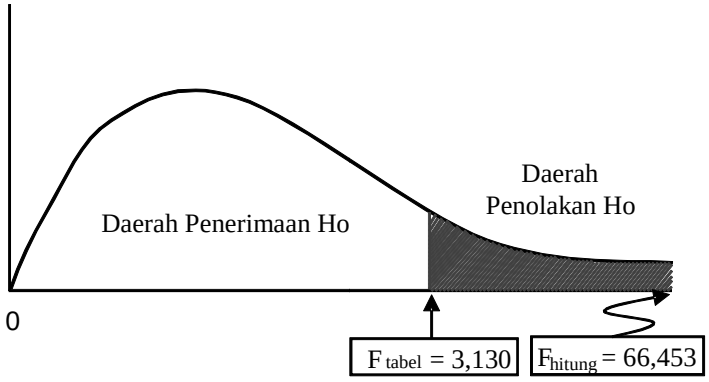
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.941	2	95.470	66.453	.000[b]
	Residual	100.566	70	1.437		
	Total	291.507	72			

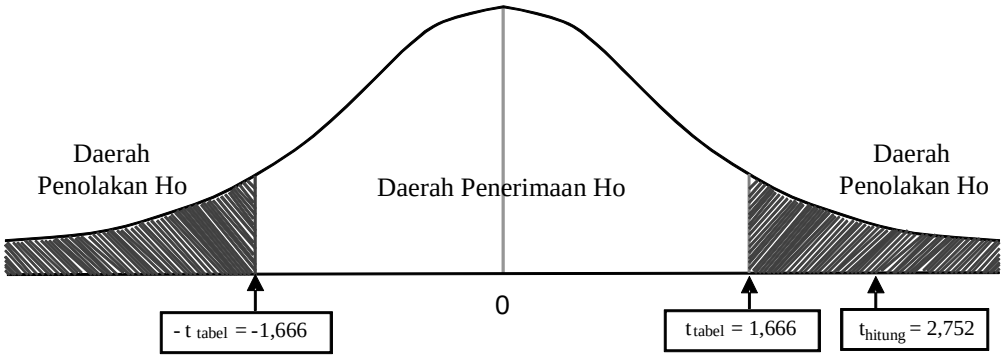
a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

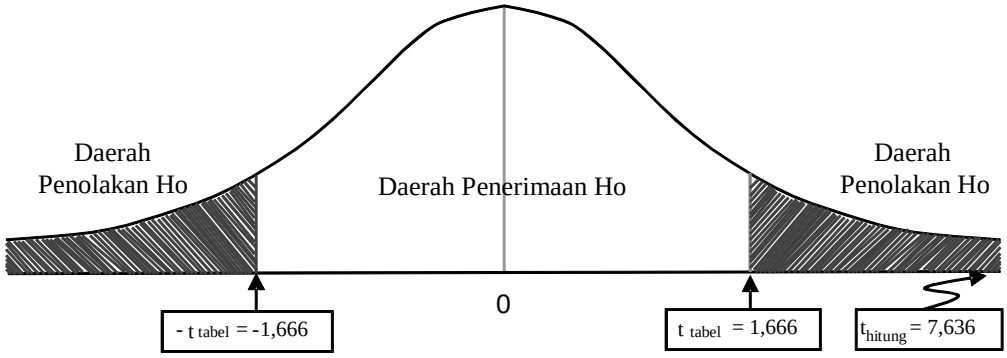
Sumber : Hasil Pengolahan Data



Gambar 4.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Bersama-sama



Gambar 4.4
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja



Gambar 4.5
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

DAFTAR PUSTAKA

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung

Agung, A. N. Gde I.A. Wayan I.M. (2012). *Pengaruh Motivasi,* Lingkkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi bisnis dan Kewirausahaan*.

Budi, H.U. (2011). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan STIE "Adhi Unggul Birawa" Surakarta. *Jurnal STIE AUB Surakarta.*

Chaisunah, Ani Muttaqiyathun, (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi kasus pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya.* Jurnal Universitas Ahmad Dahlan.

Engko, C. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*.

Fathonah, Siti dan Ida Utami, (2012). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organsiasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal STIE AUB Surakarta*.

Hasan, H.S. Nasir Azis, Muhammad Adam, (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aktivis pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.

Kadir, A.A. (2011). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat daerah Kabupaten Donggala. *Jurnal KIAT Universitas Alkhairaat*.

Masrokah, (2012). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsuko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. *Jurnal "OTONOMI*".

Maznah, J. J. Ma'ruf, Sofyan Idris, (2012). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Lhosumawe. *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.

Sedarmayanti (2001:46*). Indikator Lingkungan kerja*. Diakses pada 20 februari, 2013 dari World Wide Web: http://boedylawgmail.blogspot.com/2011/10/indikator-indikator-lingkungan-kerja.html

Sugiyono. (2012). *Statistika untuk penelitian*. Cetakan ke 20, CV. Alfa Beta Bandung

Wijaya A. (2012). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.* Program pasca sarjana universitas winaya mukti bandung.

Wayan I.A. (2012). Pengauh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*. Jurnal Perhotelan dan Pariwisata.*