

Sinta Fitriah

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Sintafitriah59@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja gurudengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi studi pada guru SMP Negeri 1 Karangsambung baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden 30 guru di SMP Negeri 1 Karangsambung. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, analisis jalur, analisis korelasi dan uji sobel. Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: *Kompetensi profesional, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan kinerja.*

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of professional competence and physical work environment on teacher performance with job satisfaction as a mediating variable in the study of teachers of SMP Negeri 1 Karangsambung both partially and simultaneously. This research is a survey research with 30 teachers as respondents at SMP Negeri 1 Karangsambung. The data was collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability, while the data was analyzed using multiple linear regression analysis (t test), which previously carried out prerequisite analysis tests including normality, multicollinearity, heteroscedasticity, path analysis and sobel tests. After analyzing the data, the following results and conclusions are obtained: professional competence does not affect performance, physical work environment influences performance, job satisfaction influences performance, professional competence influences performance through job satisfaction, and physical work environment influences performance through satisfaction Work.

Keywords: *Professional competence, physical work environment, job satisfaction and performance.*

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia saat ini telah melakukan berbagai upaya untuk penyempurnaan sistem pendidikan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan produktivitas kerja pada guru. Salah satu permasalahan pendidikan di Indonesia saat ini adalah rendahnya literasi. UNESCO menyebutkan bahwa minat baca masyarakat Indonesia masih kurang, hanya 0,001 persen dari 1.000 orang Indonesia yang gemar membaca artinya minat baca sangat rendah 1000:1 orang. Guru diharapkan mempunyai kemampuan profesional sebagai pondasi dasar dalam proses belajar mengajar untuk memperbaiki kualitas pendidikan yang lebih maju dan berkembang.

Pendidikan menjadi salah satu sarana yang berpengaruh besar dalam membentuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu organisasi yang ada di dalam suatu instansi atau perusahaan dan merupakan sumber daya yang tidak dapat di gantikan serta menjadi aset yang penting. Pendidikan adalah suatu tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak. Maksudnya ialah bahwa pendidikan menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada peserta didik agar sebagai manusia dan anggota masyarakatnya dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup yang setinggi-tingginya (Ki Hajar Dewantara).

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi atau Kemendikbudristek mengimplementasikan kurikulum Merdeka Belajar pada tahun 2022/2023 satuan pendidikan. Kurikulum Merdeka Belajar adalah kurikulum dengan pembelajaran intrakurikuler yang beragam dimana konten akan lebih optimal agar peserta didik memiliki cukup waktu untuk mendalami konsep dan menguatkan kompetensi, seperti di SMP Negeri 1 Karangsambung yang terletak di Jl. Karangsambung KM 12 Kebumen, Kaligending, Kec. Karangsambung, Kab. Kebumen, Jawa Tengah. SMP Negeri 1 Karangsambung sudah mengimplementasikan Kurikulum Merdeka Belajar.

Oleh sebab itu perlu dikaji apa saja faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung. Kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang diukur melalui standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana pembelajaran yang sudah distandarisasikan melalui silabus berdasarkan ketetapan yang baku. Menurut Rachmawati (2017) berpendapat kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi.

Senada dengan Bastian (2001:329) menjelaskan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Pendapat lain yang mendukung yaitu menurut Bintoro dan Daryanto (2017:105) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai

dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung sudah baik, setiap tahun mengalami peningkatan. Hal ini ditandai dengan adanya akreditasi A untuk aspek pembelajaran. Fenomena lainnya yaitu kinerja guru dalam proses pembelajaran juga semakin maju, yang awalnya hanya menggunakan media buku diperpustakaan, sekarang sudah menggunakan teknologi seperti lintas media, dan website.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Waka Kurikulum SMP Negeri 1 Karangsambung, mengatakan bahwa di dalam suatu instansi pendidikan kompetensi profesional sangat dibutuhkan. Hal ini diperkuat juga oleh beberapa pendapat yaitu kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting, sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan (Sanjaya, 2008).

Senada dengan Wibowo (2014) kompetensi profesional adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan Waka Kurikulum SMP Negeri 1 Karangsambung, mengatakan bahwa kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Karangsambung mempunyai tanggung jawab yang tinggi, mengembangkan Kurikulum Merdeka Belajar, mengikuti pelatihan-pelatihan, dan mempunyai kemampuan dalam membuat media pembelajaran yang kreatif.

Tabel I
Daftar Prestasi Guru SMP Negeri 1 Karangsambung

No	Nama	Prestasi	Keterangan
1	Dian Ariyanto, ST	1. Guru berprestasi TK. Kab. Kebumen	2022
		2. Calon guru penggerak angkatan 6	2021
		3. Pembina PMR/PMI Kab. Kebumen	2022
2	Irfan Aji Subekti, S.Pd.	Calon guru penggerak angkatan 7	2022
3	Indra Gunawan, S.Pd.	Calon guru penggerak angkatan 7	2022
4	Basiyem, S.Pd.	Pembina pramuka terbaik Jawa Tengah	2020
5	Sasongko Sugiarto, S.Pd.	Coach guru belajar pada program merdeka mengajar IPS	2021
6	Eko Wahyudi, S.Pd.	Tutor guru utama model pembelajaran bahasa jawa Prov. Jawa Tengah	2021 dan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari tahun 2020 sampai tahun 2022 terdapat beberapa guru di SMP Negeri 1 Karangsambung yang mempunyai kemampuan atau kompetensi profesional.

Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi profesional dalam menjalankan tugasnya, tetapi dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerjafisikadalah salah satu faktor eksternal yang dapat memengaruhi dalam kinerja mental seseorang.Hal ini diperkuat oleh beberapa pendapat yaitu lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2011).

Senada dengan Simamora (2016) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai untuk bekerja.lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara denganWaka Kurikulum SMP Negeri 1 Karangsambung, mengatakan bahwalingkungan kerja fisik di SMP Negeri 1 Karangsambung sudah aman, nyaman, bersih, dan fasilitas-fasilitasnya sudah cukup memadai. Fasilitas-fasilitasnya seperti komputer, LCD, Proyektor, dan WIFI.

Kepuasan kerja adalah kadar kesenangan dalam diri seseorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Tingkat kepuasan dipengaruhi atas timbal balik yang sesuai dengan harapan. Hal ini diperkuat juga oleh beberapa pendapat yaitu kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74).

Senada dengan Luthans(2001) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting.Kepuasan Kerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung, sudah puas terhadap fasilitas kerja yang sudah memadai, mendapatkan reward untuk guru berprestasi, komunikasi antar guru baik dan selalu bekerja sama, serta diberikan pelatihan-pelatihan seperti pelatihan IHT dalam rangka percepatan implementasi kurikulum merdeka, pelatihan platform merdeka dan pelatihan memahami konsep kurikulum merdeka.

Kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi variabel lain, namun kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu variabel kompetensi profesional dan variabel lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Guru SMP Negeri 1 Karangsambung)”**.

Kompetensi Profesional

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:18) menjelaskan bahwa kompetensi profesional mengandung arti bahwa guru memiliki pengetahuan yang luas serta mendalam tentang mata pelajaran yang diampu dan akan diajarkan, serta penguasaan metodologis dalam proses belajar mengajar.Indikator variabel kompetensi profesional dalam penelitian ini menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam Depdiknas (2007) terdiri dari:

1. Menguasai materi, struktur,konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukungmata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Lingkungan Kerja Fisik

MenurutSedarmayanti (2011)lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator variabel lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017)adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Keamanan di tempat kerja
3. Kebersihan di tempat kerja
4. Fasilitas di tempat kerja

Kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Indikator variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Supervisi kepalasekolah
3. Hubungan guru dengan guru dan karyawan

Kinerja

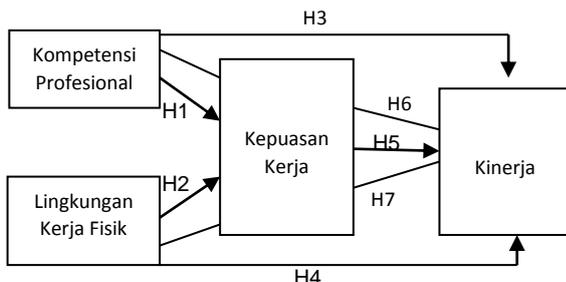
Menurut Rachmawati (2017) kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi.Indikator variabel kinerja dalam penelitian inimenurut Priansa (2018:78) terdiri dari:

1. Merencanakan pembelajaran
2. Melaksanakan pembelajaran
3. Menilai hasil pembelajaran
4. Membimbing dan melatih siswa

Model Empiris

Dari judul Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” dapat diperjelas dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 1. Metode Empiris



Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data terkumpul yang mengacu pada landasan teori yang ada. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Kompetensi profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H3: Kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja
- H4: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja
- H6: Kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja
- H7: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

METODE

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2017) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri 01 Karangsambung yang berjumlah 30 orang.

Menurut Sugiono (2010:116), teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik *sampling* yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian. Teknik *sampling* pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Karangsambung berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan Teknik:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2020) mengemukakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau sangat kecil. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur.

Rujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja, kepuasan kerja, kompetensi profesional dan lingkungan kerja fisik.

2. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu Teknik pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen, internet, artikel dan jurnal yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3. Kuesioner

Sugiyono (2020) berpendapat bahwa kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Peneliti merancang dan mengedarkan kuesioner berisi daftar pertanyaan pada responden untuk memberikan tanggapannya terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya *non statistic*. Analisis statistik digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS *for windows (Statistical Product and Services Solutions) Version 25.00*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana kevalidan atau ketepatan pernyataan dalam suatu kuesioner.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompetensi Profesional

No	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Status
1	Butir 1	0,616	0,361	Valid
2	Butir 2	0,725	0,361	Valid
3	Butir 3	0,713	0,361	Valid
4	Butir 4	0,848	0,361	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Status
1	Butir 1	0,639	0,361	Valid
2	Butir 2	0,816	0,361	Valid
3	Butir 3	0,722	0,361	Valid
4	Butir 4	0,582	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Status
1	Butir 1	0,613	0,361	Valid
2	Butir 2	0,797	0,361	Valid
3	Butir 3	0,877	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Status
1	Butir 1	0,792	0,361	Valid
2	Butir 2	0,825	0,361	Valid
3	Butir 3	0,819	0,361	Valid
4	Butir 4	0,682	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua item butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} dengan nilai signifikansi $<0,05$.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Instrument dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut ini merupakan hasil uji realibilitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS For Windows Version 25.00*.

Tabel 6. Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batas α	Keterangan
1	Kompetensi Profesional (X1)	0,714	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,626	0,60	Reliabel
3	Kepuasan (Y1)	0,654	0,60	Reliabel
4	Kinerja (Y2)	0,785	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel lebih dari 0,60 atau 60% sehingga semua butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel terikat.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas Substruktural I

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constan)		
Kompetensi profesional	,809	1,236
Lingkungan kerja fisik	,809	1,236

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 8. Uji Multikolinearitas Substruktural II

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constan)		
Kompetensi profesional	,640	1,562
Lingkungan kerja fisik	,608	1,646
Kepuasan Kerja	,487	2,054

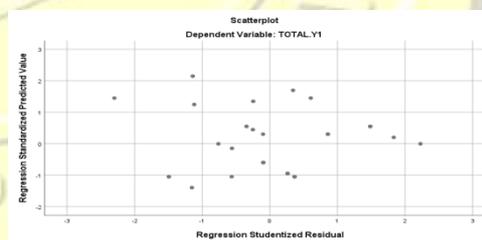
Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Collonerty Statistics mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

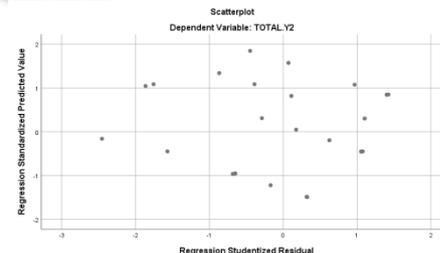
Uji heteroskedastisitas bertujuan uuntuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, Ghozali (2016). Pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural I



Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural II



Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pada gambar diatas, diketahui bahwa variance pada model substruktural I dan II dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap ditunjukkan dengan titik - titik yang tersebar secara merata pada titik nol garis horizontal. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi bersifat homogen. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:160). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol (H0) untuk data berdistribusi normal dan hipotesis alternatif (HA) untuk data tidak berdistribusi normal. Data dikatakan memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05.

Berikut hasil analisis uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dalam penelitian ini:

Tabel 9. Hasil Kolmogorov-Smirnov Substruktural I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandar dized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,0791307
		6
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,070
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 10. Hasil Kolmogorov-Smirnov Substruktural I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,75260729
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,083
	Negative	-,134
Test Statistic		,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,180 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) untuk Tabel Struktural 1 sebesar $0,200 > 0,05$ dan Tabel Struktural 2 sebesar $0,180 > 0,05$ maka hasil tersebut menunjukkan nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau tersendiri antara variabel independen (kompetensi profesional dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel dependen (kinerja) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

Tabel 11. Hasil Uji t Substruktural I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-2,011	2,229		-,375	,902
	Kompetensi profesional	,386	,145	,398	2,666	,013
	Lingkungan kerja fisik	,499	,167	,446	2,990	,006

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel, hasil analisis regresi secara rinci adalah sebagai berikut:

a. Hubungan Kompetensi Profesional dan Kepuasan Kerja

Hasil uji t pada tabel IV-12 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar $2,666 > 1,701$ (t tabel untuk $df = 28$ dan tingkat signifikansi $0,05$) dan nilai signifikansinya $0,013 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 1 diterima**.

b. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja

Hasil uji t pada tabel IV-12 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kompetensi profesional (X1) sebesar $2,990 > 1,701$ (t tabel untuk df = 28 dan tingkat signifikansi 0,05) dan nilai signifikansinya $0,006 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 2 diterima**.

Tabel 12. Hasil Uji t Substruktural II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,033	1,608		,643	,526
	TOTAL.X1	-,005	,116	-,005	-,041	,968
	TOTAL.X2	,685	,137	,607	5,005	,000
	TOTAL.Y1	,367	,137	,363	2,680	,013

a. Dependent Variable: TOTAL.Y2

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel, hasil analisis regresi secara rinci adalah sebagai berikut:

a. Hubungan Kompetensi Profesional dan Kinerja

Hasil uji t pada tabel IV-13 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kompetensi profesional (X1) sebesar $-0,041 < 1,703$ (t tabel untuk df = 27 dan tingkat signifikansi 0,05) dan nilai signifikansinya $0,968 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 3 ditolak**.

b. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja

Hasil uji t pada tabel IV-13 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar $5,005 > 1,703$ (t tabel untuk df = 27 dan tingkat signifikansi 0,05) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 4 diterima**.

c. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja

Hasil uji t pada tabel IV-13 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepuasan kerja (Y1) sebesar $2,680 > 1,703$ (t tabel untuk df = 27 dan tingkat signifikansi 0,05) dan nilai signifikansinya $0,013 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 5 diterima**.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Santoso (2010) koefisien determinasi ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel independen R² sama dengan 10, maka tidak ada sedikitpun presentasi pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap dependen. Sebaliknya R² sama dengan 1 maka presentasi pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau 100%.

Tabel 13. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,513	,477	1,11838

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

b. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* pada model struktural 1 adalah 0,477 atau 47,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompetensi profesional dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan adalah sebesar 47,7%, sedangkan 52,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian.

Tabel 14. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,768	,741	,79484

a. Predictors: (Constant), TOTAL.Y1, TOTAL.X1, TOTAL.X2

b. Dependent Variable: TOTAL.Y2

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* pada model struktural 2 adalah 0,741 atau 74,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompetensi profesional dan lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 74,1%, sedangkan 25,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian.

Analisis Korelasi

Menurut Kuncoro (2013) uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linear variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Menurut Sarwono (2007) untuk menafsir angka digunakan kriteria sebagai berikut:

- a. $0 - 0,25$ = Korelasi Sangat Lemah
- b. $>0,25 - 0,5$ = Korelasi Cukup Kuat
- c. $>0,5 - 0,75$ = Korelasi Kuat
- d. $>0,75 - 1$ = Korelasi Sangat Kuat

Hasil analisis korelasi yang dilakukan terhadap dua persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Kompetensi Profesional	Lingkungan kerja fisik
Kompetensi Profesional	Pearson Correlation	1	,437*
	Sig. (2-tailed)		,016
	N	30	30
Lingkungan kerja fisik	Pearson Correlation	,437*	1
	Sig. (2-tailed)	,016	
	N	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, nilai korelasi antara kompetensi profesional dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,437, dan tigtak signifikansi 0,016 berarti antara variabel kompetensi profesional dan lingkungan kerja fisik terdapat korelasi dan signifikan.

Analisis Jalur

Menurut Sarwono (2010) analisis jalur merupakan suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

1. Substruktural I

$$Y1 = \beta Y1X1 + \beta Y1X2 + \epsilon 1$$

Dimana:

Y1 = Kepuasan kerja

β = Koefisien Beta

X1 = Kompetensi Profesional

X2 = Lingkungan Kerja Fisik

$\epsilon 1$ = Error

Tabel 16. Hasil Uji R² Struktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,513	,477	1,11838

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

b. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-2,011	2,229		-,902	,375
Kompetensi profesional	,386	,145	,398	2,666	,013
Lingkungan kerja fisik	,499	,167	,446	2,990	,006

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y1 = 0,398 X1 + 0,446 X2 + e1$$

Dimana :

$$e1 = \sqrt{1 - 0,477}$$

$$e1 = \sqrt{0,523}$$

$$e1 = 0,723$$

Keterangan:

- Nilai koefisien beta variabel kompetensi profesional adalah sebesar 0,398. Hal tersebut menggambarkan bahwa setiap peningkatan persepsi para guru terhadap variabel kompetensi profesional maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya sebesar 0,398. Dengan kata lain semakin tinggi persepsi kompetensi profesional semakin tinggi kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 1 Karangsambung.
- Nilai koefisien beta variabel lingkungan kerja fisik adalah sebesar 0,446. Hal tersebut menggambarkan bahwa setiap peningkatan persepsi para guru terhadap variabel lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya sebesar 0,446. Dengan kata lain semakin tinggi persepsi lingkungan kerja fisik semakin tinggi kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 1 Karangsambung.
- Nilai residual atau error sebesar 0,723 menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada guru SMP Negeri 1 Karangsambung dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi profesional dan lingkungan kerja fisik.

2. Substruktural II

$$Y2 = \beta Y2X1 + \beta Y2X2 + \beta Y1Y2 + \epsilon 2$$

Dimana:

Y2 = Kinerja

β = Koefisien Beta

Y1 = Kepuasan kerja

X1 = Kompetensi profesional

X2 = Lingkungan kerja fisik

$\epsilon 2$ = Error

Hasil uji persamaan regresi linear berganda pada model substruktural II adalah sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji R² Struktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,768	,741	,79484

a. Predictors: (Constant), TOTAL.Y1, TOTAL.X1, TOTAL.X2

b. Dependent Variable: TOTAL.Y2

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,033	1,608		,643	,526
	TOTAL.X1	-,005	,116	-,005	-,041	,968
	TOTAL.X2	,685	,137	,607	5,005	,000
	TOTAL.Y1	,367	,137	,363	2,680	,013

a. Dependent Variable: TOTAL.Y2

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y_2 = - 0,005 X_1 + 0,607 X_2 + 0,363 + e_2$$

Dimana:

$$e_2 = \sqrt{1 - 0,741}$$

$$e_2 = \sqrt{0,259}$$

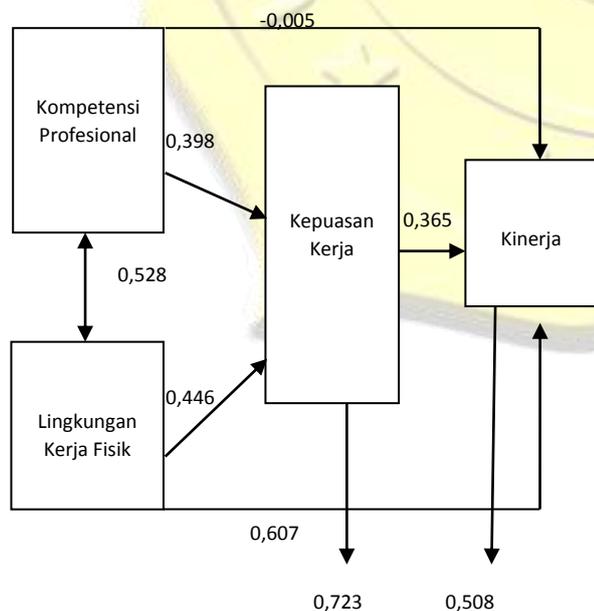
$$e_2 = 0,508$$

Keterangan :

- a. Nilai koefisien beta variabel kompetensi profesional adalah sebesar - 0,005. Hal tersebut menggambarkan bahwa setiap peningkatan persepsi para guru terhadap variabel kompetensi profesional maka akan meningkatkan kinerjanya sebesar - 0,005. Dengan kata lain semakin tinggi persepsi kompetensi profesional semakin tinggi kinerja guru pada SMP Negeri 1 Karangsambung.
- b. Nilai koefisien beta variabel lingkungan kerja fisik adalah sebesar 0,607. Hal tersebut menggambarkan bahwa setiap peningkatan persepsi para guru terhadap variabel lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerjanya sebesar 0,607. Dengan kata lain semakin tinggi persepsi lingkungan kerja fisik semakin tinggi kinerja guru pada SMP Negeri 1 Karangsambung.
- c. Nilai koefisien beta variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,363. Hal tersebut menggambarkan bahwa setiap peningkatan persepsi para guru terhadap variabel kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerjanya sebesar 0,363. Dengan kata lain semakin tinggi persepsi kepuasan kerja semakin tinggi kinerja guru pada SMP Negeri 1 Karangsambung.
- d. Nilai residual atau error sebesar 0,508 menunjukkan bahwa kinerja pada guru SMP Negeri 1 Karangsambung dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi profesional, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja.

Diagram Analisis Jalur

Gambar 4. Diagram Analisis Jalur



Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi. Ghazali (2011) yaitu suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut mngaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen. Uji sobel untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y2) melalui variabel intervening (Y1). Cara perhitungan mengalikan pengaruh tidak langsung X ke Y2 melalui Y1 dengan cara mengalikan jalur X – Y1 (a) dengan jalur Y1 – Y2 (b) atau ab

a. Uji sobel pengaruh kompetensi profesional pada kinerja melalui kepuasan

Gambar IV- 5

Hasil Uji Sobel Substruktural 1

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.386	Sobel test: 1.88826578	0.07502228	0.05899028
b 0.367	Aroian test: 1.82535931	0.07760773	0.06794683
s _a 0.145	Goodman test: 1.95815905	0.07234448	0.05021135
s _b 0.137	Reset all	Calculate	

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pada hasil uji sobel diatas diketahui bahwa nilai Z Score 1,888 > 1,701 dan nilai p-Value 0,05 = 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan dapat memediasi kompetensi profesional dengan kinerja. **Hipotesis 6 diterima.**

b. Uji sobel pengaruh lingkungan kerja fisik pada kinerja melalui kepuasan

Gambar IV- 6

Hasil Uji Sobel Substruktural 2

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.499	Sobel test: 1.99460503	0.09181417	0.04608597
b 0.367	Aroian test: 1.93542027	0.09462183	0.05293874
s _a 0.167	Goodman test: 2.05957409	0.0889179	0.03943928
s _b 0.137	Reset all	Calculate	

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pada hasil uji sobel diatas diketahui bahwa nilai Z Score 1,994 > 1,701 dan nilai p-Value 0,04 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan dapat memediasi kompetensi profesional dengan kinerja. **Hipotesis 7 diterima.**

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung. Setelah dilakukan pengujian hipotesis, perlu dikembangkan implikasi kebijakan manajerial yang diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis kepada pihak SMP Negeri 1 Karangsambung.

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif yang telah dilakukan penulis memberikan implikasi terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa Variabel kompetensi profesional (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan

dengan output dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar t_{hitung} (2.666) > t_{tabel} (1.701) atau signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat diambil keputusan H_0 ditolak. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_1 yang mempresentasikan kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja terbukti. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi profesional seperti keterampilan, keahlian, dan pengetahuan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chesanova, Rienaberdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh hasil bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik kompetensi profesional dalam bekerja maka kepuasan kerja semakin meningkat.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa Variabel lingkungan kerja fisik (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar t_{hitung} (2.990) > t_{tabel} (1.701) atau signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat diambil keputusan H_0 ditolak. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_2 yang mempresentasikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja terbukti. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik seperti penerangan ditempat kerja yang cukup, lingkungan kerja yang bersih, suhu udara yang sejuk, lingkungan kerja yang aman, fasilitas komputer yang cukup maka semakin meningkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh NA Safitri, B Santoso data yang dikumpul diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi kepuasan kerja yang berpengaruh positif signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja semakin meningkat.

3. Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa Variabel Kompetensi Profesional (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} sebesar t_{hitung} (-0,041) < t_{tabel} (1.701) atau signifikan

lebih besar dari 0,05, maka dapat diambil keputusan H_0 diterima. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_3 yang mempresentasikan kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja tidak terbukti. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja, karena disebabkan oleh salah satu faktor yaitu rentan usia diatas 40 tahun sehingga rata-rata penguasaan SDMnya dibidang IT masih rendah. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M Suebudin menunjukan bahwa Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar t_{hitung} (5.005) > t_{tabel} (1.701) atau signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat diambil keputusan H_0 ditolak. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_4 yang mempresentasikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja terbukti. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik seperti penerangan ditempat kerja yang cukup, lingkungan kerja yang bersih, suhu udara yang sejuk, lingkungan kerja yang aman, fasilitas komputer yang cukup maka semakin meningkat kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh NF Lestari, T Sipayung, F Purba setelah melakukan uji validitas dan realibilitas mengenai konsep lingkungan kerja fisik menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerjanya semakin kompeten.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kepuasan kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa Variabel kepuasan kerja (Y_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar t_{hitung} (2.680) > t_{tabel} (1.701) atau signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat diambil keputusan H_0 ditolak. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_5 yang mempresentasikan kepuasan kerja terhadap kinerja terbukti. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja seperti guru merasa puas dengan

supervisi kepala sekolah, mendapatkan pelatihan-pelatihan dan mendapatkan reward atas penghargaan yang diperoleh maka semakin meningkat kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A Yasinta menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin puas dengan apa yang diperoleh maka kinerjanya semakin kompeten.

6. Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa Variabel kompetensi profesional (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar t_{hitung} (1.888) > t_{tabel} (1.701) atau signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat diambil keputusan H_0 ditolak. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_6 yang mempresentasikan kompetensi profesional terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robertson Ismail (2021) menyatakan bahwa kompetensi profesional dengan mediasi kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi profesional terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi maka kinerjanya semakin kompeten.

7. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa Variabel lingkungan kerja fisik (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar t_{hitung} (1.994) > t_{tabel} (1.701) atau signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat diambil keputusan H_0 ditolak. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_7 yang mempresentasikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fharadita, Noormalia Afit (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, bahwa kepuasan kerja dapat digunakan sebagai variabel mediasi, karena hasil kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi maka kinerjanya semakin kompeten.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Guru SMP Negeri 1 Karangsambung) dengan responden 30 responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Guru di SMP Negeri 1 Karangsambung.
2. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Guru di SMP Negeri 1 Karangsambung.
3. Variabel kompetensi profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Guru di SMP Negeri 1 Karangsambung.
4. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Guru di SMP Negeri 1 Karangsambung.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Guru di SMP Negeri 1 Karangsambung.
6. Variabel kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsambung yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
7. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsambung yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang sama tetapi perlu menambahkan faktor lain, karena dari hasil penelitian ini masih dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. Tinjauan Pustaka Pengertian Kompetensi Profesional. diakses tanggal 05 April 2023, dari <http://repository.untag-sby.ac.id/1542/10/Bab%20II.pdf>.
- Anonim. Variabel Mediasi. 2016. <https://123dok.com/article/kajian-teori-utama-theory-kajian-pustaka-hipotesispenelitian.z1d711we>. Diakses tanggal 29 November 2022.
- Fharadhita, Noormalia Afit. 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Quarry Departement PT. Holcim Indonesia Tbk Cilacap). Diakses pada 01 Desember 2022. <http://repository.unsoed.ac.id/1647/>.
- Harefa, Wirdanur dkk. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. <https://doi.org/10.33005/jdg.v11i2.2721>.
- Imah, Faizzatul. 2020. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 01 Kalisat Tahun Pelajaran 2018/2019. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 14(1), 2. <https://doi.org/10.19184/jpe.v14i1.12493>.
- Ismail, Robertson. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Jurnal Sketsa Bisnis*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i1.2623>.
- Khoulin, Knur. 2017. *Bab 111 Metode Penelitian*.
- <http://eprints.umg.ac.id/2335/3/BAB%20III.pdf>. Diakses pada 29 November 2022.
- Laily, lale, wardhatul. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MAN 1 MATARAM*. Diakses pada 01 Desember 2022. <http://eprints.unram.ac.id/id/eprint/13406>.
- Lestari, Nanda Fauziah. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di MTS AL-HIDAYAH Laras. *Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.349>.
- Malindasari, Viona Rossalia. 2022. Kemampuan Pengguna Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Diakses pada 01 Desember 2022. <http://eprints.umpo.ac.id/9739/>.
- Mustika, Zahara. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Banda Aceh. *Jurnal Pendidikan*, 11(2), 44-4.
- Oktaviani, Riska. 2022. *Bab 111 Metode Penelitian*. [file:///C:/Users/User/Downloads/Documents/BAB%20III%20\(Riska%20Oktaviani%20184020099\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Documents/BAB%20III%20(Riska%20Oktaviani%20184020099).pdf). Diakses pada 30 November 2022.
- Prabandaru, Dinar Rizki. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Negeri 6 Kediri. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(3). <https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.91>.

- Rahmah, Ni. 2017. *Bab 111 Metode Penelitian*. http://repository.um-surabaya.ac.id/2206/4/BAB_3.pdf. Diakses tanggal 29 November 2022.
- Riena, Chesanova. 2017. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap di SMK NEGERI 11 BANDUNG. Diakses pada 01 Desember 2022, <http://repository.upi.edu/id/eprint/31985>.
- Safitri, Nuriya, Ayu dan Bowo Santoso. 2022. Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 6(2), 3. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.943>.
- Suaedah, Siti. 2020. Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru. Diakses pada 01 Desember 2022. <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/SAP/article/view/7698>.
- Suebudin, Marfua. 2021. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Krangkeng Kabupaten Indramayu. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(4), 3-4. <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i4.128>.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- , 2016. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Sujayati, Chiar, H.M., dan Wahyudi. Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Ngabang. Diakses pada 01 Desember 2022. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/download/50195/75676590954>.
- Suyitno, Teguh. 2018. Pengaruh Hasil Diklat, Kompetensi Pedagogik, dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan*, 6(1), 6-7. <https://doi.org/10.36052/andragogi.v6i1.51>.
- Zaman, Moh. 2020. *Bab 111 Metode Penelitian*. <http://eprints.umg.ac.id/3499/4/BAB%20III.pdf>. Diakses pada 30 November 2022.