

Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta)

SKRIPSI



Ditulis Oleh :

Nama : Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa

Nomor Mahasiswa : 14311215

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

2018

Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

(Studi Kasus pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta)

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat akhir guna memperoleh gelar sarjana
strata-1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa
Nomor Mahasiswa : 14311215
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi. dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini, dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian har terbukti bahwa ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 6 Juni 2018

Penulis.



Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT CONDONG CATUR
YOGYAKARTA)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama : Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa
Nomor Mahasiswa : 14311215
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 6 Juni 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Andriyastuti Suratman, SE, MM

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN
KEPUASAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh : **KHOIRUNNISA KUSUMANINGRUM MUSTOFA**

Nomor Mahasiswa : **14311215**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Rabu, tanggal: 11 Juli 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Andriyastuti Suratman, SE., MM.

Penguji : Muafi, Dr., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini untuk :

Almamaterku, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Bapak dan Ibu, dan Adik Dimas Faiz yang selalu memberikan doa dan semangat untuk dapat menyelesaikan skripsi ini tiada henti.

Dan juga tidak lupa seluruh keluarga, sahabat, dan teman-teman selama masa-masa ini sudah menemani dalam suka maupun duka dan selalu memberikan semangat tiada henti.

MOTTO

ذِي ان الطز رواه. تُحْسِنَ أَنْ إِذْ أَعْمَلَ الْعَامِلَ لِلَّهِ ا يُحِبُّ

“Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik”

”Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu. Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah Maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui”
(Al-Baqarah: 216)

لِلَّهِ سَبِيلٌ فَهُوَ فِي الْعِلْمِ طَلَبِ فِي جِ حَرَ مَنْ

“Barang siapa keluar untuk mencari Ilmu maka dia berada di jalan Allah “.
(HR. Turmudzi)

Kalahkan Mereka Yang Menyakitimu Dengan Menang Melalui Prestasi
Yang Membanggakan
(Nisa Mustofa)

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja, pengaruh dari pelatihan dan lingkungan kerja pada kinerja dan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan dan lingkungan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan data dengan menggunakan teknik *probability sampling* pada 150 karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, namun dari total kuesioner yang disebar hanya kembali sebanyak 145 kuesioner. Analisis data menggunakan *SPSS Statistic for Windows 16.0* diantaranya analisis regresi linier berganda dan analisis jalur menggunakan analisis Sobel dengan menggunakan kalkulator Sobel.

Hasil penelitian adalah adanya pengaruh dari pelatihan dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja, adanya pengaruh dari pelatihan dan lingkungan kerja pada kinerja, dan adanya pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Seluruh koefisien bernilai positif yang menunjukkan adanya pengaruh positif .

Kata Kunci : *Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.*

ABSTRACT

This research discusses about training and work environment to intervention variable at Condong Catur Yogyakarta Hospital. The purpose of this research is to study the training and work for various problems. this research is quantitative by using questionnaire as a tool to collect data. Data retrieval technique using probability sampling technique at 150 employees at Condong Catur Yogyakarta Hospital, but of total questionnaires spread only 144 questionnaires. Data analysis using SPSS 16, Multiple linear regression analysis and analysis using Sobel analysis by using Sobel analysis. The results achieved from the training and work environment, from various aspects, as well as training. All positive coefficients that indicate a positivity.

Keywords: *Training, Work Environment, Job Satisfaction, Performance.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahiim

Alhamdulillah rabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, inayah dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Karyawan Di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta)”**. Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabat-Nya dengan segala keistimewaan-Nya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia dalam berperilaku, menjadi insane yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar kesarjanaan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi, akan tetapi penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain berkat dukungan, doa, bantuan, dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, atas segala bentuk bantuan, dorongan dan bimbingan tersebut, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Agus Hardjito, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Drs. Sutrisno, M.M selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

3. Ibu Andriyastuti Suratman, SE, MM selaku dosen pembimbingan yang telah banyak memberikan ilmu, bantuan, bimbingan serta dukungannya selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Anang Mustofa dan Ibu Tri Budi Utami beserta Adik Dimas Faiz keluarga besar yang selalu mendukung, memberikan semangat dan selalu memberikan doa tulus yang pastinya tidak pernah putus untuk penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah membantu selama proses administrasi.
6. Sukmaning Putri sahabat yang selalu siap sedia membantu penulis banyak hal dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Farah, Rila, Neo, Aisha, Ibra, Irfan, Ghani, Ristan, Mas Ande, Mahardika sahabat-sahabat yang selalu memotivasi dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Dealita, Devista, Ditha, Visca teman semasa perkuliahan yang tidak hentinya memberikan semangat kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Pepi, Putri, Tara, Yorin sahabat satu kosentrasi yang tidak pernah berhenti bikin penulis ketawa dan selalu merasa happy dan selalu termotivasi untuk cepat menyelesaikan skripsi ini.
10. Delia, Hanifah, dan Laras yang sudah menemani penulis sedari awal kuliah ospek hingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
11. Keluarga KKN Pamriyan, Purworejo Papi Nimun, Mami Rayem, Ichsan, Rafi, Satrio, Ilham, Ningrum, Nisa Uzlifah, Uzair, Bang Gio, Kunti dan masih banyak lagi, yang sudah memberikan tempat melepas penat serta dukungan kepada penulis untuk cepat menyelesaikan skripsi.

12. Khusus Lilis, Laras, dan Surya dan Intan Putri yang sudah mengajari dalam pengolahan data skripsi dan data bisa diolah.
13. Teman-teman di bangku perkuliahan angkatan Manajemen 2014 yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang selalu memberikan semangat dalam penyusunan tugas akhir maupun dalam perkuliahan.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selsesainya penyusunan skripsi terimakasih banyak.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan pengetahuan dan menjadi sebuah karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 6 Juni 2018

Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa

14311215

DAFTAR ISI

Halaman Judul Skripsi.....	i
Halaman Bebas Plagiarisme.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
ABSTRAKSI.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
<u>BAB I PENDAHULUAN</u>	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<u>BAB II KAJIAN PUSTAKA</u>	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori.....	18
2.2.1 Pelatihan Karyawan.....	18
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	26
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	34
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	37
2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	42
2.4 Hipotesis Penelitian (Hubungan Antar Variabel).....	42
2.4.1 Pengaruh antara Pelatihan dengan Kinerja.....	42
2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja.....	43

2.4.3 Pengaruh Pelatihan dengan Kepuasan Kerja.....	44
2.4.4 Pengaruhn Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	45
2.4.5 Pengaruh Kepuasan kerja dengan Kinerja.....	46
2.4.6 Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja.....	48
2.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja.....	49
<u>BAB III METODE PENELITIAN</u>	50
3.1 Pendekatan Penelitian.....	50
3.2 Lokasi Penelitian.....	50
3.2.1 Profil RS.Candong Catur.....	50
3.2.2 Visi RS.Candong Catur	51
3.2.3 Misi RS.Candong Catur	52
3.2.4 Jumlah Karyawan RS.Candong Catur.....	52
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian.....	52
3.3.1 Variabel Indepeden.....	53
3.3.2 Variabel Dependen.....	53
3.3.3 Variabel Intervening.....	53
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	53
3.4.1 Pelatihan (X_1).....	54
3.4.2 Lingkungan Kerja (X_2).....	55
3.4.3 Kinerja Karyawan (Y).....	60
3.4.4 Kepuasan Kerja (Z).....	61
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian.....	62
3.5.1 Populasi.....	62
3.5.2 Sampel.....	62
3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	63
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	63
3.6.1 Jenis Data.....	63

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data.....	64
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	65
3.7.1 Uji Validitas.....	65
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	66
3.8 Metode Analisis Data.....	67
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
3.8.2 Uji Hipotesis.....	67
3.8.3 Analisis Jalur.....	68
<u>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</u>	69
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	70
4.1.1 Hasil Uji Validitas.....	70
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
4.2 Analisis Deskriptif.....	76
4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian.....	80
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	85
4.3 Analisis Kuantitatif.....	93
4.3.1 R ² (Koefisien Determinasi).....	93
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	95
4.3.3 Uji Hipotesis.....	99
4.3.4 Analisis Jalur (Path Analysis).....	105
4.4 Pembahasan.....	107
4.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.....	109
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	111
4.4.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja.....	112
4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	114
4.4.5 Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	116
4.4.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....	118

4.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....	120
4.4.8 Pembahasan Umum.....	121
<u>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</u>	122
5.1 Kesimpulan.....	122
5.2 Saran.....	122
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN	130

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Kuesioner Penelitian.....	69
Tabel 4.2 Distribusi Pernyataan Berdasar Variabel.....	69
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	71
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	72
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	74
Tabel 4.7 Analisis Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 4.8 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.9 Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur.....	77
Tabel 4.10 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	78
Tabel 4.11 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	79
Tabel 4.12 Data Demografi Paling Dominan.....	80
Tabel 4.13 Kelompok Kategori.....	81
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X_1).....	81
Tabel 4.15 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Pelatihan (X_1).....	84
Tabel 4.16 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Pelatihan (X_1).....	84
Tabel 4.17 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	86
Tabel 4.18 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Lingkungan Kerja (X_2).....	87

Tabel 4.19 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Lingkungan Kerja (X_2).....	87
Tabel 4.20 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	88
Tabel 4.21 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	89
Tabel 4.22 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	89
Tabel 4.23 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z).....	90
Tabel 4.24 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Kepuasan Kerja Karyawan (Z).....	92
Tabel 4.25 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kepuasan Kerja Karyawan (Z).....	92
Tabel 4.26 Hasil R^2 (Koefisien Determinasi) Pelatihan, Lingkungan Kerja Pada Kinerja.....	93
Tabel 4.27 Hasil R^2 (Koefisien Determinasi) Pelatihan, Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja.....	94
Tabel 4.28 Hasil R^2 (Koefisien Determinasi) Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan.....	94
Tabel 4.29 Hasil Regresi Linear Berganda Pelatihan dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja.....	95
Tabel 4.30 Hasil Regresi Linear Berganda Pelatihan dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja.....	97
Tabel 4.31 Hasil Regresi Linear Kepuasan Kerja Pada Kinerja.....	98
Tabel 4.32 Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja.....	100

Tabel 4.33 Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja.....	102
Tabel 4.34 Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja	104
Tabel 4.35 Rangkuman Uji Sobel	106
Tabel 4.36 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	107
Tabel 4.37 Data Demografi Paling Dominan.....	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	68
Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur.....	105

DAFTAR LAMPIRAN

1. Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	131
2. Kuesioner Penelitian.....	142
3. Hasil Uji Validitas.....	151
4. Hasil Uji Realibilitas.....	159
5. Hasil Analisis Deskriptif.....	162
6. Hasil Analisis Kuantitatif.....	165
7. Hasil Tabulasi.....	169
8. Dokumentasi Penelitian.....	181
9. Biodata Peneliti.....	190
10. Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian.....	191

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis yang disebut perusahaan. Hakekatnya adalah untuk memberikan pedoman secara sistematis tentang cara memperlakukan manusia didalam organisasi, agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Kenyataannya di negara-negara maju dan modern (negara industri) yang falsafah hidup bangsanya menghargai harkat dan martabat kemanusiaan yang inherent didalam dirinya, implementasi Manajemen SDM dimaksud telah terbukti kebenaran dan keunggulannya. Perusahaan/ organisasi yang mengimplementasikannya secara sungguh-sungguh, baik dan benar, ternyata telah berhasil mewujudkan eksistensinya secara kompetitif dan mencapai sukses seperti yang diinginkan. (Nawawi 2011)

Divisi SDM memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional, bukan lagi pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja, tetapi sudah pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen proaktif. Inti MSDM adalah memberdayakan, mengembangkan, mempertahankan SDM dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki (Sudarmanto 2009).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di antara faktor-faktor produksi lain, perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan demi tercapainya kinerja yang diharapkan (Rivai 2004). Pelatihan dan pengembangan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan dalam konteks ini merupakan wahana atau media untuk melakukan injeksi semangat atau

mendongkrak kinerja sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problema kinerja individu dan kinerja organisasi (Sudarmanto 2009)

Menurut Ramya (2016) pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Ini adalah prosedur yang terorganisir dimana orang belajar pengetahuan dan keterampilan untuk tujuan yang pasti. Tujuan pelatihan pada dasarnya adalah untuk menjembatani kesenjangan antara persyaratan pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan perilaku dan kinerja seseorang dan juga merupakan proses yang tidak pernah berakhir atau berkelanjutan. Pelatihan memainkan peran penting dalam membangun kompetensi karyawan baru dan terkini untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif. Ini juga mempersiapkan karyawan untuk memegang posisi dimasa depan dalam sebuah organisasi dengan kemampuan penuh dan membantu mengatasi kekurangan di bidang pekerjaan lainnya. Pelatihan dianggap sebagai semacam investasi oleh perusahaan yang tidak hanya menghasilkan laba atas investasi yang tinggi namun juga mendukung untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Selanjutnya penelitian oleh Shaheen dan Azara (2013) menunjukkan adanya hubungan yang positif yang terkait dengan kinerja pelatihan dan pekerja, kinerja karyawan menengahi antara pelatihan karyawan dan kinerja organisasi yang sangat penting dan mempengaruhi keseluruhan organisasi. Karena mengetahui dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasional dan kinerja karyawan sebagai peran mediasi antara pelatihan karyawan dan kinerja organisasi.

Okechukwu, Worlu (2017) juga menyebutkan bahwa pelatihan & pengembangan, kinerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja di antara staf universitas STML, UUM.

Selanjutnya, kedua HRP yang diuji dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pada staf STML

Meneliti hubungan antara dua variabel yang terlibat dalam penelitian ini; hipotesis dikembangkan dengan tujuan untuk menegaskan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan & pengembangan, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Hasil yang ditemukan pada hipotesis 1 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dan program pengembangan dan kepuasan kerja. Hipotesis 2 lebih lanjut menetapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Akibatnya, penelitian ini mengakui bahwa pelatihan dan pengembangan, kinerja karyawan sebagai bagian dari praktik SDM secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja karyawan dan akan meningkatkan keberhasilan organisasi.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Onyango dan Wanyoike (2014) di institusi kesehatan masyarakat di Kenya terhadap para kinerja staf menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang kuat antara pelatihan dan kinerja karyawan. Ini artinya dapat dinilai bahwa kinerjanya dinilai bagus. Karena karyawan yang terlatih menunjukkan kinerja kuantitas dan kualitas. Itu didukung karena pelatihan dapat membantu karyawan untuk mendapatkan keamanan kerja dan kepuasan kerja. Semakin besar kepuasan karyawan dan semakin besar semangat kerjanya, semakin dia dapat berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Menurut Ghazzawi dalam Vasudevan (2014) Kepuasan kerja dan kepuasan karyawan sangat penting dalam perilaku organisasi karena keduanya merupakan aspek umum yang paling terkait dengan tanggapan sikap karyawan terhadap organisasinya. Kepuasan kerja dikonseptualisasikan sebagai komponen evaluatif, kognitif, dan afektif yang berkontribusi terhadap kinerja dan dedikasi yang lebih tinggi bagi organisasi. Beberapa factor dan elemen atau dimensi berbeda untuk setiap individu dan perspektif kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja

dapat dihasilkan dari lingkungan kerja (lingkungan kerja yang ramah, bos yang mendukung) atau dari jenis pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan yang dihasilkan oleh pekerjaan adalah bagian dari “kompensasi total” yang diterima seseorang karyawan.(Salunke,2015)

Menurut Raziq & Maulabakhsh (2014) pada artikelnya bahwa karyawan yang bekerja di berbagai sektor(yaitu perbankan, universitas dan telekomunikasi) telah menyepakati hal tersebut, lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mencapai kepuasan kerja. Seiring dengan meningkatnya persaingan dan bisnis. Dimana lingkungan yang dinamis dan menantang, sehingga berbeda organisasi agar bisa beroperasi dengan potensi yang maksimal harus memastikan bahwa karyawan mereka bekerja di lingkungan yang ramah dan kondusif. Karyawan akan berpikiran tentang lingkungan kerja yang meliputi jam kerja, keamanan kerja & keamanan, hubungan dengan rekan kerja, kebutuhan privasi dan hubungan komunikasi dengan manajemen puncak. Samson, Maina dan Joel Koima (2015) juga mengungkapkan bahwa aspek psikososial merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya, yakni pengawasan yang berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan yang harus diperhatikan oleh atasan/ supervisor dan harus selalu ditingkatkan setiap saat.

Kemudian Demus, Kindangen dan Tielung (2015) juga mengungkapkan dampak yang berpengaruh dari lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Analisa menunjukkan bahwa hubungan interpersonal, pengawasan, dan dengan diberikannya pembinaan kerja kepada pekerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan secara bersamaan. Jadi, bermanfaat bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang fleksibel kepada karyawan di mana mereka merasa pendapat mereka dihargai dan mereka adalah bagian dari organisasi. Semangat karyawan harus tinggi karena akan tercermin dalam kinerja mereka karena dengan semangat rendah, mereka akan melakukan upaya memperbaiki yang lebih rendah

Lalu penelitian oleh Chaudhry (2017), studi ini menunjukkan bahwa keterlibatan dan kepuasan karyawan memainkan peran mediasi antara lingkungan kerja, pelatihan & pengembangan dan kinerja organisasi. Keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja ditemukan untuk bertindak sebagai mediator antara lingkungan kerja, pelatihan & pengembangan dan kinerja organisasi. Lingkungan kerja, pelatihan & pengembangan, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja tampaknya menjadi cara yang efektif dalam mengembangkan hubungan yang kuat dengan kinerja organisasi.

Dari uraian tersebut diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul **Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta)**. Peneliti tertarik untuk melakukan studi kasus pada karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta adalah rumah sakit umum tipe D yang didirikan oleh PT.Karya Mitra Pratama, diresmikan pada tanggal 30 Juni 2006 dan telah memiliki ijin operasional tetap dari Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman Yogyakarta. Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) dirancang dan dibangun di tanah seluas 1.500 m², dengan luas bangunan sekitar 4.000 m², lokasi berada di daerah pemukiman yang padat penduduk, dengan suasana yang tenang, aman dan nyaman, dapat melayani kebutuhan pelayanan kesehatan secara cepat dan tepat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat sekitar dan masyarakat luas pada umumnya.

Lokasi Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) berada di wilayah Kelurahan Condong Catur, Sleman, Yogyakarta di daerah yang strategis dan mudah dijangkau. Beralamat di Jl. Manggis No. 6, Gempol, Condong Catur, Sleman, Yogyakarta. Berada kurang lebih 200 meter dari jalan besar/utama (ring road utara). Dengan demikian menjamin ketenangan untuk para pasien dan diharapkan dapat meningkatkan dan mempercepat proses penyembuhan.

1.2 Rumusan Masalah

Maka berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari pelatihan terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan mengenai keadaan yang sebenarnya dalam suatu perusahaan dengan harapan dapat diterapkan dalam kehidupan nyata.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah informasi, pengetahuan dan dapat memperluas wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengembangkan karyawannya agar lebih baik lagi dalam segi pelatihan, kepuasan kerja maupun kinerja karyawannya.

4. Manfaat bagi Akademik

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia dalam mencari pemecahan masalah yang berkaitan dengan pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai *variable intervening* yaitu sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh *Raziq dan Maulabakash* (2014) adalah untuk menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui survei kuesioner dengan sampel *random sampling* yang didapatkan dari 210 karyawan berdasarkan populasi yang terdiri dari lembaga pendidikan, sektor perbankan dan telekomunikasi yang beroperasi di Kota Quetta, Pakistan. Hasil dari penelitian menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja di sektor yaitu perbankan, universitas dan telekomunikasi telah menyepakati hal tersebut.

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mencapai kepuasan kerja seiring dengan meningkatnya persaingan dan bisnis. Di mana lingkungan yang dinamis dan menantang, di masing-masing organisasi bisa beroperasi maksimal. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mereka bekerja di lingkungan yang kondusif dan ramah. Karyawan selalu berpikiran tentang lingkungan kerja yang meliputi jam kerja, keamanan kerja & keamanan, hubungan dengan rekan kerja, kebutuhan privasi dan manajemen puncak seperti yang disebutkan dalam penelitian ini.

Penelitian selanjutnya oleh *Samson, Maina dan Joel Koima* (2015) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank di

Kota Nakuru. Populasi penelitian adalah 736 manajerial dimana sampel dari 173 responden diambil dari sampel acak dengan stratifikasi karyawan dengan probabilitas. Statistik deskriptif dan model regresi berganda digunakan untuk menganalisis data.

Temuan penelitian telah mengungkapkan bahwa aspek psikososial merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan dua variabel lainnya; (Aspek fisik dan aspek keseimbangan kehidupan kerja), pada Bank Umum di Kota Nakuru. Secara khusus peran pengawasan berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai Bank Umum di kota Nakuru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang harus diperhatikan oleh atasan / supervisor dan harus selalu ditingkatkan setiap saat.

Penelitian selanjutnya oleh *Ramya (2016)* Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan menyelidiki pentingnya pelatihan , serta mengidentifikasi pentingnya kinerja karyawan dan memberikan saran mengenai bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya melalui program pelatihan yang efektif. Sebanyak 22 responden dipilih untuk mengevaluasi kinerja karyawan di Industri Pipa Mangalore.

Penelitian ini terutama berfokus pada peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan memainkan peran penting dalam membangun kompetensi karyawan baru dan terkini untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif. Ini juga mempersiapkan karyawan untuk memegang posisi masa depan dalam sebuah organisasi dengan kemampuan penuh dan membantu mengatasi kekurangan di bidang pekerjaan lainnya. Pelatihan dianggap sebagai investasi semacam itu oleh perusahaan yang tidak hanya menghasilkan laba atas investasi yang tinggi namun juga mendukung untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Penelitian lainnya yaitu oleh *Onyango dan M.Wanyoike (2014)* tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh pelatihan terhadap kinerja staf di institusi

kesehatan masyarakat di Kenya. Populasi sasaran adalah dokter, petugas klinis, perawat dan staf bawahan yang bertugas di fasilitas kesehatan masyarakat di Kabupaten Siaya. Sebanyak 56 responden, dengan menggunakan teknik stratified sampling diambil dari sebuah institusi kesehatan masyarakat di Kenya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara pelatihan dan pengembangan karyawan dan kinerja.

Kemudian penelitian oleh *Athar dan Shah* (2015) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan di bank-bank di Karachi dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan dari Bank of Karachi. Teknik pengambilan sampel acak digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan tanggapan dari 100 karyawan melalui kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor - faktor pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Karachi. Meskipun demikian, penelitian ini telah memberikan informasi dan pengetahuan yang berharga kepada bank tentang pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa bank yang memberikan pelatihan kepada karyawan mereka dengan cara yang tepat dapat memperoleh peningkatan kinerja dan produktivitas yang substansial dan dapat menangani lebih banyak pelanggan dengan kepuasan. Temuan utama dari penelitian ini adalah tingkat stres dan motivasi, pengetahuan teknis, metode program pelatihan, pengetahuan dan kinerja karyawan serta motivasi karyawan yang menunjukkan hubungan positif yang kuat dengan kinerja karyawan.

Selanjutnya ada studi yang telah diteliti oleh Demus, Kindangen dan Tielung (2015) penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dampak dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Bank Artha Graha International Tbk, Manado, Cabang Calaca. Seluruh karyawan di bank ini yakni 30 karyawan dijadikan sebagai

responden. Riset ini menggunakan analisa kuantitatif dengan memakai kuesioner dan analisa regresi ganda. Hasilnya adalah analisa menunjukkan bahwa hubungan interpersonal, pengawasan, pemberian pembinaan, dan kesejahteraan pekerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan secara bersamaan.

Pada artikel terdahulu yakni *Ashraf, et.al* (2013) mengemukakan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja organisasi serta kepuasan kerja sebagai peran mediasi di sektor tekstil di Faisalabad, Pakistan. Data didapatkan melalui karyawan dan manajer di industri tekstil tersebut sebanyak 170 responden. Hasil penelitian ini dapat diimplementasikan dengan berbagai cara dalam organisasi sektor tekstil Pakistan. Pertama-tama kinerja, lingkungan kerja dan organisasi memiliki korelasi yang lemah dengan kepuasan kerja karyawan yang ternyata menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak kuat dalam kepuasan kerja di organisasi sektor tekstil Pakistan. Hasil dari semua variabel menunjukkan hubungan positif dengan semuanya. Kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan langsung antara lingkungan kerja dan kinerja organisasi. Hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja organisasi adalah hasil analisis dengan menggunakan Pearson's Correlation SPSS, Semua variabel adalah hubungan yang kuat.

Penelitian selanjutnya yaitu oleh *Cheng*.(2012) tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji dampak dari penerapan sistem pelatihan Six Sigma pada pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan, serta bagaimana kepuasan kerja moral karyawan dan Six Sigma apakah didalam implementasinya akan saling mendukung. Metodologi penelitian adalah penggunaan kuesioner survei lapangan dari perusahaan Taiwan. Hasil dari penelitiannya adalah terelaksananya pelatihan Six Sigma berdampak pada kepuasan kerja organisasi dan semangat kerja karyawan. Kinerja pelatihan Six Sigma mampu mencapai kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan, namun karyawan yang mengikuti pelatihan Six Sigma lebih positif memperhatikan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan.

Selanjutnya ada studi yang telah diteliti oleh *Gu,Zheng dan Siu,Ricardo Chi Sen.*(2008) tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji hubungan antara kinerja kerja dan kepuasan kerja di Hotel Kasino Macao dan mencoba untuk menentukan bagaimana kepuasan kerja ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.Survei dilakukan dengan mengumpulkan data tentang kinerja dan kepuasan kerja. Dengan identifikasi melalui analisis regresi mundur bertahap.Akhirnya, Kasino Macao harus meningkatkan pelatihan on-the-job sebagai mekanisme tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan tetapi juga untuk meningkatkan kepuasan kerja dan pekerjaan kinerja.

Penelitian selanjutnya yaitu oleh *Ambreen,U*(2013) dalam penelitian ini mencoba untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan pada perbankan ritel dan variabel yang mempengaruhi kepuasan karyawan paling banyak dan paling sedikit. Survei dalam bentuk kuesioner dan menerapkannya di 6 cabang ritel HBL. engan menggunakan sampel acak lebih dari 100 pekerja HBL.

Setelah seluruh studi analisis menunjukkan bahwa keseluruhan karyawan HBL di perbankan retail merasa puas dengan pekerjaan mereka. Namun variabel yang mempengaruhi tingkat kepuasan dan yang perlu ditingkatkan adalah seimbang antara tanggungjawab dan kekuasaan dan variabel kepuasaan karyawan dengan pelatihan tertentu. Setelah mengendalikan variabel perancu yang mungkin, analisis menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan terkait dengan komposisi gender dari kelompok kerja karyawan, dan bahwa hubungan variabel-variabel ini tidak berbeda antara karyawan laki-laki dan perempuan. Baik pria maupun wanita yang bekerja dalam kelompok yang seimbang gender memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada mereka yang bekerja dalam kelompok homogen.

Penelitian lainnya yaitu oleh *Vasudevan,H* (2014) Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang efek dari pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen, kepuasan kerja

dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada 180 karyawan di Malaysia yang disurvei untuk psikoanalisis. Data dari kuesioner dianalisis dengan software SPSS versi 20.0 Teknik yang digunakan meliputi statistik deskriptif, analisis reliabilitas, korelasi dan regresi. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen pelatihan, penilaian kebutuhan pelatihan, isi pelatihan dan pengiriman pendekatan, dan evaluasi pelatihan secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen kerja karyawan, pekerjaan kepuasan dan kinerja kerja.

Kemudian penelitian oleh *Khair,Q(2013)* Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi dan menguji atribut dari pelatihan yang menjelaskan mengenai kualitas dari pelatihan yang dilaksanakan. Data diambil dari 217 koresponden yang dikumpulkan melalui convenience sampling dari organisasi bisnis karyawan di Pakistan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi kualitas pelatihan ini mampu menjelaskan 21,6% variasi dalam kepuasan kerja karyawan. Dimensi pelatihan kualitas yang paling penting untuk memprediksi kepuasan kerja adalah konten pelatihan.

Dimensi kualitas yang paling penting dari pelatihan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan adalah konten pelatihan itu berarti bahwa relevansi konten pelatihan dengan persyaratan pekerjaan dan pemahaman karyawan dan penerapan materi pelatihan / pengetahuan untuk pekerjaannya berkontribusi terutama dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan. Kemudian, yang kedua, teknik pelatihan. Metode pelatihan yang berbeda harus digunakan sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Saat melakukan pelatihan melalui metode yang berbeda, kemudahan bahasa dan pemahamannya oleh peserta pelatihan dibutuhkan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dimensi kualitas penting ketiga untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan adalah karakteristik pelatih Pelatih harus menjadi pembicara yang baik sekaligus pendengar yang baik. Dia harus berpengetahuan luas dan mampu mempertahankan sesi pelatihan hidup sampai akhir. Kemudian keempat dimensi kualitas pelatihan yang penting adalah tujuan pelatihan dan pengetahuan tentang tujuan pelatihan

yang jelas dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Yang paling penting tetapi mampu memprediksi kepuasan kerja adalah fasilitas pelatihan.

Kemudian penelitian oleh *Latif, KF(2012)* Penelitian ini diambil untuk menggambarkan kerangka kerja untuk mengevaluasi kepuasan karyawan dengan program pelatihan dengan indikator utamanya. Sebanyak 500 kuesioner didistribusikan dari 413 eksemplar yang telah dikembalikan, dari yang 317 dapat digunakan, membuat tingkat respons keseluruhan sebesar 63 persen. Data responden dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Hasil dari studi ini adalah untuk merumuskan skala penilaian pelatihan dan fitur penting dari kepuasan kerja, yaitu pengembangan karyawan. Studi ini juga mengembangkan skala untuk menilai pengaruh inisiatif pelatihan terhadap karyawan dalam aspek pengembangan kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya oleh *Saranya, K(2014)* . Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk melihat mengenai kepuasan kerja karyawan dengan pendekatan multilevel yang dinamis. Peneliti mengambil sebanyak 80 responden. Hasilnya menunjukkan lintasan kepuasan kerja tingkat unit dan tingkat individu memiliki pengaruh bertingkat yang unik terhadap omset di atas dan di luar tingkat kepuasan kerja statis.

Kemudian penelitian oleh *Shaheen, Naqvi, dan Khan (2013)* penelitian ini untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasional dan kinerja karyawan sebagai peran mediasi antara pelatihan karyawan dan kinerja organisasi. Sebuah daftar lengkap berisi 220 kuesioner telah tersebar di antara guru sekolah di Kabupaten Kotli AJ & K dari jumlah 197 yang diterima dengan omzet 90 persen. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan adanya hubungan yang positif yang terkait dengan kinerja pelatihan dan pekerja, kinerja karyawan menengah antara pelatihan karyawan dan kinerja organisasi yang sangat penting dan mempengaruhi keseluruhan organisasi.

Penelitian selanjutnya oleh *Okechukwu,W(2017)* Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program pelatihan & pengembangan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja antara staf akademik dan administrasi universitas di STML,UMM, Universitas di Malaysia. Metode analisis kuantitatif dari sumber primer digunakan untuk mengumpulkan data dari 81 responden staf. Tanggapan yang diambil adalah 81. 73 tanggapan diterima dan digunakan untuk analisis data.

Hasil keseluruhan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan & pengembangan, kinerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja di antara staf universitas STML, UUM. Selanjutnya, kedua HRP yang diuji dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pada staf STML,UMM.

Chaudhry,et.al.(2017) juga mengatakan tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa pengaruh serta dampak dari peran mediasi keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja antara lingkungan kerja dan pelatihan & pengembangan karir. Populasi sasaran untuk penelitian ini adalah sektor perbankan di Provinsi Punjab,Pakistan ada 300 karyawan yang dipilih.Hasil dari penelitian ini adalah adanya keterlibatan dari kepuasan karyawan sangat signifikan dengan lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan dan kinerja organisasi.

Kemudian penelitian selanjutnya oleh *Kaur,G(2014)* tujuan dari makalah ini adalah untuk mengevaluasi tingkat kepuasan kerja bank universal. Data dikumpulkan dari sampel 380 karyawan bank dengan menggunakan data yang dikumpulkan dari sampel 380 karyawan bank dengan menggunakan teknik convenience sampling. Hasilnya adalah menunjukkan bahwa delapan faktor yaitu tempat kerja (lingkungan), pengawasan, kerja sama dari rekan kerja, diskriminasi kerja, penerimaan karyawan, alokasi pekerjaan, keamanan kerja dan remunerasi yang diekstraksi sebagai faktor penentu penting dari kepuasan kerja.

Ada lagi penelitian oleh *Zumrah dan Boyle* (2014) tujuan makalah ini adalah untuk mengatasi kesenjangan ini dengan mengeksplorasi hubungan antara POS (perceived organizational support). Studi ini menunjukkan bahwa POS dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang mana pada gilirannya meningkatkan transfer pelatihan di tempat kerja. Hubungan yang signifikan antara faktor-faktor tersebut. Data yang digunakan pada sample akhir yang terdiri dari 22 karyawan dan 222 supervisor.

Penelitian selanjutnya *Saleem, et.al* (2012) tujuan makalah ini adalah untuk mengetahui bahwa ada hubungan antara peningkatan kerja dan pembesaran pekerjaan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Data dari 250 kuesioner pada studi yang diselenggarakan Lahore, Rawalpindi Islamabad. Hasilnya adalah pengayaan kerja dan penambahan pekerjaan berdampak langsung pada kepuasan karyawan sehingga menjaga kinerja karyawan sebagai variabel intervening.

Kemudian penelitian selanjutnya oleh *Pila-Ngram dan Siengthai Sununta* (2015) Penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari redesain pekerjaan dan juga terhadap pengaruh interaksi antara redesain pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data survei yang diperoleh dari 295 sampel responden pengelola. Hasilnya adalah adanya hubungan yang signifikan dengan mendesain ulang pekerjaan dengan keterlibatan karyawan sehingga adanya kepuasan dan peningkatan kerja pada karyawan.

Kemudian penelitian oleh *Uddin, et.al* (2017) penelitian ini bertujuan untuk memprediksi kinerja operasional guru SMA terhadap praktik SDM dan memperhatikan apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara praktik SDM dan kinerja operasional. Penelitian ini merupakan penelitian tanpa sampel yang menggunakan kuesioner terstruktur. Selama survei, kerahasiaan informasi dan anonim responden telah ditetapkan.

Penelitian ini telah mengadopsi pendekatan survei cross-sectional dan menyelidiki 140 guru dari 14 sekolah menengah atas, berlokasi di Sylhet City, Bangladesh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan, disiplin dan kompensasi secara signifikan meramalkan upaya kinerja operasional guru sekolah menengah; dan kepuasan kerja telah menunjukkan efek mediasi parsial dan lengkap dalam hubungan antara praktik HRM dan kinerja operasional. Sedangkan variabel moderat, yaitu gender tidak memoderasi hubungan antara variabel independen, mediator dan prediksi.

Penelitian selanjutnya oleh *Sarwani* (2016) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ardian Putra Mandiri Sidoarjo yang berjumlah 126 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama atau parsial, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel independen yang diteliti, menunjukkan bahwa memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Salunke, G (2015) mengatakan penelitian ini untuk mempelajari lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Gula di Maharashtra India. Di sini, hasil analisis dilaporkan dan disajikan. Data untuk analisis dikumpulkan dari 34 unit di pabrik gula. Kuesioner diberikan kepada 850 responden secara pribadi dan dikumpulkan, dan ditemukan sesuai untuk analisis lebih lanjut. Analisis dan interpretasi digambarkan dengan bantuan presentasi frekuensi dan tabel persentase dan hipotesis yang diuji dengan bantuan uji chi-kuadrat.

Survei menunjukkan bahwa karyawan pabrik gula pada dasarnya puas dengan faktor-faktor ini: lingkungan kerja, tugas dan tanggung jawab, penyegaran & fasilitas rekreasi,

prosedur penanganan keluhan, kegembiraan di tempat kerja, fasilitas kesehatan & keselamatan kerja. Pabrik gula dapat mempertahankan karyawan mereka dengan menerapkan aspek-aspek ini secara efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja cocok untuk karyawan. Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri gula.

Karyawan menyepakati bahwa faktor-faktor ini: beban kerja & lembur, pekerjaan meliputi kelelahan & kebosanan, sikap supervisor mempengaruhi lingkungan kerja. Aspek ini dapat berdampak langsung atau tidak langsung terhadap tingkat gesekan atau kepuasan kerja karyawan. Ada dampak yang cukup besar dari persepsi karyawan terhadap sifat karyawannya dan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

Mangkunegara dan Waris (2015) menuliskan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Kuesioner dibagikan kepada 130 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi, pengaruh pelatihan terhadap kinerja adalah positif yang berarti bahwa setiap peningkatan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuransi.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pelatihan Karyawan

1. Pengertian

Pendapat yang pertama yaitu dari Dessler (2007) pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat itu dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Sedangkan yang kedua menurut Nawawi (2011) bahwa pelatihan pada dasarnya berarti proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus untuk membantu memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang efektif pada masa sekarang.

Lalu yang ketiga menurut Bohlander (2010) bahwa pelatihan adalah upaya yang di prakarsai organisasi untuk mendorong pembelajaran di antara para anggotanya, cenderung akan difokuskan secara sempit pada masalah kinerja jangka pendek.

2. Metode Pelatihan

Tiga kategori dari Metode Pelatihan menurut Noe (2000) adalah sebagai berikut :

1. Presentation Methods

Presentation Methods merujuk pada metode di mana pelatih adalah penerima informasi pasif. Informasi ini mungkin termasuk fakta atau informasi, proses, dan metode pemecahan masalah. Presentation Methods meliputi kuliah dan teknik audiovisual.

a. Lecture

A lecture (kuliah) melibatkan pelatih yang berkomunikasi melalui kata-kata yang ingin di ucapkan kepada para peserta pelatihan untuk belajar. Komunikasi dari kemampuan belajar adalah pada pokoknya satu arah dari pelatih kepada audience. Lecture (kuliah) tetap merupakan metode pelatihan yang populer meskipun sudah ada teknologi baru seperti video interaktif dan instruksi dengan bantuan komputer. Kuliah adalah salah satu yang paling tidak mahal (murah), cara yang paling tidak memakan waktu untuk menyajikan sejumlah informasi besar secara efisien dengan cara yang terorganisir.

b. Audiovisual Techniques

Instruksi audiovisual termasuk overheads, slide, dan video. Video merupakan salah satu metode pembelajaran yang paling populer. Ini telah digunakan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi, keterampilan wawancara, dan keterampilan layanan pelanggan dan untuk menggambarkan bagaimana produsen harus diikuti.

2. Hands-on Methods

Hands-on method mengacu pada metode pelatihan yang membutuhkan pelatih untuk terlibat secara aktif dalam pembelajaran. Metode ini termasuk :

a. On-the-Job Training (OJT)

OJT mengacu pada karyawan baru atau karyawan yang belum berpengalaman belajar melalui pengamatan rekan-rekan atau manajer melakukan pekerjaan dan mencoba meniru perilaku mereka. OJT dapat berguna untuk melatih karyawan baru, meningkatkan keterampilan karyawan yang berpengalaman ketika teknologi baru diperkenalkan. Karyawan *cross-training* dalam suatu departemen atau unit kerja, dan karyawan yang berorientasi ditransfer atau dipromosikan untuk pekerjaan baru mereka.

b. Simulations

Sebuah simulasi adalah metode pelatihan yang mewakili situasi kehidupan nyata, dengan keputusan peserta menghasilkan hasil yang mencerminkan apa yang akan terjadi jika mereka berada di pekerjaan. Simulasi, yang memungkinkan peserta untuk melihat dampak dari keputusan mereka dalam lingkungan buatan, bebas risiko, digunakan untuk mengajarkan produksi dan keterampilan proses sebaik manajemen dan keterampilan interpersonal.

c. Case Studies

Sebuah studi kasus adalah deskripsi tentang bagaimana karyawan atau organisasi berurusan dengan situasi yang sulit. Peserta pelatihan diwajibkan untuk menganalisa dan

mengkritik tindakan yang diambil, menunjukkan tindakan yang tepat dan menunjukkan apa yang mungkin telah dilakukan secara berbeda.

d. Business Games

Business Games memerlukan peserta pelatihan untuk mengumpulkan informasi, menganalisis, dan membuat keputusan. Business Games terutama digunakan untuk pengembangan keterampilan manajemen. Permainan merangsang belajar karena peserta aktif terlibat dan mereka meniru sifat bisnis kompetitif. Membuat berbagai jenis keputusan para peserta dalam permainan mencakup semua aspek dari praktek manajemen: hubungan kerja (perjanjian dalam negosiasi kontrak), pemasaran (harga untuk biaya produk baru), dan keuangan (pembiayaan pembelian teknologi baru).

e. Role Plays

Role plays melibatkan tindakan peserta keluar dari karakter yang ditugaskan kepada mereka. Informasi mengenai situasi (kerja atau masalah antar pribadi) disediakan untuk para peserta pelatihan. *Roleplays* berbeda dari simulasi atas dasar pilihan respon yang tersedia untuk peserta dan tingkat detail dari situasi yang diberikan kepada peserta pelatihan.

f. Behavior Modeling

Behavior modeling melibatkan menghadirkan peserta dengan model yang menunjukkan perilaku kunci untuk meniru dan memberikan pelatihan dengan kesempatan untuk mempraktekkan perilaku kunci. Behavior modeling didasarkan pada prinsip-prinsip teori belajar sosial, yang menekankan bahwa belajar terjadi dengan mengamati perilaku yang ditunjukkan oleh model dan melihat model yang diperkuat untuk menggunakan perilaku-perilaku (suatu proses yang dikenal sebagai penguat perwakilan).

3. Group Building Methods

Group building methods merujuk pada metode pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas tim atau kelompok. Pelatihan diarahkan untuk meningkatkan

keterampilan peserta serta efektivitas tim. Group building methods melibatkan peserta yang berbagi ide dan pengalaman, membangun identitas kelompok, memahami dinamika hubungan interpersonal, dan mengenal kekuatan dan kelemahan mereka sendiri dan orang-orang dari rekan kerja mereka. Teknik kelompok fokus pada membantu tim meningkatkan keterampilan mereka untuk kerja sama tim yang efektif.

a. Adventure Learning

Adventure learning berfokus pada pengembangan kerja sama tim dan keterampilan kepemimpinan menggunakan kegiatan di luar ruangan yang terstruktur. Adventure learning juga dikenal sebagai pelatihan padang gurun dan pelatihan luar ruangan. Adventure learning tampaknya paling cocok untuk mengembangkan keterampilan yang berkaitan dengan efektivitas kelompok seperti kesadaran diri, pemecahan masalah, manajemen konflik, dan pengambilan risiko. Adventure learning mungkin melibatkan sesuatu yang berat, menantang kegiatan fisik seperti naik dogsledding atau mendaki gunung.

b. Team Training

Pelatihan tim melibatkan koordinasi kinerja individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Tiga komponen dari kinerja tim yaitu pengetahuan, sikap, dan perilaku. Persyaratan perilaku berarti bahwa anggota tim harus melakukan tindakan yang memungkinkan mereka untuk berkomunikasi, berkoordinasi, beradaptasi, dan melengkap tugas-tugas kompleks untuk mencapai tujuan mereka.

Sedangkan metode pelatihan menurut Rivai dan Sagala (2009) :

1. On-the-Job Training

On-the-Job Training atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan dan superviser dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

- a. Instruksi
- b. Rotasi
- c. Magang
- d. Latihan

2. Off-the-Job Training

- a. Ceramah Kelas dan Presentasi Video
- b. Pelatihan Vestibule
- c. Permainan peran dan model perilaku
- d. Case study
- e. Simulasi
- f. Belajar mandiri dan proses belajar terprogram
- g. Praktik laboratorium

3. Tujuan Pelatihan

Menurut Handoko (1987) menjelaskan bahwa program pelatihan kerja mempunyai dua tujuan utama, yaitu :

- a. Latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “Gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- b. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Sedangkan Simamora (1997) berpendapat bahwa tujuan-tujuan pelatihan dapat dikelompokkan dalam tujuh bidang yaitu :

1. Memperbaiki kerja karyawan
2. Memiktahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi

3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi

4. Manfaat-Manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Berikut beberapa manfaat nyata yang didapat dari program pelatihan dan pengembangan menurut Simamora (1997) adalah:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar- standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

5. Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan

Parameter pelatihan mengacu pada informasi umum tentang program pelatihan meliputi materi pelatihan, deskripsi dari peserta, metode pelatihan, manfaat pelatihan, dan pelatih. (Noe:2000). Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yang dijadikan peneliti sebagai indikator menurut Rivai (2005) :

1. Materi yang dibutuhkan
2. Metode yang digunakan

3. Kemampuan instruktur pelatihan
4. Peserta pelatihan
5. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas

Dalam menentukan teknik-teknik pelatihan dan pengembangan, timbul masalah mengenai Trade-off .Oleh karena itu, tidak ada teknik tunggal yang terbaik.Metode pelatihan dan pengembangan terbaik tergantung dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan:

1. *Cost-effectiveness* (efektifitasbiaya).
2. Materi program yang dibutuhkan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2005) diantaranya:

1. Instruktur.
2. Peserta.
3. Materi.
4. Metode.
5. Tujuan.
6. Sasaran.

2.2.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan yang sedang bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang baik mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

2. Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

a. Lingkungan kerja fisik,

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2001) Menurut Nitisemito (1996) beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Pertukaran Udara
4. Penerangan
5. Musik
6. Keamanan

7. Kebisingan.

Selain itu menurut Liang Gie (2000) terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu:

1. Cahaya
2. Warna
3. Udara
4. Suara

Sedangkan menurut Badri (2006) terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu:

1. Sistem pencahayaan
2. Warna
3. Kontrol Suara
4. Udara
5. Musik
6. Konservasi Energi
7. Keamanan Kantor

Berdasarkan uraian beberapa ahli mengenai indikator-indikator lingkungan kerja fisik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan 6 kerja fisik itu meliputi :

1. Pewarnaan ruangan
2. Kebersihan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan

5. Keamanan

6. Kebisingan

a. Pewarnaan

Menurut Nitisemito (1996) pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dll. Di samping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu karyawan. Misalnya warna biru dijajarkan dengan warna ungu maka akan terlihat suram.

Pewarnaan tidak hanya seputar pewarnaan dinding ruang kerja saja melainkan warna seragam, warna peralatan kerja, dan benda-benda disekitar tempat kerja karyawan juga, oleh sebab itu pewarnaan merupakan elemen yang sangat penting dan mempunyai dampak secara tidak langsung terhadap karyawan. Menurut McShane (2006) pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi karyawan dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan. Sejalan dengan pendapat diatas Liang Gie (1996) menyatakan bahwa warna akan mempengaruhi keadaan jiwa karyawan, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

Menurut Nitisemito (1996), warna mempunyai sifat yang berbeda-beda yang dapat merangsang jiwa orang yang melihatnya, berikut sifat-sifat warna tersebut:

1. Warna merah: memberikan rangsangan, memberikan pengaruh panas; serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya

2. Warna kuning: menimbulkan rasa suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana
3. Warna biru: menimbulkan rasa tenang, damai, dan bersih
4. Warna oranye: merupakan warna yang paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat
5. Warna hijau: merupakan warna tumbuh-tumbuhan sehingga menimbulkan rasa sejuk dan segar
6. Warna violet: menimbulkan getaran tinggi dari rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.

b. Kebersihan

Menurut Nitisemito (1996), bagi seorang yang normal, kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.

c. Pertukaran Udara

Pertukaran udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu lembaga karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan (Nitisemito, 1996) Udara yang tidak mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO₂, tidak segar serta suhu ruangan akan menjadi panas. Tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 m³ (Badri

2006). Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi. Selain ventilasi, Air condition (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruang dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan (Liang Gie, 1996) AC juga berfungsi untuk membersihkan udara karena AC pada saat ini sudah dibekali dengan kemampuan untuk membersihkan udara dari kuman, debu, dan kotoran (Badri 2006).

d. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya (Badri, 2006). Penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari. Di Indonesia pada umumnya perusahaan atau lembaga lebih dominan menggunakan sinar matahari sebagai alat penerangan selain hemat energi juga menyehatkan selama dalam batas kewajaran dalam menerima sinarnya. Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri (Badri, 2006).

e. Keamanan

Keamanan disini menurut Nitisemito (1996) dibagi menjadi dua, yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan keamanan diri karyawan. Keamanan terhadap milik pribadi misalnya kendaraan karyawan yang ditinggalkan ditempat parkir sehingga karyawan tidak dapat mengawasinya secara langsung, apabila tempat parkir tersebut tidak aman akan

menimbulkan kegalisahan sendiri bagi karyawan yang menyebabkan semangat dan kegairahan dalam bekerja berkurang dan akibat dari hal-hal tersebut produktivitas karyawan akan menurun.

Selanjutnya keamanan diri karyawan, sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan ditempat kerja. Menurut Badri (2006) keamanan memiliki dua dimensi, yaitu keamanan barang-barang fisik dan keamanan informasi penting (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan.

Berikut beberapa saran terkait keamanan di kantor menurut Rowh (Badri, 2006)

1. Penggunaan shredder (penghancur dokumen kertas), penggunaan mesin ini berguna untuk menghancurkan dokumen atau arsip penting yang apabila jatuh ke tangan yang tidak berkepentingan akan membahayakan perusahaan;
2. Penggunaan pengaman komputer, baik dekstop maupun laptop. Pengaman yang dapat digunakan misalnya meja komputer dengan pengaman dan software untuk mengunci file-file penting;
3. Penggunaan pencatat waktu untuk mencegah pegawai mencuri waktu kerja. Dengan menyediakan kartu yang tepat, jadwal dan struktur yang jelas akan menjadikan pegawai relatif sulit untuk mangkir dari tempat kerja;
4. Sistem keamanan yang terintegrasi. Seperti penggunaan alarm kebakaran dan pemadam kebakaran otomatis yang sudah dipasang di atap kantor;
5. Penggunaan password pada komputer. Hal ini akan meminimalisir pencurian file-file dari orang yang tidak bertanggung jawab. Untuk memaksimalkan keamanan, password harus diganti secara berkala.

f. Kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan (Bagus Kisworo, 2012). Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut (Agus Ahyari, 1994)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Hubungan antar karyawan
- b. Hubungan dengan atasan

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson (Ririn Prihatin, 2011), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

2.2.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko(2000) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan

demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2004)

2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Berikut adalah beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal menurut Rivai dan Sagala (2009)

1. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (Equity theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori dua faktor (Two factor theory)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfies (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

3. Faktor dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2004) secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian dan efektifitas kerja.

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan.
2. Organisasi dan manajemen.
3. Kesempatan untuk maju.
4. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.
5. Kondisi pekerjaan.

Lima faktor yang menonjol sebagai penentu kepuasan kerja menurut Herzberg (1968) adalah sebagai berikut :

1. Achievement (prestasi)
2. Recognition (pengakuan)
3. Work itself (pekerjaan itu sendiri)
4. Responsibility (tanggung jawab)
5. Advancement (kenaikan pangkat)

Menurut Luthans (1998) menjelaskan bahwa ada lima hal penting yang merupakan indikator kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Gaji
3. Promosi.
4. Supervisor.
5. Rekan kerja.

2.2.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Sudarmanto (2009), Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pengertian kinerja juga dikemukakan oleh Campbell (1993) dalam Sudarmanto (2009) kinerja adalah sesuatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sudarmanto (2009) banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu dalam berbagai literature misalnya; motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karir, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan mungkin masih banyak lagi dari berbagai hasil penelitian sebelumnya yang mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu.

Sedangkan menurut Rivai (2005) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan; kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan

kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, dan lingkungan.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang, dan manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Berikut tujuan penilaian kinerja menurut Rivai (2009) :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, uang insentif.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
 - Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - Promosi, kenaikan jabatan
 - Training atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektivitas.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan di antara fungsi-fungsi SDM.
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

4. Pendekatan dan Standar Pengukuran Kinerja

Dalam Sudarmanto (2009) ada 3 pendekatan dalam melakukan pengukuran kinerja, yaitu:

1. Pendekatan personality trait, yaitu dengan mengukur kepemimpinan, inisiatif, dan sikap.
2. Pendekatan perilaku, yaitu dengan mengukur umpan balik, kemampuan presentasi, respons terhadap komplain pelanggan.

3. Pendekatan hasil, yaitu dengan mengukur kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal, peningkatan produksi/penjualan.

Dari pendapat ahli tersebut, standar pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur 4 hal, yaitu:

1. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
2. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat/karakter pribadi (traits)
3. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
4. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.

5. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999) indikator untuk menilai kinerja pegawai dibagi menjadi lima bagian, yaitu :

1. Efektifitas

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif.

2. Efisiensi

Bila akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan dengan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang tidak dicari-cari tidak penting atau remeh, maka kegiatan tersebut efisien.

3. Tanggung jawab
4. Disiplin

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan di mana dia bekerja.

5. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

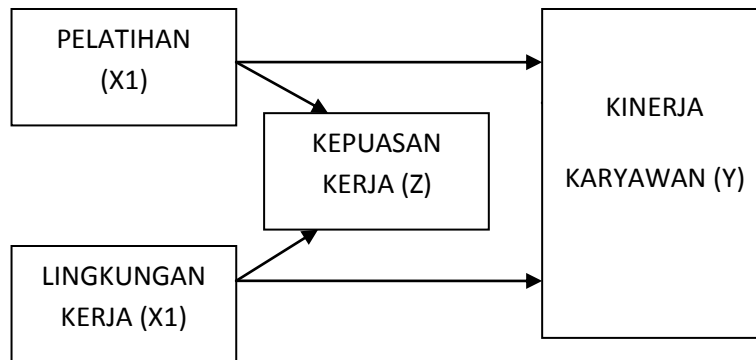
Miner dalam Sudarmanto (2009) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari keempat dimensi kinerja tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006) :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Karangka Pemikiran

2.4 Hubungan antar Variabel

2.4.1. Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja

Penelitian yang dilakukan Ramya (2016) mempelajari pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan menyebutkan bahwa pelatihan memainkan peran penting dalam membangun kompetensi karyawan baru untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif. Program pelatihan adalah stimulan yang dibutuhkan pekerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan, yang mampu meningkatkan produktivitas organisasi. Pelatihan juga harus dilaksanakan secara efektif, yang dimana adanya tujuan dari perusahaan yang spesifik. Pelatihan yang efektif adalah kebijakan intervensi yang dirancang untuk mencapai pembelajaran yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian ada penelitian dari Onyango dan M.Wanyoike (2014) hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara pelatihan karyawan dan kinerja. Hal ini terbukti dari hasil uji data bahwa penyusun utama didalam skema pemberian gaji (reward) didasarkan pada sistem penilaian yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan atau pengalaman karyawan.

Penelitian selanjutnya oleh Athar dan Shah (2015) bahwa melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Melalui pelatihan karyawan belajar untuk bekerja dalam tim dengan integritas. Penelitian ini secara meyakinkan

menemukan bahwa pelatihan yang dirancang untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor pelatihan berdampak positif terhadap kinerja pegawai bank di Karachi.

H₁ : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.4.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Adanya studi yang dilakukan oleh Samson, Maina dan Joel Koima (2015) yang berusaha menentukan sejauh mana faktor tempat kerja fisik, faktor psikososial dan faktor keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Bank di Kota Nakuru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan faktor keseimbangan psikososial dan aktivitas kerja signifikan. Hasilnya menunjukkan bahwa aspek psikososial menunjukkan hubungan terkuat dengan kinerja karyawan sedangkan aspek fisik dan aspek psikososial moderat.

Kemudian penelitian oleh Demus, Kindangen dan Tielung (2015) berdasarkan analisis dan pembahasannya, bahwa disebutkan adanya hubungan interpersonal, supervisi, pelatihan dan pengembangan dan kesejahteraan karyawan sekaligus yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan dan pengembangan dengan indikator pembinaan, pendampingan dan pembelajaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Artha Graha International, Tbk, Cabang Manado Calaca.

Selanjutnya penelitian oleh Sarwani.(2016) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Ardian Putra Mandiri Sidoarjo. Penelitian ini juga membuktikan bahwa lingkungan kerja melalui kondisi kerja yang menuntut untuk bekerja lebih baik, fasilitas kerja yang mendukung, ketersediaan alat kerja tambahan, lingkungan kerja cukup nyaman dan aman ketika mengerjakan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.4.3 Hubungan antara Pelatihan dengan Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Cheng (2012) menguji dampak dari penerapan sistem pelatihan Six Sigma pada pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan, serta bagaimana kepuasan kerja moral karyawan dan Six Sigma apakah didalam implementasinya akan saling mendukung. Melaksanakan pelatihan Six Sigma berdampak pada kepuasan kerja organisasi dan semangat kerja karyawan. Hasilnya pelatihan Six Sigma mampu mencapai kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan, namun karyawan yang mengikuti pelatihan Six Sigma lebih positif memperhatikan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan.

Latif, Khawaja Fawad. (2012) juga menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan dan sedikit lebih kuat ada antara kepuasan pelatih dan kepuasan dengan sesi pelatihan dan kepuasan pelatih dan kepuasan dari konten pelatihan diikuti oleh hubungan yang signifikan dan menengah pada kepuasan pelatih dan transfer pembelajaran dan kepuasan dengan sesi pelatihan dan transfer pembelajaran. Namun hubungan positif yang signifikan tetapi lemah diamati antara kepuasan dengan sesi pelatihan dan pelatihan kepuasan konten dan transfer pembelajaran.

Adanya hubungan yang signifikan antara berbagai aspek pelatihan secara keseluruhan. Kepuasan membantu dalam membuat kesimpulan bahwa faktor-faktor berhubungan positif dengan satu sama lain dan membuat kontribusi yang signifikan dalam pencapaian pelatihan secara kepuasan keseluruhan.

Kemudian penelitian oleh Khair, Qura-tul-aain (2013) Tujuan dari makalah penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan memeriksa dimensi-dimensi pelatihan yang menyumbang kualitas pelatihan. Kemudian mengidentifikasi dampak dari dimensi kualitas pelatihan tentang kepuasan kerja karyawan. Studi ini mengidentifikasi tujuh dimensi kualitas pelatihan, yang merupakan karakteristik pelatih, teknik pelatihan, manajemen waktu

pelatihan, konten pelatihan, fasilitas pelatihan, tujuan pelatihan dan umpan balik pelatihan. Dari lima dimensi-dimensi ini jelas mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kelima dimensi ini adalah karakteristik pelatih, metode pelatihan, konten pelatihan, fasilitas pelatihan, dan tujuan pelatihan. Secara keseluruhan dalam model regresi, dimensi kualitas pelatihan ini mampu menjelaskan 21,6% variasi dalam kepuasan kerja karyawan.

Temuan dari penelitian ini adalah signifikan untuk semua organisasi yang tertarik untuk membuat pelatihan mereka kualitatif dan menghasilkan karyawan yang paling terampil dan berpengetahuan untuk keunggulan kompetitif. Kepentingan relatif dari dimensi kualitas pelatihan mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan.

H₃: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.4.4 Hubungan antara Lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Raziq, Abdul, et.al.(2015) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Studi ini menyimpulkan dengan beberapa prospek singkat bahwa bisnis perlu menyadari arti pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mencapai sebuah kepuasan kerja. Seiring dengan meningkatnya persaingan bisnis dengan lingkungan yang dinamis dan menantang seiring dengan meningkatnya hal tersebut sebuah organisasi harus mampu untuk beroperasi dengan potensi yang maksimal dan memastikan bahwa karyawan didalam organisasi mereka bekerja didalam lingkungan yang ramah dan kondusif sehingga mereka nyaman dalam bekerja.

Kaur, Gagandeep (2014) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yang berasal dari hasil analisis faktor menunjukkan bahwa delapan faktor (akuntansi untuk 64,28 persen dari total varians) yaitu; lingkungan tempat kerja, pengawasan, kerja sama dari rekan kerja, diskriminasi kerja, alokasi kerja, penerimaan karyawan, keamanan kerja dan remunerasi diekstraksi. Untuk mengeksplorasi

lebih lanjut, analisis regresi berganda telah digunakan. Delapan faktor muncul signifikan dari analisis faktor, yaitu lingkungan tempat kerja, pengawasan, kerjasama dari rekan kerja, diskriminasi kerja, penerimaan karyawan, alokasi kerja, keamanan kerja dan remunerasi. Dan, untuk menentukan kekuatan pendorong yang mengarah ke kepuasan kerja delapan faktor di atas telah diambil sebagai variabel independen. Hasilnya menunjukkan bahwa pengawasan, kerjasama dari rekan kerja, alokasi kerja dan penerimaan karyawan ditemukan signifikan terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan (variabel dependen). Lainnya faktor lingkungan tempat kerja, diskriminasi kerja dan keamanan kerja ditemukan menjadi tidak signifikan.

Empat faktor signifikan secara statistik dalam model pada tingkat signifikansi 5 persen. Melihat nilai "B" untuk semua variabel dapat dilihat bahwa empat faktor berhubungan positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan. Melihat nilai-nilai β standar dapat dikatakan bahwa secara absolut, F2, yaitu pengawasan, memiliki maksimum berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan, sedangkan F5, yaitu alokasi kerja memiliki pengaruh paling kecil pada kepuasan karyawan.

Penelitian selanjutnya oleh Salunke, Ganesh Dr. (2015) penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja cocok untuk karyawan. Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri gula.

Karyawan setuju bahwa faktor-faktor ini: beban kerja & lembur, pekerjaan termasuk kelelahan & kebosanan, sikap supervisor mempengaruhi lingkungan kerja. Aspek-aspek ini dapat memiliki dampak langsung atau tidak langsung pada tingkat attrisi atau kepuasan kerja lain dari karyawan. Ada pengaruh yang cukup besar dari persepsi karyawan atas sifat pekerjaannya dan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.4.5 Hubungan Antara Kinerja dengan Kepuasan Kerja

Didalam penelitian yang dilakukan oleh Gu, Zheng, et.al. (2008) menguji hubungan antara kinerja kerja dan kepuasan kerja di Hotel Kasino Macao dan untuk menentukan

bagaimana kepuasan kerja dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja.

Makalah ini menggunakan convenience sampling dan survei tidak lengkap untuk menyertakan semua driver kepuasan kerja yang mungkin. Juga, bias desirabilitas sosial mungkin ada dalam survei karyawan. Penelitian masa depan harus menggunakan sampling probabilitas, jika mungkin, dan memasukkan variabel kepuasan kerja yang lebih potensial untuk mencari tahu bagaimana kepuasan kerja karyawan dapat dimaksimalkan. Akhirnya, kasino Macao harus meningkatkan pelatihan on-the-job sebagai mekanisme tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan tetapi juga untuk meningkatkan kepuasan kerja dan pekerjaan kinerja

Saleem, et.al (2012) juga menyatakan bahwa pekerjaan pengayaan dan pembesaran pekerjaan adalah langkah-langkah yang digunakan untuk membuat karyawan merasa bahwa organisasi benar-benar memiliki mereka dan hal itu meningkatkan kinerja mereka di pekerjaan. Ini memiliki dampak langsung pada tingkat kepuasan mereka dalam organisasi saat melakukan tugas mereka. Hal itu pada akhirnya meningkatkan tingkat kinerja karyawan di tempat kerja. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari tiga kota-kota besar Pakistan, diakui bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan tingkat kepuasan mereka. Dan tingkat kepuasan dapat ditingkatkan dengan memperkaya dan memperbesar pekerjaan mereka di organisasi

Selanjutnya penelitian oleh Saranya, Kamala.(2014) hasilnya menunjukkan lintasan kepuasan kerja tingkat unit dan tingkat individu memiliki pengaruh bertingkat yang unik terhadap omset di atas dan di luar tingkat kepuasan kerja statis. Studi ini menggunakan pendekatan multilevel dinamis untuk menguji bagaimana hubungan antara lintasan kepuasan kerja karyawan dan perputaran berikutnya dapat berubah tergantung pada lintasan kepuasan kerja karyawan dan depresinya. Khususnya, dengan adanya lintasan kepuasan kerja tingkat unit negatif dan penyebarannya.

H₅ : Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.4.6 Hubungan Antara Pelatihan dengan Kinerja dan dengan Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Vasudevan,H.(2014) hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan dan seluruh perangkatnya seperti kebutuhan pelatihan, isi pelatihan serta pendekatan dan evaluasi pelatihan secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen kerja, kepuasan karyawan dan kinerja kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian oleh Shaheen, Azara. (2013)hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan adanya hubungan yang positif yang terkait dengan kinerja pelatihan dan pekerja, kinerja karyawan menengahi antara pelatihan karyawan dan kinerja organisasi yang sangat penting dan mempengaruhi keseluruhan organisasi. Karena mengetahui dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasional dan kinerja karyawan sebagai peran mediasi antara pelatihan karyawan dan kinerja organisasi.

Okechukwu, Worlu (2017) juga menyebutkan bahwa pelatihan & pengembangan, kinerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja di antara staf universitas STML, UUM. Selanjutnya, kedua HRP yang diuji dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pada staf STML

Meneliti hubungan antara dua variabel yang terlibat dalam penelitian ini; hipotesis dikembangkan dengan tujuan untuk menegaskan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan & pengembangan, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Hasil yang ditemukan pada hipotesis 1 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dan program pengembangan dan kepuasan kerja. Hipotesis 2 lebih lanjut menetapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Akibatnya, penelitian ini mengakui bahwa pelatihan dan pengembangan, kinerja karyawan sebagai bagian dari praktik SDM secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja karyawan dan akan meningkatkan keberhasilan organisasi.

H₆ : Adanya pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui

kepuasan kerja.

2.4.7 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja dan dengan Kepuasan Kerja.

Selanjutnya penelitian oleh Ashraf, Muhammad, et al. (2013) penelitian ini merupakan upaya untuk menemukan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja organisasi dan sebagai variabel mediator yaitu kepuasan kerja karyawan. Hasil dari semua variabel menunjukkan hubungan positif dengan semuanya.

Kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan langsung antara lingkungan kerja dan kinerja organisasi. Hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja organisasi adalah hasil analisis dengan menggunakan Pearson's Correlation SPSS, semua variabel memiliki hubungan yang kuat.

Lalu penelitian oleh Chaudhry, et al. (2017), studi ini menunjukkan bahwa keterlibatan dan kepuasan karyawan memainkan peran mediasi antara lingkungan kerja, pelatihan & pengembangan dan kinerja organisasi. Untuk menyelidiki gagasan ini penelitian ini telah menggunakan pendekatan deduktif dengan desain penelitian crosssectional & instrumen survei penyelesaian sendiri. Pendekatan ini telah digunakan untuk mengumpulkan data dari 300 responden. Keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja ditemukan untuk bertindak sebagai mediator antara lingkungan kerja, pelatihan & pengembangan dan kinerja organisasi. Lingkungan kerja, pelatihan & pengembangan, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja tampaknya menjadi cara yang efektif dalam mengembangkan hubungan yang kuat dengan kinerja organisasi.

H₇ : Adanya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian menggunakan metode kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan paradigma positivistik yakni adalah bagaimana cara kita melihat atau memaknai sesuatu dari sudut pandang teori. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu, dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

Variabel-variabel ini biasanya diukur dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Laporan akhir untuk penelitian ini pada umumnya memiliki struktur yang ketat dan konsisten mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu metode pengumpulan data dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data utama yang disebarkan peneliti.

Desain penelitian ini adalah cross sectional, yaitu penelitian di mana data hanya diambil pada satu waktu atau suatu periode tertentu yang diperoleh dari responden pada waktu penelitian dilaksanakan. Creswell (2008)

3.2 Lokasi Penelitian

3.2.1 Profil perusahaan

Rumah Sakit Condong (RSCC) adalah rumah sakit umum tipe D yang didirikan oleh PT. Karya Mitra Pratama, diresmikan pada tanggal 30 Juni 2006 dan telah memiliki ijin operasional tetap dari Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman Yogyakarta.

Rumah Sakit Kelas D adalah rumah Sakit ini bersifat transisi karena pada suatu saat akan ditingkatkan menjadi rumah sakit yang mempunyai kriteria rumah sakit kelas C.

Pada saat ini kemampuan rumah sakit tipe D hanyalah memberikan pelayanan kedokteran umum dan kedokteran gigi. Sama halnya dengan rumah sakit tipe C, rumah sakit tipe D juga menampung pelayanan yang berasal dari puskesmas. Rumah Sakit Tipe D ini juga merupakan rumah sakit yang tetap menjadi pilihan pertama untuk pasien gawat darurat.

Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) dirancang dan dibangun pada tanah seluas 1.500 m², dengan luas bangunan kurang lebih 4.000 m², berada dilokasi pemukiman yangb padat penduduk dengan suasana yang tenang, aman dan nyaman, serta dapat melayani kebutuhan pelayanan kesehatan secara cepat dan tepat sesuai kebutuhan masyarakat sekitar dan masyarakat luas pada umumnya.

Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) beralamat di Jl. Manggis No.6, Gempol, Condong Catur, Sleman, Yogyakarta, berada di wilayah Kelurahan Condong Catur yang strategis dan mudah dijangkau, kurang lebih 200 meter dari jalan utama (Ring Road Utara), dengan demikian menjamin ketenangan bagi para pasien yang diharapkan dapat meningkatkan dan mempercepat proses penyembuhan.

Pada bulan September 2016, Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) telah lulus Akreditasi PERDANA Versi Akreditasi Tahun 2012 untuk Program Khusus dengan 4 Kelompok Kerja yaitu :

1. Kualifikasi Pendidikan Staf (KPS)
2. Hak Pasien dan Keluarga (HPK)
3. Sasaran Keselamatan Pasien (SKP)
4. Pengendalian dan Pencegahan Infeksi (PPI)

3.2.2 Visi Perusahaan

Menjadi Rumah Sakit Pilihan untuk semua lapisan masyarakat di Yogyakarta dan sekitarnya.

3.2.3 Misi Perusahaan

1. Mampu menjadi Rumah Sakit yang dipercaya oleh masyarakat dalam memberikan pelayanan kesehatan secara profesional.
2. Mampu menjangkau semua lapisan masyarakat, mencakup tindakan preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif.
3. Mampu menjalin kerjasama di bidang pelayanan kesehatan dengan berbagai pihak yang terkait.
4. Mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan internal dan external.
5. Mampu menciptakan iklim kerja yang berdisiplin dan menjunjung tinggi profesionalisme kerja dengan meningkatkan kualitas SDM yang senantiasa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

3.2.4 Jumlah Karyawan

Jumlah sumber daya manusia di Rumah Sakit Condong Catur totalnya sebanyak 300 karyawan terhitung januari 2018. Jumlah tersebut dibagi antara di bagian karyawan dan dibagian perawat.

3.3 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.(Sugiyono 2007).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Variabel Bebas / *Independent Variable* (Variabel X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent*/terikat (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *independent* adalah pelatihan dan lingkungan kerja.

3.3.2 Variabel Terikat / *Dependent Variable* (Variabel Y)

Variabel *dependent* sering disebut juga dengan variabel *output*, kriteria, atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2014). Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.3.3 Variabel Intervening (Variabel Z)

Menurut Sugiyono (2007) variabel intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen. Akan tetapi tidak terukur. Di dalam penelitian ini, yang menjadi variabel intervening adalah kepuasan kerja karyawan.

3.4 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2012) definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

3.4.1 Pelatihan (X1)

Pengertian pelatihan menurut Mangkunegara, (2009) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: “Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn tecnical knowledge and skill for a definite purpose”. Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu Mangkunegara.(2009) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pelatihan :

1. Kemampuan Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi pelatihan yang disampaikan

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus uptodate agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan dan Sasaran Pelatihan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

3.4.2 Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sedarmayati (2001) mendefinisikan lingkungan kerja yaitu 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. Juga menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

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

1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Suara bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

4. Penggunaan warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna.

Dengan demikian pengaturannya hendaknya memberi manfaat, dalam arti dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut. Warna yang baik dipakai pada ruangan yang sempit adalah warna putih, karena dengan putih ruangan tersebut akan nampak lebih luas, bersih yang dapat membantu pekerjaan yang memerlukan ketelitian. Di sini bukan warna saja yang perlu diperhatikan, karena kombinasi warna yang salah dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi orang yang memandangnya. Rasa yang tidak menyenangkan akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan, masalah warna bukan hanya pada dinding saja, namun juga warna mesin, peralatan dan bahkan warna seragam yang dikenakan oleh karyawan. Sistem penerangan yang mempergunakan dinding atau sebagai pembaur sinar, kembali dapat mempengaruhi warna yang dipergunakan dalam ruangan kerja karyawan, sehingga dapat menimbulkan penerangan yang baik di dalam ruangan kerja tersebut.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, dan begitu juga sebaliknya jika ruang gerak terlalu lebar akan mengakibatkan pemborosan biaya. Oleh karena itu ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6. Keamanan kerja

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

Keamanan di sini sebenarnya lebih luas dari semua itu sehingga di sini konstruksi gedung tempat mereka bekerja, konstruksi gedung yang sudah tua, tanpa adanya perbaikan sewaktu-waktu gedung itu bisa roboh dan bisa mengalami korban jiwa. Oleh karena itu sebaiknya suatu perusahaan terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut dapat dirasakan oleh karyawan agar karyawan tersebut tidak merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan merasa senang dan betah bekerja.

7. Kebersihan

Di dalam suatu perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Dapat dibayangkan bila anda bekerja pada suatu tempat yang penuh dengan debu dan bau yang tidak sedap, apalagi pekerjaan itu memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat.

Kebersihan lingkungan, bukan hanya berarti kebersihan di tempat mereka bekerja, tetapi lebih luas misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak dan dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan. Bagi perusahaan hendaknya ikut bersama-sama menjaga kebersihan karena hal itu merupakan tanggungjawab kita bersama. Masalah kebersihan juga

tergantung dari konstruksi gedung yang sedemikian rupa sehingga dapat memudahkan di dalam menjaga kebersihan.

8. Hubungan Karyawan

Hubungan kerja antar pegawai yaitu hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemudian adanya hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

3.4.3 Kinerja Karyawan (Y)

Sudarmanto (2009) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Lalu Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006) :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. **Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. **Ketepatan waktu**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. **Efektivitas.**

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. **Kemandirian.**

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6. **Komitmen kerja.**

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3.4.4 **Kepuasan Kerja (Z)**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Rivai.2004)

Kepuasan kerja memiliki beberapa factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Rivai (2004) adalah :

a. **Isi pekerjaan**, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan :

1. Mampu menyelesaikan pekerjaan.
2. Dapat melatih keterampilan
3. Sesuai dengan keahlian

b. **Organisasi dan manajemen**

1. Prosedur kerja yang sesuai
2. Proses manajemen yang baik

c. **Kesempatan untuk maju**

1. Kesempatan peningkatan karir

d. **Kondisi pekerjaan**

1. Sesuai dengan kepribadian
2. Tidak membosankan.

3.5 Populasi & Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono 2007). Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Dalam penelitian ini, populasinya mencakup semua karyawan yang berkerja di Rumah Sakit Condong Catur.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk

populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative (mewakili). (Sugiyono 1999). Pendapat lain disampaikan oleh Arikunto (1993), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sebagian karyawan yang berkerja di RS Condong Catur Yogyakarta sebanyak 150 orang.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2007). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Probability Sampling. Probability Sampling adalah teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Peneliti mengambil sampel sebanyak yaitu 150 orang karyawan yang berkerja di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.3 Jenis data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014) Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yang merupakan data primer ialah identitas sosial dan identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas dan keadaan sosial seperti: usia dan pendidikan/semester terakhir dari karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2014) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain, atau lewat dokumen.

Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi : struktur organisasi, serta dokumen lainnya yang relevan digunakan sebagai data pendukung penelitian, terkait dengan variabel yang akan diteliti.

3. Teknik Pengumpulan Data

Mendapatkan data yang akurat merupakan hal yang penting karena meskipun model merupakan representasi dari realitas yang sempurna, ketidak-akuratan dan ketidak-tepatan data akan menghasilkan hasil yang menyesatkan. Oleh karena itu peneliti harus menggunakan metode pengumpulan data yang baik dan benar.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner ini dipakai untuk menyebut metode maupun instrumen. (Arikunto, 1993). Menurut Sugiyono (2014), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang dikumpulkan bersumber dari data hasil kuesioner para karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Dalam kuesioner yang disebarkan, pertanyaan diukur menggunakan skala likert. Sugiyono (2014), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pendapat lain mengenai skala likert yaitu skala yang didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada 5 (lima) titik skala (Sekaran, et.al 2013). Keterangan mengenai skala likert adalah sebagai berikut :

1 : STS (Sangat Tidak Setuju)

2 : TS (Tidak Setuju)

3: R (Ragu)

4: S (Setuju)

5 : SS (Sangat Setuju)

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan tujuan untuk menjamin bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data merupakan kuesioner yang valid. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. (Sugiyono, 2014). Pengujian validitas dilakukan selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut sehingga menunjukkan sebenarnya. Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah *Uji Korelasi Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka butir yang diuji dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas digunakan rumus *Product Moment* yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$
$$= \frac{n \sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}\{n \sum Z^2 - (\sum Z)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XYZ} = Koefisien korelasi

X = Skor yang ada dibutir item

Y = Total skor

n = Jumlah subyek

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$\sum Z$ = Jumlah skor Z

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.(Arikunto, 1993). Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan harga *Alpha.Croanbach*. Keputusan pengujiannya, apabila harga *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum s_b^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah item pertanyaan yang diuji

s_t^2 = Deviasi standar total

$\sum s_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2007), analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel tergangungnya (Y).

1. Regresi Model I

Analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Regresi Model II

Analisis regresi model II digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Regresi Model III

Analisis regresi model III digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

3.8.2 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah $H_0 : \beta_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2007)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Dengan aturan sebagai berikut :

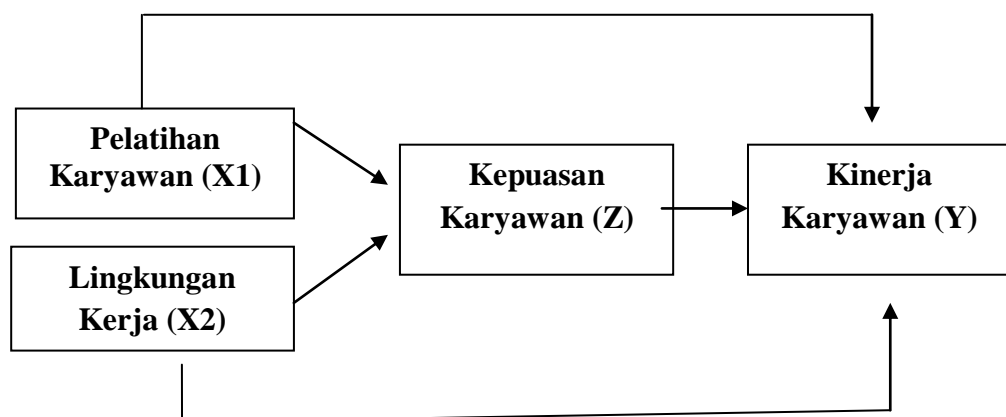
1. Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.
2. Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Santoso (2010)

3.8.3 Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner. (Ghozali.2013) Model analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1

Gambar Model Analisis Jalur

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, penulis akan menganalisa dan membahas mengenai data yang telah diperoleh. Analisa dimulai dari analisis deskriptif kemudian analisa kuantitatif yang akan membahas hasil dari penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan teknik random sampling. Kuesioner disebarkan pada sebagian karyawan dan perawat di RSCC Yogyakarta dengan jumlah 150. Dari total yang disebarkan, hanya kembali sebanyak 145 atau dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1

Jumlah Kuesioner Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Jumlah Kuesioner yang disebar	150	100%
2	Jumlah Kuesioner yang kembali	145	95%
3	jumlah kuesiner yang tidak kembali	5	5%

Sumber : kuesioner yang diolah 2018

Dalam kuesioner yang disebarkan terdapat 48 pertanyaan. Distribusi pernyataan tiap variabel yaitu 15 pernyataan untuk variabel pelatihan, 12 pernyataan untuk lingkungan kerja, 12 pernyataan untuk kinerja karyawan, dan sejumlah 9 pernyataan untuk kepuasan kerja karyawan. Distribusi pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2

Distibusi pernyataan berdasar variabel

No	Variabel	Jumlah
1	Pelatihan	15
2	Lingkungan kerja	12
3	Kinerja karyawan	12
4	Kepuasan kerja karyawan	9
	Total Pernyataan	48

Sumber : data primer yang diolah 2018

Dari data yang diperoleh, kemudian data mengalami proses coding dan ditabulasikan. Data yang sudah siap kemudian diolah dengan menggunakan *SPSS Statistic for Windows 16.0*.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut sehingga menunjukkan sebenarnya. Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah Uji *Korelasi Pearson Product Moment*. Dalam uji ini setiap item akan di uji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0.05 maka butir yang diuji dinyatakan valid (Azwar 2009). Pengujian lain juga dilakukan dengan menilai r-tabel dan r-hitung. Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka pernyataan atau pertanyaan dianggap sah. Begitu juga sebaliknya apabila r-hitung lebih kecil dari r-tabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid/gugur. Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel pelatihan.

Tabel 4.3**Hasil Uji Validitas Pelatihan**

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Instruktur mampu mengajak peserta aktif dalam membahas materi secara atraktif	0,656	0,163	valid
2	Instruktur mampu menyampaikan materi dengan menyenangkan.	0,712	0,163	valid
3	Instruktur benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.	0,549	0,163	valid
4	Saya memiliki minat dalam mengikuti program pelatihan.	0,729	0,163	valid
5	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.	0,747	0,163	valid
6	Saya berpartisipasi secara aktif dalam mengikuti program pelatihan.	0,746	0,163	valid
7	Saya memiliki kemauan untuk belajar.	0,704	0,163	valid
8	Materi pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0,747	0,163	valid
9	Materi pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0,765	0,163	valid
10	Pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan.	0,744	0,163	valid
11	Materi pelatihan yang diberikan dapat diterapkan dalam pekerjaan saya	0,791	0,163	valid
12	Metode pelatihan menggunakan media dan peralatan sebagai alat peraga yang memudahkan saya dalam menguasai materi.	0,755	0,163	valid
13	Terdapat proses tanya jawab dalam sesi pelatihan	0,621	0,163	valid
14	Terapat simulasi yang memudahkan saya dalam menguasai materi	0,692	0,163	valid
15	Tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya dalam bekerja dan memiliki sasaran yang jelas	0,681	0,163	valid

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari tabel 4.3 tersebut diatas terhadap hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai sig. >0,163 sehingga butir-butir pernyataan pada variabel Pelatihan, terdapat 1 sampai 15

pernyataan untuk variabel kinerja(X1) semuanya adalah valid. Oleh karena itu semua pernyataan diatas dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel Pelatihan. Sedangkan uji validitas untuk variabel Lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Penerangan di ruang kantor dilengkapi dengan jendela dan lampu sudah cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan	0,630	0,163	valid
2	Sirkulasi udara cukup baik karena dilengkapi dengan jendela atau ventilasi	0,621	0,163	valid
3	Lokasi kerja jauh dari kebisingan	0,783	0,163	valid
4	Mebel di kantor (meja, kursi, almari) cukup untuk memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan.	0,670	0,163	valid
5	Peralatan elektronik di kantor (computer, printer, scanner, mesin fotocopy) cukup untuk memudahkan saya dalam bekerja	0,703	0,163	valid
6	Adanya petugas keamanan (Satpam) dan sarana di kantor membuat saya tenang dan aman di dalam bekerja.	0,696	0,163	valid
7	Lingkungan yang bersih membuat saya nyaman berada di dalam kantor	0,557	0,163	valid
8	Semua Karyawan dikantor sangat baik dan ramah, membuat saya merasa lebih nyaman bekerja di kantor	0,716	0,163	valid
9	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik	0,696	0,163	valid
10	Saya berusaha untuk menghargai dan menghormati sesama karyawan	0,506	0,163	valid
11	Atasan saya sangat baik terhadap semua karyawan	0,639	0,163	valid
12	Para karyawan selalu berkomunikasi baik dengan atasan	0,651	0,163	valid

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 4.4 diatas terhadap butir-butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja, terdapat 1 sampai dengan 12 pernyataan untuk variabel kinerja (X2), semuanya teruji valid karena hasilnya menunjukkan signifikan $>0,163$ oleh karena itu semua

pernyataan diatas dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja. Sedangkan uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Saya turut merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan program kerja dengan baik.	0,504	0,163	valid
2	Saya menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, atnggung jawab dan rapi.	0,634	0,163	valid
3	Saya merasa bertanggung jawab atas kemajuan kantor.	0,701	0,163	valid
4	Jumlah jam kerja saya telah memenuhi target jam kerja yang berlaku.	0,637	0,163	valid
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan oleh saya dengan baik	0,643	0,163	valid
6	Saya merasa nyaman dengan kondisi kantor.	0,532	0,163	valid
7	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan kantor	0,492	0,163	valid
8	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	0,582	0,163	valid
9	Saya melakukan pekerjaan selalu berfikir pada keberhasilan	0,558	0,163	valid
10	Saya dapat menggunakan fasilitas kantor dengan baik	0,547	0,163	valid
11	Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa bantuan rekan kerja yang lain	0,623	0,163	valid
12	Saya mau mengambil resiko dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik.	0,644	0,163	valid

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 4.5 diatas terhadap butir-butir pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan , terdapat 1 sampai dengan 12 pernyataan untuk variabel kinerja (Y), semuanya teruji valid karena hasilnya menunjukkan signifikan $>0,163$ olah karena itu semua pernyataan diatas dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur

variabel kinerja karyawan. Sedangkan uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Saya merasa puas karena pekerjaan yang diberikan mampu saya selesaikan	0,517	0,163	valid
2	Saya merasa puas karena pekerjaan yang diberikan dapat melatih keterampilan saya	0,706	0,163	valid
3	Saya merasa puas karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya	0,555	0,163	valid
4	Saya merasa puas dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	0,728	0,163	valid
5	Saya merasa puas dengan proses manajemen yang ada di Rumah Sakit Condong Catur karena sangat sesuai dengan karakter dan kemampuan saya	0,751	0,163	valid
6	Saya merasa puas karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau untuk dipromosikan	0,693	0,163	valid
7	Saya merasa puas karena saya dapat mengakses informasi tentang promosi kerja.	0,607	0,163	valid
8	Saya merasa puas dengan kondisi pekerjaan di RS Condong Catur karena sangat sesuai dengan kepribadian saya	0,694	0,163	valid
9	Saya merasa puas dengan kondisi pekerjaan saya karena tidak membosankan	0,746	0,163	valid

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 4.6 diatas terhadap butir-butir pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan , terdapat 1 sampai dengan 9 pernyataan untuk variabel kinerja (Z), semuanya teruji valid karena hasilnya menunjukkan signifikan $>0,163$ oleh karena itu semua pernyataan diatas dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.(Arikunto, 1993). Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan harga *Alpha.Croanbach*. Keputusan pengujiannya, apabila harga *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel.Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.7

Analisis Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Pelatihan	0,930	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,879	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,827	0,60	Reliabel
4	Kepuasan kerja	0,843	0,60	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari Tabel 4.7 tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner pada item-item pernyataan pada variabel Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja adalah reliable dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menjelaskan mengenai data deskriptif dari responden yang digunakan sebagai gambaran dalam membaca hasil penelitian. Berikut adalah analisis deskriptif responden penelitian :

4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 145 responden dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	46	31,7%
2	Perempuan	99	68,3%
Total		145	100%

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah perempuan sebanyak 99 responden atau 68,3% dan jumlah laki-laki sebanyak 46 responden atau 31,7%. Hal ini menunjukkan bahwa perbandingan karyawan dan perawat Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta dengan jenis kelamin perempuan dan laki-laki sangat mendominasi perempuan dengan selisih jumlah yang lumayan jauh berbeda, karena tidak dapat dipungkiri karyawan perempuan sangat banyak dari jumlah karyawan laki-laki.

2. Umur

Berdasarkan umur, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Presentase
1	≤ 20 tahun	9	6%
2	21 - 25 tahun	45	31%
3	26 - 30 tahun	31	21%
4	31 - 35 tahun	24	17%
5	36 - 40 tahun	23	16%
6	41 - 45 tahun	11	8%
7	46 – 50 tahun	2	1%
8	>50 tahun	0	0%
Total		145	100%

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 21-25 tahun sebanyak 45 responden atau 31%. Sedangkan yang berumur kurang dari 26-30 tahun sebanyak 31 responden atau 21%, selanjutnya yang berumur 31-35 tahun sejumlah 24 responden atau 17% selisih tidak jauh dengan yang berumur 36-40 tahun yang berjumlah 23 responden atau sebanyak 16%.Sedangkan pada umur 41-45 tahun ada sejumlah 11 responden atau 8% dan selanjutnya yang memiliki umur kurang dari 20 tahun sebanyak 9 responden atau 6% dan sejumlah 2 orang yang berusia 46-50 tahun atau 1%, dan dapat diketahui bahwa pada umur 50 tahun tidak ada responden yang berusia sejumlah tersebut.Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dan perawat Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta adalah usia dewasa.

3. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/Sederajat	19	13%
2	D1-D3	86	59%
3	S1	37	26%
4	S2	2	1%
5	S3	1	1%
Total		145	100%

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar berpendidikan pada jenjang kuliah Diploma (D1-D2-D3) yakni sebanyak 86 responden atau 59%. Sedangkan sebagian kecil yang berpendidikan S2 dan S3 hanya sebanyak 2 dan 1 responden atau masing-masing sebesar 1%. Sedangkan pada jenjang pendidikan Sarjana (S1) terdapat 37 responden atau 26%. Dan pada pendidikan SMA/ sederajat ada sebanyak 19 responden atau 13%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dan perawat Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta mempunyai pendidikan tingkat Diploma dan Sarjana.

4. Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	≤ 5 tahun	75	52%
2	6 - 10 tahun	43	30%
3	11 - 15 tahun	27	19%
4	16 - 20 tahun	0	0
5	21 -25 tahun	0	0
6	26- 30 tahun	0	0
7	>30 tahun	0	0
Total		145	100%

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar masa kerjanya adalah kurang dari 5 tahun yakni sebanyak 75 responden atau 52%. Sedangkan yang masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 43 responden atau 30% dan yang masa kerjanya 11-15 tahun sebanyak 27 responden atau 19%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dan perawat sudah lumayan lama berkerja pada Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

Dari beberapa karakteristik responden yang telah disajikan diatas, berikut adalah rekapitulasi responden mayoritas dalam penelitian.

Tabel 4.12

Data Demografi Paling Dominan

No.	Karakteristik	Dominan	Jumlah	Presentase
1	Jenis kelamin	Perempuan	99	68%
2	Usia	21 - 25 tahun	45	31%
3	Tingkat pendidikan	D1-D3	86	59%
4	Masa Kerja	≤ 5 tahun	75	52%

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Tabel diatas menyajikan karaktersitik responden dominan dalam enelitian dimana jenis keamin yang dominan untuk responden dalam penelitian ini adalah perempuan, usia dominan berkisar dari 21-25 tahun, kemudian tingkat pendidikan yang dominan adalah Diploma (D1-D3) dengan jumlah 86 responden dan masa kerja yang lebih dominan adalah selama kurang dari 5 tahun.

4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan,jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui pada variabel Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja (Y). Analisis ini melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Dalam memberikan penilaian didasarkan pada nilai rata-rata setiap item pernyataan. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5, sehingga dapat dihitung sebagai berikut :

Nilai Minimum =1, dan Nilai Maksimum= 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{jumlah kelas}} = 0,8$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 4.13**Kelompok Kategori**

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah
1,79 s/d 2,59	Rendah
2,60 s/d 3,39	Sedang
3,40 s/d 4,19	Tinggi
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Selain menganalisis kategori tiap item pernyataan, penulis juga menganalisa rata-rata nilai tiap indicator. Rekapitulasi tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah ada indikator yang memiliki nilai sangat tinggi atau sangat rendah, sehingga dapat menilai indicator mana yang paling berpengaruh dalam variabel yang dimaksud.

1. Variabel Pelatihan

Analisis deskriptif variabel pelatihan dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.14**Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X1)**

No.	Pernyataan	Kategori					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Indikator Instruktur (pelatih)								
1	Instruktur mampu mengajak peserta aktif dalam membahas materi secara atraktif	0	0	18	101	25	4.03	Tinggi
2	Instruktur mampu menyampaikan materi dengan menyenangkan.	0	0	20	103	22	4.01	Tinggi
3	Instruktur benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.	0	0	12	109	24	4.08	Tinggi
Total		0	0	50	313	71	12.12	
Rata-Rata							4.04	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.14

Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X1)

No.	Pernyataan	Kategori					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Indikator Peserta Pelatihan								
4	Saya memiliki minat dalam mengikuti program pelatihan.	0	1	18	100	26	4.04	Tinggi
5	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.	0	0	16	100	29	4.09	Tinggi
6	Saya berpartisipasi secara aktif dalam mengikuti program pelatihan.	0	1	23	91	30	4.03	Tinggi
7	Saya memiliki kemauan untuk belajar.	0	0	7	101	37	4.21	Sangat Tinggi
	Total	0	1	46	292	96	12.33	
	Rata-Rata						4.11	Tinggi
Indikator Materi Pelatihan								
8	Materi pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0	0	11	92	42	4.21	Sangat Tinggi
9	Materi pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0	0	13	87	45	4.22	Sangat Tinggi
10	Pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan	0	0	18	81	46	4.19	Tinggi
11	Materi pelatihan yang diberikan dapat diterapkan dalam pekerjaan saya.	0	3	20	79	43	4.12	Tinggi
	Total	0	3	51	247	134	12.53	
	Rata-Rata						4.18	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.14

Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X1)

No.	Pernyataan	Kategori					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Indikator Metode Pelatihan								
12	Metode pelatihan menggunakan media dan peralatan sebagai alat peraga yang memudahkan saya	0	3	21	78	43	4.11	Tinggi
13	Terdapat proses tanya jawab dalam sesi pelatihan	0	0	16	100	29	4.09	Tinggi
14	Terapat simulasi yang memudahkan saya dalam menguasai materi	0	0	14	93	38	4.17	Tinggi
	Total	0	3	51	271	110	12.4	
	Rata-Rata						4.12	Tinggi
Indikator Tujuan & Sasaran Pelatihan								
15	Tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya dalam bekerja dan memiliki sasaran yang jelas	0	1	13	98	33	4.12	Tinggi
	Total	0	1	13	98	33	8.24	
	Rata-Rata						4.12	Tinggi
	Rata-Rata Total						4.11	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari analisis deskriptif setiap butir pernyataan, kemudian penulis melakukan kepitulansi berdasarkan indikator dari variabel Pelatihan sebagai berikut :

Tabel 4.15

Rekapitulasi Deskriptif Nilai Indikator Pelatihan (X1)

No.	Indikator	1	2	3	4	5	Total
1	Instruktur (pelatih)	0	0	50	313	71	434
2	Peserta Pelatihan	0	1	46	292	96	435
3	Materi Pelatihan	0	3	51	247	134	435
4	Metode Pelatihan	0	3	51	271	110	435
5	Tujuan & Sasaran Pelatihan	0	1	13	98	33	145
Pelatihan							1884

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Selanjutnya setelah melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator, maka dapat diketahui rata-rata nilai tiap indikator dari variabel pelatihan sebagai berikut :

Tabel 4.16

Rekapitulasi Deskriptif Indikator Pelatihan (X1)

No.	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
1	Instruktur (pelatih)	4.04	Tinggi
2	Peserta Pelatihan	4.11	Tinggi
3	Materi Pelatihan	4.18	Tinggi
4	Metode Pelatihan	4.12	Tinggi
5	Tujuan & Sasaran Pelatihan	4.12	Tinggi
Pelatihan		4.11	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari rekapitulasi deskriptif indikator Pelatihan, dapat dilihat bahwa kualitas pelatihan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta adalah tinggi. Hal tersebut terbukti bahwa rata-

rata responden memberikan jawaban setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan dalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan, pelatihan yang responden ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan, instruktur mampu menyampaikan materi dengan menyenangkan, instruktur benar-benar memiliki klasifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, media dan peralatan sebagai alat peraga memudahkan peserta dalam menguasai materi pelatihan, adanya proses tanya jawab dan simulasi yang memudahkan peserta dalam menguasai materi para peserta pelatihan memiliki semangat dan minat dalam mengikuti program pelatihan, para peserta berpartisipasi secara aktif dalam proses pelatihan, para peserta memiliki kemauan untuk belajar, kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu para peserta pelatihan dalam meningkatkan kualitas, pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Untuk analisis deskriptif variabel lingkungan kerja hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 4.17 **Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)** sebagai berikut ini :

Tabel 4.17

Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Kategori					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Indikator Lingkungan Fisik								
1	Penerangan di ruang kantor dilengkapi dengan jendela dan lampu sudah cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan.	0	5	22	97	21	3.92	Tinggi
2	Sirkulasi udara cukup baik karena dilengkapi dengan jendela atau ventilasi	0	10	14	105	16	3.88	Tinggi
3	Lokasi kerja jauh dari kebisingan	3	15	25	84	18	3.68	Tinggi
4	Mebel di kantor (meja, kursi, almari) cukup untuk memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan.	3	10	30	88	14	3.69	Tinggi
5	Peralatan elektronik di kantor (computer, printer, scanner, mesin fotocopy) cukup untuk memudahkan saya dalam bekerja	6	4	30	88	19	3.74	Tinggi
	Total	12	44	121	462	88	18.9	
	Rata-Rata						3.78	Tinggi
Indikator Lingkungan Non Fisik								
6	Adanya petugas keamanan (Satpam) dan sarana di kantor membuat saya tenang dan aman di dalam bekerja.	1	1	29	87	27	3.95	Tinggi
7	Lingkungan yang bersih membuat saya nyaman berada di dalam kantor	0	2	9	100	34	4.14	Tinggi
8	Semua karyawan di kantor sangat baik dan ramah, membuat saya merasa lebih nyaman bekerja di kantor	1	3	23	92	26	3.96	Tinggi
9	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik	0	2	15	105	23	4.03	Tinggi
10	Saya berusaha untuk menghargai dan menghormati sesama karyawan	0	0	13	84	47	4.25	Sangat Tinggi
11	Atasan saya sangat baik terhadap semua karyawan	0	1	25	99	19	3.96	Tinggi
12	Para karyawan selalu berkomunikasi baik dengan atasan	0	4	13	105	22	4.02	Tinggi
	Total	0	5	51	288	88	12.23	
	Rata-Rata						4.08	Tinggi
	Rata-Rata Total						4.06	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari analisis deskriptif setiap butir pernyataan, kemudian penulis melakukan kepaitulasi berdasarkan indikator dari variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.18

Rekapitulasi Deskriptif Nilai Indikator Lingkungan Kerja (X2)

No.	Indikator	1	2	3	4	5	Total
1	Lingkungan Fisik	12	44	121	462	88	727
2	Lingkungan Non Fisik	0	5	51	288	88	432
Lingkungan Kerja							1159

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Selanjutnya setelah melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator, maka dapat diketahui rata-rata nilai tiap indikator dari variabel lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.19

Rekapitulasi Deskriptif Indikator Lingkungan Kerja (X2)

No.	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
1	Lingkungan Fisik	3.78	Tinggi
2	Lingkungan Non Fisik	4.08	Tinggi
Lingkungan Kerja		3.93	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari rekapitulasi deskriptif indikator Lingkungan Kerja, dapat dilihat bahwa kualitas Lingkungan kerja di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta adalah tinggi. Hal tersebut terbukti bahwa rata-rata responden memberikan jawaban setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan dalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, baik lingkungan fisik seperti mengenai penerangan, sirkulasi udara, lokasi kerja, kemudian dengan peralatan kantor yang sangat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif variabel kinerja karyawan dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.20

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Kategori					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Indikator Kualitas								
1	Saya turut merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan program kerja dengan baik.	0	14	26	82	23	3.79	Tinggi
2	Saya menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, atanggung jawab dan rapi.	0	0	11	110	24	4.09	Tinggi
3	Saya merasa bertanggung jawab atas kemajuan kantor.	0	0	25	98	22	3.98	Tinggi
	Total	0	14	62	290	69	11.86	
	Rata-Rata						3.95	Tinggi
Indikator Kuantitas								
4	Jumlah jam kerja saya telah memenuhi target jam kerja yang berlaku.	0	3	11	99	32	4.10	Tinggi
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan oleh saya dengan baik	0	0	16	112	17	4.01	Tinggi
6	Saya merasa nyaman dengan kondisi kantor.	1	1	21	103	19	3.95	Tinggi
	Total	1	4	48	314	68	12.06	
	Rata-Rata						4.02	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari analisis deskriptif setiap butir pernyataan, kemudian penulis melakukan kepaitulasi berdasarkan indikator dari variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.21**Rekapitulasi Deskriptif Nilai Indikator Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Indikator	1	2	3	4	5	Total
1	Kualitas	0	14	62	290	69	435
2	Kuantitas	1	4	48	314	68	435
3	Ketepatan Waktu	0	4	57	199	30	290
4	Efektivitas	0	1	35	217	37	290
5	Kemandirian	3	13	84	167	23	290
Kinerja Karyawan							1740

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Selanjutnya setelah melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator, maka dapat diketahui rata-rata nilai tiap indikator dari variabel kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.22**Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
1	Kualitas	3.95	Tinggi
2	Kuantitas	4.02	Tinggi
3	Ketepatan Waktu	3.88	Tinggi
4	Efektivitas	4.00	Tinggi
5	Kemandirian	3.67	Tinggi
Kinerja Karyawan		3.90	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari rekapitulasi deskriptif indikator Kinerja Karyawan, dapat dilihat bahwa kualitas Kinerja karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta adalah tinggi. Hal tersebut terbukti bahwa rata-rata responden memberikan jawaban setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan dalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal, karyawan mampu mencapai tujuan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, kemampuan yang karyawan miliki dapat meminimalisasi kesalahan dalam bekerja, karyawan bekerja sesuai dengan sumber daya yang telah ditetapkan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta,

kesalahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan jarang, karyawan bersedia untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan, karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah diatur, kemudian karyawan juga mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tepat waktu dalam kehadiran dan pulang kerja, dengan kemampuan daya pikir karyawan yang baik pula dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan mempunyai solusi dalam menyelesaikan masalah.

4. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Analisis deskriptif variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.23

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

No.	Pernyataan	Kategori					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Indikator Pekerjaan								
1	Saya merasa puas karena pekerjaan yang diberikan mampu saya selesaikan	0	0	11	11	21	4.07	Tinggi
2	Saya merasa puas karena pekerjaan yang diberikan dapat melatih keterampilan saya	0	0	17	17	24	4.05	Tinggi
3	Saya merasa puas karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya	0	0	18	18	17	3.99	Tinggi
	Total	0	0	46	46	62	12.11	
	Rata-Rata						4.04	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.23

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

No.	Pernyataan	Kategori					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Indikator Organisasi dan Manajemen								
4	Dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0	26	26	20	3.96	Tinggi
5	Dengan proses manajemen yang ada di RS Condong Catur Yogyakarta karena sangat sesuai dengan karakter dan kemampuan saya	0	0	28	28	16	3.92	Tinggi
	Total	0	0	54	54	36	7.88	
	Rata-Rata						3.94	Tinggi
Indikator Kesempatan Untuk Maju								
6	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau untuk dipromosikan	1	0	29	29	27	3.97	Tinggi
7	Saya dapat mengakses informasi tentang promosi kerja.	1	2	39	39	9	3.74	Tinggi
	Total	2	2	68	68	36	7.71	
	Rata-Rata						3.86	Tinggi
Indikator Kondisi Kerja								
8	Kondisi pekerjaan di RS Condong Catur karena sangat sesuai dengan kepribadian saya	0	3	19	19	12	3.91	Tinggi
9	Kondisi pekerjaan saya karena tidak membosankan	0	3	20	20	13	3.91	Tinggi
	Total	0	6	39	39	25	7.82	
	Rata-Rata						3.91	Tinggi
	Rata-Rata Total						3.93	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari analisis deskriptif setiap butir pernyataan, kemudian penulis melakukan kepautilasi berdasarkan indikator dari variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.24

Rekapitulasi Deskriptif Nilai Indikator Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

No.	Indikator	1	2	3	4	5	Total
1	Pekerjaan	0	0	46	46	62	154
2	Organisasi dan Manajemen	0	0	54	54	36	144
3	Kesempatan Untuk Maju	2	2	68	68	36	176
4	Kondisi Kerja	0	6	39	39	25	109
Kepuasan Kerja Karyawan							583

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Selanjutnya setelah melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator, maka dapat diketahui rata-rata nilai tiap indikator dari variabel kepuasan kerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.25

Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

No.	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
1	Pekerjaan	4.04	Tinggi
2	Organisasi dan Manajemen	3.94	Tinggi
3	Kesempatan Untuk Maju	3.86	Tinggi
4	Kondisi Kerja	3.91	Tinggi
Kepuasan Kerja Karyawan			Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari rekapitulasi deskriptif indikator kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat bahwa kualitas kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta adalah tinggi. Hal tersebut terbukti bahwa rata-rata responden memberikan jawaban setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan dalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa puas karena pekerjaan yang diberikan mampu karyawan selesaikan, karyawan merasa puas karena pekerjaan yang diberikan dapat melatih keterampilan karyawan, karyawan puas karena

pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan, karyawan merasa puas dengan prosedur kerja dan proses manajemen yang ditetapkan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta karena sesuai dengan karakter dan kemampuan karyawan. Selanjutnya karyawan juga merasa puas karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir, karyawan merasa puas dengan kondisi pekerjaan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta karena sesuai dengan kepribadian karyawan dan karyawan merasa puas dengan kondisi pekerjaan karena tidak membosankan.

4.3 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan dan perawat di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja yang digunakan untuk memediasi pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

4.3.1 R² (Koefisien Determinasi)

Tabel 4.26

Hasil R² (Koefisien Determinasi) Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.660 ^a	.435	.427	3.245	1.814

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.30, R² = 43,5 %. Ini artinya bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 43,5% terhadap variabel Kinerja (Y) dan 56,5% lainnya dipengaruhi oleh factor yang lain di luar variabel X1 dan X2

Tabel 4.27

Hasil R² (Koefisien Determinasi) Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.592 ^a	.350	.341	2.709	1.795

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.31, R² = 35 %. Ini artinya bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 35% terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) dan 65% lainnya dipengaruhi oleh faktor yang lain di luar variabel X1 dan X2.

Tabel 4.28

Hasil R² (Koefisien Determinasi) Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.639 ^a	.408	.404	3.310	1.680

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.32, R² = 40,8%. Ini artinya bahwa variabel kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 40,8% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan 59,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor yang lain di luar variabel Z.

4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja dengan Kepuasan kerja sebagai *Variabel Intervening*.

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja.

Hasil uji regresi linear sederhana Pelatihan dan Lingkungan Kerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.29

Hasil Regresi Linear Berganda Pelatihan dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.812	2.958		5.684	.000
	Pelatihan (X1)	.223	.048	.327	4.647	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.348	.055	.447	6.352	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistic computer *SPSS Statistic for Windows 16.0*. diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX$$

$$Y = 16,812 + 0,327 X_1 + 0,447 X_2$$

Dimana :

Y	=	Kinerja
X ₁	=	Pelatihan
X ₂	=	Lingkungan Kerja
X _n	=	Variabel bebas ke....n
A dan b ₁ serta b ₂	=	Konstanta

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah :

1. Konstan (a)

Ini menunjukkan jika semua variabel memiliki nilai (0) maka nilai variabel terikat (komitmen organisasional) sebesar 16,812 satuan. Artinya jika pelatihan (X₁) = 0, maka kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta (Y) akan sebesar 16,812 satuan.

2. Pelatihan (X₁) pada Kinerja (Y)

Nilai koefisien Pelatihan untuk variabel X₁ sebesar 0,327. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan (X₁) maka akan menaikkan variabel Kinerja (Y) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Lingkungan Kerja (X₂) pada Kinerja (Y)

Nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel X₂ sebesar 0,447. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja maka akan menaikkan variabel Kinerja (Y) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja

Hasil uji regresi linear sederhana Pelatihan dan Lingkungan Kerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.30

Hasil Regresi Linear Berganda Pelatihan dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.031	2.470		5.682	.000
	Pelatihan (X1)	.198	.040	.374	4.955	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.196	.046	.323	4.277	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistic computer *SPSS Statistic for Windows 16.0.* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n$$

$$Z = 14,031 + 0,374 X_1 + 0,323 X_2$$

Dimana :

Z = Kepuasan Kerja

X₁ = Pelatihan

X₂ = Lingkungan Kerja

X_n = Variabel bebas ke....n

A dan b1 serta b2 = Konstanta

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah :

1. Konstan (a)

Ini menunjukkan jika semua variabel bebas memiliki nilai (0) maka nilai variabel intervening 14,031 satuan. Artinya jika pelatihan (X1) = 0, maka kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta (Z) akan sebesar 14,031 satuan.

2. Pelatihan (X1) pada Kepuasan Kerja (Z)

Nilai koefisien Pelatihan untuk variabel X1 sebesar 0,374. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan (X1) maka akan menaikkan variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah konstan.

3. Lingkungan Kerja (X2) pada Kepuasan Kerja (Z)

Nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel X2 sebesar 0,323. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja maka akan menaikkan variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah konstan.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji regresi linear sederhana kepuasan kerja terhadap kinerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.31

Hasil Analisis Regresi Linear Kepuasan Karyawan pada Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.856	2.948		6.057	.000
	Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	.821	.083	.639	9.934	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik computer *SPSS Statistic for Windows 16.0*. diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 Z + e$$

$$Y = 17,856 + 0,639 Z$$

Dimana :

Y = Kinerja

Z = Kepuasan Kerja

E = Error

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah :

1. Konstan (a)

Ini menunjukkan jika semua variabel bebas memiliki nilai (0) maka nilai variabel intervening (kepuasan kerja) 17,856 satuan. Artinya jika kepuasan kerja ($Z = 0$), maka kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta (Y) akan meningkat sebesar 17,856 satuan.

2. Kepuasan Kerja (Z) pada Kinerja (Y)

Nilai koefisien kepuasan kerja untuk variabel Z sebesar 0,639. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel Kepuasan Kerja (Y) maka akan menaikkan variabel Kinerja (Y) dengan asumsi bahwa *variabel intervening* yang lain dari model regresi adalah konstan.

4.3.3 Uji Hipotesis

Setelah mengetahui model regresi maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t (parsial). Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi

variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah $H_0 : \beta_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2007)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka digunakan probabilitas sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Dengan aturan sebagai berikut :

H_0 : apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

H_a : apabila nilai signifikansi $> 0,05$ terdapat pengaruh parsial dari pelatihan dan lingkungan kerja pada kinerja.

1. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja

Tabel 4.32

Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.031	2.470		5.682	.000
	Pelatihan (X1)	.198	.040	.374	4.955	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.196	.046	.323	4.277	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

A. Hipotesis 1 : Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

1. Hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh signifikan dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja pada karyawan

H_a : diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

2. Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian $<0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat sig. penelitian $>0,05$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama** berbunyi “ Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja pada karyawan” **terbukti**.

B. Hipotesis 2 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

1. Hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan

H_a : diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

2. Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian $<0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat sig. penelitian $>0,05$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikasnsi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.” **terbukti**.

2. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan

Tabel 4.33

Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.812	2.958		5.684	.000
	Pelatihan (X1)	.223	.048	.327	4.647	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.348	.055	.447	6.352	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

A. Hipotesis 1 : Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

1. Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja pada karyawan.

H_a : diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja pada karyawan.

2. Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian $<0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat sig. penelitian $>0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikasnsi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja pada karyawan.” **terbukti.**

B. Hipotesis 2 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

1. Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan

H_a : diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

2. Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian $<0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat sig. penelitian $>0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikasnsi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan.” **terbukti.**

3. Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan

Tabel 4.34

Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.856	2.948		6.057	.000
	Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	.821	.083	.639	9.934	.000

D. Hipotesis 1 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

1. Hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

H_a : diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

2. Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian $< 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat sig. penelitian $> 0,05$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

3. Hasil

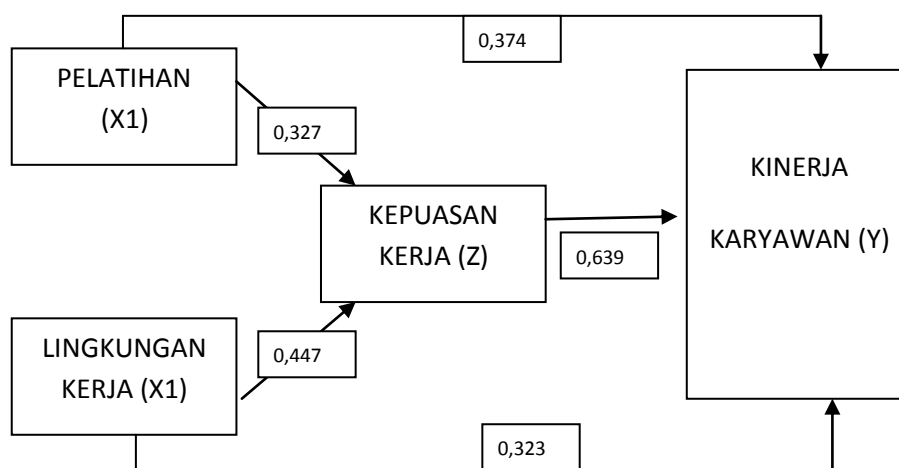
Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikasnsi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kelima** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan.” **terbukti**.

4.3.5 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (path analysis) adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Uji dalam penelitian ini menggunakan Uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z. pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Y$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab. Dikatakan variabel tidak langsung memiliki pengaruh yang lebih baik daripada pengaruh langsung jika nilai Z yang dihasilkan $> 1,96$ atau $< - 1,96$ (Ghozali,2011)



Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur

1. Pengaruh langsung

- a. Pengaruh Pelatihan terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \longrightarrow Z = 0,327$$

- b. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

$$X_2 \longrightarrow Z = 0,447$$

- c. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja

$$X_1 \longrightarrow Y = 0,374$$

- d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja

$$X_2 \longrightarrow Y = 0,323$$

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja

$$Z \rightarrow Y = 0,639$$

2. Pengaruh tidak langsung

Analisis jalur yang digunakan di dalam penelitian, bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang lebih besar antara variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui atau tanpa melalui kepuasan kerja. Uji dalam penelitian ini menggunakan uji Sobel. Dikatakan memiliki pengaruh secara tidak langsung lebih baik dari pada pengaruh secara langsung apabila nilai Z yang dihasilkan adalah $> 1,96$ atau $< -1,96$. Analisis Sobel dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.35 Rangkuman Uji Sobel

No	Variabel	Beta X-Z	Beta Z- Y	Std. eror X- Z	Std. eror Z- Y	Z
1	X1 - Z - Y	0,198	0,821	0,40	0,083	2,3190
2	X2 - Z - Y	0,196	0,821	0,46	0,083	2,2968

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

1. Pengujian pengaruh tidak langsung Pelatihan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar $2,319 > 1,96$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan, karena nilai Z $2,319 > 1,96$. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi *variabel intervening* hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ke enam untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja itu **terbukti**.

2. Pengujian pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar $2,968 > 1,96$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai Z $2,968 > 1,96$. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel interving hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ke tujuh untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja itu **terbukti**.

Tabel 4.36

Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Hasil
H1	terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan	Terbukti
H2	terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H3	terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H4	terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Terbukti
H5	terdapat pengaruh variabel kinerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H6	terdapat pengaruh variabel pelatihan pada kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening	Terbukti
H7	terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening	Terbukti

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

4.4 Pembahasan

Penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ini dilakukan di Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) Yogyakarta. Dalam penelitian ini penulis melibatkan 150 responden dari total 300 karyawan dan perawat di Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) Yogyakarta. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang, teknik yang digunakan adalah random sampling, namun kuesioner yang kembali hanya sejumlah 145. Dalam penelitian ini data demografi responden paling dominan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.37

Data Demografi Paling Dominan

No.	Karakteristik	Dominan	Jumlah	Presentase
1	Jenis kelamin	Perempuan	99	68%
2	Usia	21 - 25 tahun	45	31%
3	Tingkat pendidikan	D1-D3	86	59%
4	Masa Kerja	≤ 5 tahun	75	52%

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Tabel di atas menyajikan karakteristik responden dominan dalam penelitian dimana jenis kelamin yang dominan untuk respon dalam penelitian ini adalah perempuan, usia dominan adalah berkisar dari 21-25 tahun, kemudian tingkat pendidikan yang dominan adalah Diploma (D1-D3) sebanyak 86 orang. Kemudian masa kerja yang dominan adalah selama kurang dari 5 tahun sebanyak 75 orang. Data yang di olah terbukti reliable dan dari total pertanyaan yaitu 48 pertanyaan semuanya teruji valid. Data juga menunjukkan tidak terjadi gejala heterokedesitas dan multikolinieralitas juga terindikasi normal.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. Besarnya pengaruh langsung yaitu sebesar 0,374, sedangkan pengaruh tidak langsung dihitung dengan mangalikan koefisien tidak

langsungnya yaitu sebesar 0,208 Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah pelatihan maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin rendah.

Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan dapat berpengaruh secara tidak langsung yaitu melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja mereka juga akan semakin baik dan sebaliknya. Besarnya pengaruh langsung yaitu sebesar 0,323, sedangkan pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu sebesar 0,286. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsungnya.

Uji realibilitas menunjukkan bahwa Cronbach Alpha dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliable atau handal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut : Pelatihan (X1) nilai Cronbach Alpha 0,930, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,879, Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,843 dan Kepuasan kerja (Z) sebesar 0,827.

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi (r-hitung) lebih besar dari 0,163. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid.

4.4.1 Pengaruh variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel Kinerja Rumah Sakit Condong Catur, Yogyakarta (Z)

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan criteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja pada karyawan di RS.Candong Catur Yogyakarta “**terbukti**”.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja pada karyawan di RS. Condong Catur didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ramya (2016) mempelajari pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan menyebutkan bahwa pelatihan memainkan peran penting dalam membangun kompetensi karyawan baru untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif. Program pelatihan adalah stimulan yang dibutuhkan pekerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan, yang mampu meningkatkan produktivitas organisasi. Pelatihan juga harus dilaksanakan secara efektif, yang dimana adanya tujuan dari perusahaan yang spesifik. Pelatihan yang efektif adalah kebijakan intervensi yang dirancang untuk mencapai pembelajaran yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan dari hasil pengujian pengaruh pelatihan pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS. Condong Catur Yogyakarta. (nilai probabilitas t-hitung $(0,000) < \text{level of significant } (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Pelatihan meningkat dalam arti bahwa, jika materi pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan, pelatihan yang responden ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan, materi pelatihan yang diikuti peserta dapat diterapkan dalam pekerjaan, instruktur mampu mengajak peserta dalam membahas materi secara atraktif, instruktur mampu menyampaikan materi dengan menyenangkan, instruktur benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, media dan peralatan yang dipakai sebagai alat peraga memudahkan peserta dalam menguasai materi pelatihan, adanya proses tanya jawab dan simulasi yang memudahkan peserta dalam menguasai materi, para peserta pelatihan memiliki semangat dan minat dalam mengikuti program pelatihan, para peserta berpartisipasi aktif dalam proses pelatihan, para peserta memiliki kemauan untuk belajar, kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu para peserta pelatihan

dalam meningkatkan kualitas, pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja, maka kinerja karyawan RS.Candong Catur Yogyakarta mengalami peningkatan. Rekapitulasi deskriptif kinerja yang digolongkan pada tingkat “tinggi” kerja artinya semakin baik pelatihan di RS.Candong Catur Yogyakarta maka kinerja karyawan dan perawat akan semakin meningkat. Dalam rekapitulasi deskriptif kinerja yang digolongkan pada tingkat “tinggi” kerja artinya semakin baik pelatihan di RS.Candong Catur Yogyakarta maka kepuasan kerja karyawan dan perawat akan semakin meningkat.

4.4.2 Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Rumah Sakit Condong Catur, Yogyakarta (Z)

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan criteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan di RS.Candong Catur Yogyakarta “**terbukti**”.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Samson, Gitachi, et.al.(2015) yang berusaha menentukan sejauh mana faktor tempat kerja fisik, faktor psikososial dan faktor keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Bank di Kota Nakuru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan faktor keseimbangan psikososial dan aktivitas kerja signifikan. Hasilnya menunjukkan bahwa aspek psikososial menunjukkan hubungan terkuat dengan kinerja karyawan sedangkan aspek fisik dan aspek psikososial moderat.

Kemudian penelitian oleh Demus, Aditya W (2015) berdasarkan analisis dan

pembahasannya, bahwa disebutkan adanya hubungan interpersonal, supervisi, pelatihan dan pengembangan dan kesejahteraan karyawan sekaligus yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan dan pengembangan dengan indikator pembinaan, pendampingan dan pembelajaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Artha Graha International, Tbk, Cabang Manado Calaca.

Selanjutnya penelitian oleh Sarwani.(2016) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Ardian Putra Mandiri Sidoarjo. Penelitian ini juga membuktikan bahwa lingkungan kerja melalui kondisi kerja yang menuntut untuk bekerja lebih baik, fasilitas kerja yang mendukung, ketersediaan alat kerja tambahan, lingkungan kerja cukup nyaman dan aman ketika mengerjakan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

4.4.3 Pengaruh variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja Rumah Sakit Condong Catur, Yogyakarta (Y)

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan criteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta **“terbukti”**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Cheng, Jung Lang(2015). Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan di Taiwan. Hasil dari penelitiannya adalah terelaksananya pelatihan Six Sigma berdampak pada kepuasan kerja organisasi dan semangat kerja karyawan. Kinerja pelatihan Six Sigma mampu mencapai

kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan, namun karyawan yang mengikuti pelatihan Six Sigma lebih positif memperhatikan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian lain yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Khair, Qura-tul-aain (2013) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan memeriksa dimensi-dimensi pelatihan yang menyumbang kualitas pelatihan. Kemudian mengidentifikasi dampak dari dimensi kualitas pelatihan tentang kepuasan kerja karyawan. Studi ini mengidentifikasi tujuh dimensi kualitas pelatihan, yang merupakan karakteristik pelatih, teknik pelatihan, manajemen waktu pelatihan, konten pelatihan, fasilitas pelatihan, tujuan pelatihan dan umpan balik pelatihan. Dari dimensi-dimensi ini lima jelas mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kelima dimensi ini adalah karakteristik pelatih, metode pelatihan, konten pelatihan, fasilitas pelatihan, dan tujuan pelatihan. Secara keseluruhan dalam model regresi, dimensi kualitas pelatihan ini mampu menjelaskan 21,6% variasi dalam kepuasan kerja karyawan.

Temuan dari penelitian ini adalah signifikan untuk semua organisasi yang tertarik untuk membuat pelatihan mereka kualitatif dan menghasilkan karyawan yang paling terampil dan berpengetahuan untuk keunggulan kompetitif. Kepentingan relatif dari dimensi kualitas pelatihan dapat mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan. Hal penelitian serupa juga disebutkan oleh beberapa peneliti diantaranya Latif, Khawaja Fawad. (2012).

Kesimpulan dari hasil pengujian pengaruh pelatihan pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS.Condong Catur Yogyakarta. (nilai probabilitas t-hitung $(0,000) < \text{level of significant } (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Pelatihan meningkat dalam arti bahwa, jika materi pelatihan dapat meningkatkan

pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan, pelatihan yang responden ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan, materi pelatihan yang diikuti peserta dapat diterapkan dalam pekerjaan, instruktur mampu mengajak peserta dalam membahas materi secara atraktif, instruktur mampu menyampaikan materi dengan menyenangkan, instruktur benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, media dan peralatan yang dipakai sebagai alat peraga memudahkan peserta dalam menguasai materi pelatihan, adanya proses tanya jawab dan simulasi yang memudahkan peserta dalam menguasai materi, para peserta pelatihan memiliki semangat dan minat dalam mengikuti program pelatihan, para peserta berpartisipasi aktif dalam proses pelatihan, para peserta memiliki kemauan untuk belajar, kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu para peserta pelatihan dalam meningkatkan kualitas, pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja, maka kepuasan kerja karyawan RS. Condong Catur Yogyakarta mengalami peningkatan. Rekapitulasi deskriptif kepuasan kerja yang digolongkan pada tingkat “tinggi” kerja artinya semakin baik pelatihan di RS. Condong Catur Yogyakarta maka kepuasan kerja karyawan dan perawat akan semakin meningkat

4.4.4 Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja Rumah Sakit Condong Catur, Yogyakarta (Y)

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di RS. Condong Catur Yogyakarta **“terbukti”**.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di RS. Condong Catur didukung dengan beberapa

penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Raziq, Abdul, et al. (2015) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Studi ini menyimpulkan dengan beberapa prospek singkat bahwa bisnis perlu menyadari arti pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mencapai sebuah kepuasan kerja. Seiring dengan meningkatnya persaingan bisnis dengan lingkungan yang dinamis dan menantang seiring dengan meningkatnya hal tersebut sebuah organisasi harus mampu untuk beroperasi dengan potensi yang maksimal dan memastikan bahwa karyawan didalam organisasi mereka bekerja didalam lingkungan yang ramah dan kondusif sehingga mereka nyaman dalam bekerja.

Penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Kaur, Gagandeep (2014) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yang berasal dari hasil analisis faktor menunjukkan bahwa delapan faktor (akuntansi untuk 64,28 persen dari total varians) yaitu; lingkungan tempat kerja, pengawasan, kerja sama dari rekan kerja, diskriminasi kerja, alokasi kerja, penerimaan karyawan, keamanan kerja dan remunerasi diekstraksi. Untuk mengeksplorasi lebih lanjut, analisis regresi berganda telah digunakan. Delapan faktor muncul signifikan dari analisis faktor, yaitu lingkungan tempat kerja, pengawasan, kerjasama dari rekan kerja, diskriminasi kerja, penerimaan karyawan, alokasi kerja, keamanan kerja dan remunerasi. Dan, untuk menentukan kekuatan pendorong yang mengarah ke kepuasan kerja delapan faktor di atas telah diambil sebagai variabel independen. Hasilnya menunjukkan bahwa pengawasan, kerjasama dari rekan kerja, alokasi kerja dan penerimaan karyawan ditemukan signifikan terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan (variabel dependen). Lainnya faktor lingkungan tempat kerja, diskriminasi kerja dan keamanan kerja ditemukan menjadi tidak signifikan.

Penelitian yang mendukung selanjutnya oleh Salunke, Ganesh Dr. (2015) penelitian

ini menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja cocok untuk karyawan. Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri gula.

Kesimpulan dari hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS.Condong Catur Yogyakarta. (nilai probabilitas t-hitung $(0,000) < \text{level of significant } (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika lingkungan kerja meningkat dalam arti bahwa, dalam lingkungan fisik seperti adanya penerangan di ruang kantor dilengkapi dengan jendela dan lampu sudah cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan, adanya sirkulasi udara cukup baik karena dilengkapi dengan jendela atau ventilasi, kemudian lokasi kerja jauh dari kebisingan, mebel di kantor (meja, kursi, almari) cukup untuk memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan serta adanya peralatan elektronik di kantor (komputer, printer, scanner, mesin fotocopy) cukup untuk memudahkan karyawan dalam bekerja. Lalu pada lingkungan kerja non fisik seperti adanya keamanan kerja seperti di beri petugas keamanan (Satpam) dan sarana di kantor membuat karyawan tenang dan aman di dalam bekerja, kemudian dengan lingkungan kantor yang bersih juga membuat karyawan nyaman berada di dalam kantor, adanya hubungan yang baik antara karyawan, karena semua karyawan sangat baik dan ramah, serta terjalin hubungan baik antara karyawan. Adanya sikap yang dapat menghargai dan menghormati sesama karyawan, sikap atasan yang sangat baik kepada karyawan dan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan, maka kepuasan kerja karyawan RS.Condong Catur Yogyakarta mengalami peningkatan.

4.4.5 Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Rumah Sakit Condong Catur, Yogyakarta (Y)

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan criteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat

signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan di RS.Candong Catur Yogyakarta “**terbukti**”.

Kepuasan kerja meningkat dalam arti bahwa, jika karyawan merasa puas karena pekerjaan yang diberikan mampu karyawan selesaikan, karyawan merasa puas karena pekerjaan yang diberikan dapat melatih keterampilan karyawan, karyawan puas karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan, karyawan merasa puas dengan prosedur kerja dan proses manajemen yang ditetapkan RS.Candong Catur Yogyakarta karena sesuai dengan karakter dan kemampuan karyawan, karyawan merasa puas karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier, karyawan merasa puas dengan kondisi pekerjaan di RS.Candong Catur Yogyakarta sesuai dengan kepribadian karyawan dan karyawan merasa puas dengan kondisi pekerjaan karena tidak membosankan, maka kepuasan kerja karyawan RS.Candong Catur Yogyakarta, mengalami peningkatan.

Hasil ini didukung oleh penelitian oleh Gu, Zheng,et.al.(2008) menguji hubungan antara kinerja kerja dan kepuasan kerja di Hotel Kasino Macao dan untuk menentukan bagaimana kepuasan kerja dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian ini menggunakan convenience sampling dan survei tidak lengkap untuk menyertakan semua driver kepuasan kerja yang mungkin. Juga, bias desirabilitas sosial mungkin ada dalam survei karyawan. Penelitian masa depan harus menggunakan sampling probabilitas, jika mungkin, dan memasukkan variabel kepuasan kerja yang lebih potensial untuk mencari tahu bagaimana kepuasan kerja karyawan dapat dimaksimalkan. Akhirnya, kasino Macao harus meningkatkan pelatihan on-the-job sebagai mekanisme tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan tetapi juga untuk meningkatkan kepuasan kerja dan pekerjaan kinerja

Saleem, et.al (2012) juga menyatakan bahwa pekerjaan pengayaan dan pembesaran

pekerjaan adalah langkah-langkah yang digunakan untuk membuat karyawan merasa bahwa organisasi benar-benar memiliki mereka dan hal itu meningkatkan kinerja mereka di pekerjaan. Ini memiliki dampak langsung pada tingkat kepuasan mereka dalam organisasi saat melakukan tugas mereka. Hal itu pada akhirnya meningkatkan tingkat kinerja karyawan di tempat kerja. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari tiga kota-kota besar Pakistan, diakui bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan tingkat kepuasan mereka. Dan tingkat kepuasan dapat ditingkatkan dengan memperkaya dan memperbesar pekerjaan mereka di organisasi

Selanjutnya penelitian oleh Saranya, Kamala.(2014) hasilnya menunjukkan lintasan kepuasan kerja tingkat unit dan tingkat individu memiliki pengaruh bertingkat yang unik terhadap omset di atas dan di luar tingkat kepuasan kerja statis. Studi ini menggunakan pendekatan multilevel dinamis untuk menguji bagaimana hubungan antara lintasan kepuasan kerja karyawan dan perputaran berikutnya dapat berubah tergantung pada lintasan kepuasan kerja karyawan dan depresinya. Khususnya, dengan adanya lintasan kepuasan kerja tingkat unit negatif dan penyebarannya.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti adanya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data rekapitulasi deskriptif juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja tergolong pada tingkat yang tinggi. Semakin baik kepuasan kerja di RS.Candong Catur maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4.4.6 Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil perhitungan analisis jalur menggunakan analisis Sobel, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar $2,32 > 1,96$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung

budaya organisasi terhadap kinerja karyawan nilai $Z 2,32 > 1,96$. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ke enam yang berbunyi “Diduga adanya pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja” itu **terbukti**.

Penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini diantaranya adalah penelitian oleh Vasudevan,H.(2014) hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan dan seluruh perangkatnya seperti kebutuhan pelatihan, isi pelatihan serta pendekatan dan evaluasi pelatihan secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen kerja, kepuasan karyawan dan kinerja kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian oleh Shaheen, Azara. (2013)hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan adanya hubungan yang positif yang terkait dengan kinerja pelatihan dan pekerja, kinerja karyawan menengah antara pelatihan karyawan dan kinerja organisasi yang sangat penting dan mempengaruhi keseluruhan organisasi. Karena mengetahui dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasional dan kinerja karyawan sebagai peran mediasi antara pelatihan karyawan dan kinerja organisasi.

Okechukwu, Worlu (2017) juga menyebutkan bahwa pelatihan & pengembangan, kinerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja di antara staf universitas STML, UUM. Selanjutnya, kedua HRP yang diuji dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pada staf STML

Meneliti hubungan antara dua variabel yang terlibat dalam penelitian ini; hipotesis dikembangkan dengan tujuan untuk menegaskan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan & pengembangan, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Hasil yang ditemukan pada hipotesis 1 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dan program pengembangan dan kepuasan kerja. Hipotesis 2 lebih lanjut menetapkan bahwa ada

hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Akibatnya, penelitian ini mengakui bahwa pelatihan dan pengembangan, kinerja karyawan sebagai bagian dari praktik SDM secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja karyawan dan akan meningkatkan keberhasilan organisasi.

4.4.7 Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil perhitungan analisis jalur menggunakan analisis Sobel, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah $2,97 > 1,96$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai Z $2,97 > 1,96$. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ke tujuh untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja itu **terbukti**.

Penelitian terdahulu yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ashraf, Muhammad, et al. (2013) penelitian ini merupakan upaya untuk menemukan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja organisasi dan sebagai variabel mediator yaitu kepuasan kerja karyawan. Hasil dari semua variabel menunjukkan hubungan positif dengan semuanya.

Kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan langsung antara lingkungan kerja dan kinerja organisasi. Hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja organisasi adalah hasil analisis dengan menggunakan Pearson's Correlation SPSS, semua variabel memiliki hubungan yang kuat.

Lalu penelitian oleh Chaudhry, et al. (2017), studi ini menunjukkan bahwa keterlibatan dan kepuasan karyawan memainkan peran mediasi antara lingkungan kerja, pelatihan &

pengembangan dan kinerja organisasi. Untuk menyelidiki gagasan ini penelitian ini telah menggunakan pendekatan deduktif dengan desain penelitian crosssectional & instrumen survei penyelesaian sendiri. Pendekatan ini telah digunakan untuk mengumpulkan data dari 300 responden. Keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja ditemukan untuk bertindak sebagai mediator antara lingkungan kerja, pelatihan & pengembangan dan kinerja organisasi. Lingkungan kerja, pelatihan & pengembangan, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja tampaknya menjadi cara yang efektif dalam mengembangkan hubungan yang kuat dengan kinerja organisasi.

4.4.8 Pembahasan Umum

Penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Peneliti ini menguji 7 hipotesis dengan 5 pengujian pengaruh secara langsung dan 2 pengujian hipotesis tidak langsung. Penelitian ini bertempat di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Responden yang digunakan adalah karyawan dan perawat. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada sebagian karyawan dan perawat Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, namun dari 150 kuesioner yang disebarkan hanya sejumlah 145 yang kembali.

Rangkuman teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Mangkunegara.(2009) untuk variabel pelatihan, Sedarmayati (2001) untuk variabel lingkungan kerja, Sudarmanto (2009) dan Robbins.(2006) untuk variabel kinerja karyawan , dan Rivai.(2004) untuk variabel kepuasan kerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan seluruh hipotesis terbukti yaitu adanya pengaruh dari pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial, adanya pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja secara parsil dan adanya pengaruh kepuasan kerja pada kinerja dan juga membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari pelatihan dan lingkungan kerja pada kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan penulis menyimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja.
2. Terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.
3. Terdapat pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja.
4. Terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Terdapat pengaruh dari variabel kinerja terhadap kepuasan kerja.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
7. Terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

6.2 Saran

Dari hasil analisis, berikut adalah saran untuk Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta kaitannya dengan pelatihan dan lingkungan kerja pada kinerja :

1. Perlu disarankan kepada Rumah Sakit Condong Catur untuk lebih meningkatkan pelatihan yang dapat diikuti oleh semua karyawan sehingga dapat meningkatkan ketrampilan dan keahlian di masing-masing bidangnya. Serta dapat dilakukannya evaluasi terhadap hasil dari dilakukan pelatihan tersebut.
2. Saran kepada manajemen untuk lebih menekankan pada lingkungan kerja, terlebih pada lingkungan fisik maupun non fisik yakni hubungan pekerjaan antar karyawan sehingga bisa lebih mampu meningkatkan kinerja serta bisa lebih meningkatkan kemampuan kerja sama satu sama lain.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa

disarankan untuk menambahkan variabel penelitian, seperti contohnya disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi kepemimpinan, komitmen organisasional dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari.1994. *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi, Edisi 4*. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Ambreen, Uzma.2013. Employee satisfaction in retail Banking at Lahore—A case study of HB. *International Journal of Information, Business and Management*,Vol 5, No,1.
- Alex S. Nitisemito.1996. *Manajemen Personalia*.Jakarta : Graha Indonesia.
- Ashraf, Muhammad Shakoor,et.al.(2013). *The Impact of Working Environment on Organization Performance : A Mediating Role Employee's Job Satisfaction*. GMJACS. Vol 3. Number 1
- Athar,Rida,et.al.2015. *Impact of Training on Employee Performance (Banking Sector Karachi)*.IOSR.Journal of Business and Management.Vol 17,Issue 11,pp 58-67.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badri Munir Sukoco.2006.*Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga, 2006.
- Basu Swastha, DH., dan t. Hani Handoko. 1987. *Analisa Perilaku Konsumen, cetakan kedua*. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management, 15th ed*. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Chaudhry,Naveed Iqbal Dr.2017.*Impact of Working Environment and Training & Development On Organization Performande Through Mediating Role Of Employee Engagement And Job Saticfaction*.European Journal of Training and Development Studies.Vol4.No.2.pp 33-48.

- Cheng, Jung Lang.(2012). *Examining the implementation of Six Sigma Training and its relationships with job satisfaction and employee morale*.Asian Journal on Quality Vol.12 No.1 pp 100-110.
- Clark, A. E. 1997. *Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?* Labour economics, 4(4), 341-372.
- Creswell, John W. 2008 *Educational Research Planning, Conducting, and Evaluating Qualitative & Quantitative Approaches*. London. Sage Publications.
- Danang Sunyoto. 2012. *Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama*. Yogyakarta : CAPS.
- Demus, Aditya W. Kindangen, Paulus. Tielung, Maria V.J. 2015. *The Impact of Work Environment on Employee Performance (Case Study At PT. Bank Artha Graha International TBK, Manado Branch Calaca)* Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 (edisi 10)*. Jakarta : PT. Indeks.
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty.
- Gu, Zheng, et.al. 2008. *Drivers of job satisfaction as related to work performance in Macao casino hotels*. International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol 21 No.5, pp 561-578.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Kaur, Gagandep. 2014. *Perception of Bank Employees' Toward Working Environment of Selected Indian Universal Banks*. International Journal of Bank Marketing. Vol.33.No.1.pp 58-77.

- Khair, Quratul-aain. 2013. *Factors contributing to quality of training and effecting employee job satisfaction*. The Business & Management Review, Vol 3 Number 3.
- Kuncoro, M. 2007. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Latif, Khawaja Fawad. 2012. *An integrated model of training effectiveness and satisfaction with employee development interventions*. Emerald Group Publishing Limited. Vol.33 No.4 pp 211-222.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior. Eigt Edition*. New York McGrawHill Co.
- Mangkunegara & Waris. 2015. *Effect of Training, Competence and Discipline on employee Performance in Company” (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)*. Sosial and Behavioral Sciences 211.1240-1251.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resource Management, alih bahasa*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Noe, R.A, et.al. 2000. *Human Resource Management*. USA: Mc.Graw Hill.
- Okechukwu, Worlu. 2017. *Influence of Training and development, employee performance on job satisfaction among the staff od scholl of technology management and logistics universiti utara Malaysia (STML, UUM)*. Journal of Technology Management and Business. Vol.04.No.01.2289-7224.
- Onyango, James Watta. 2014. *Effect of Training on Employee performance : A Survey of Health workers in siaya County, Kenya*. European Journal of Material Sciences. Vol1, pp.11-15.

- Pila-Ngram, Siengthai Sununta.2016. *The Interaction Effect Of Job Redesign And Job Satisfaction On Employee Performance*. Evidence-based HRM : a Global Forum for Empirical Shcolarship.Vol.4 No.2.
- Ramya.2016. *The Effect Training of Employee Performance*.*International Journal of Scientific Research and Modern Education*, vol I, issue I, pp. 2455-5630
- Raziq, Abdul & Maulabakhsh, Raheela.2014. *Impact of Working Environent on Job Satisfaction*.30-31 October, pp. 717-725.
- Rivai, Veithzal,2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- _____,2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Saleem,et.al.2012. *The Impact Of Job Enrichment And Job Enlargement On Employee Satisfaction Keeping Employee Performance As Intervening Variable: A Correlational Study From Pakistan*.Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review.Vol1.No.9.
- Salunke, Ganesh Dr. 2015. *Work Environment And Its Effect On Job Satisfaction In Cooperative Sugar Factories In Maharashtra, India*.Abhinav International Monthly Refereed Journal Of Research in Management & Technology.Vol.4.Issue 5.
- Samson, Gitahi Njenga.Waiganjo, Dr.Maina.Koima, Dr.Joel.2015. *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-89.
- Santoso, Singgih.2009.*Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 17*.Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

- Saranya, Kamala.2014. *Influence of Job Satisfaction on Employee' Performance – A general Perspective*.International Journal on Global Business Management and Research.Vol 2.issue 2.
- Sarwani.2016. *The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees*. Sinergi.Vol.6.No.2.
- Shaheen,Azara.2013. *Employees Training and Organizational Performance : Mediation by Employee Performance*.Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business.Vol.5.No.4.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2003). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*, USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, .Yogyakarta : STIE YKPN
- _____,1997.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:STIE YKPN.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto.2009.*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM; teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*.Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Sugiyono.2007.*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.Bandung:Alfabeta.
- _____,2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.Bandung:Alfabeta.
- _____,2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.Bandung:Alfabeta.

- Suparyadi.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*.Jakarta : Andi.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Uddin, et.al.2017. *Mediation Role Of Job Satisfaction On Hrm– Operational Performance Relationship: A Three-Way Moderation Effect By Gender*. The Journal of Developing Areas.Vol.51.No.3.
- Vasudevan, H.2014. Examining the Relationship of Training on Job Satisfaction and Organizational Effectiveness.International Journal Management Business,4(3).185-202.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Jhon Wiley and Sons, 91.
- Zumrah, Abdul Rahim.2014.*The Effect of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Transfer of Training*.Personnel Review.Vol.44.No.2.

LAMPIRAN

Lampiran 1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

Tabel Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang (sumber dan tahun)	Judul Penelitian	Tujuan penelitian	Sampel	Variabel penelitian / Kerangka Pikir	Hasil Penelitian
1.	(Raziq, Abdul. 2014)	“ Impact of Working Environment on Job Satisfaction”	Tujuan dari Makalah ini adalah untuk menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	Data penelitian dikumpulkan melalui survei kuesioner dengan sampel random sampling yang didapatkan dari 210 karyawan yang berdasarkan populasi yang terdiri dari lembaga pendidikan, sektor perbankan dan telokomunikasi yang beroperasi di Kota Quetta, Pakistan.	Work environment -> job satisfaction	Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
2.	Samson, Gitaji Jenga. (2015)	“Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town”	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank di Kota Nakuru.	Populasi penelitian adalah 736 staf non-manajerial dimana sampel dari 173 responden diambil dari sampel acak dengan stratifikasi karyawan dengan probabilitas.	Kinerja, lingkungan fisik, lingkungan psikososial, keseimbangan hidup kerja, lingkungan tempat kerja.	Temuan penelitian telah mengungkapkan bahwa aspek psikososial merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan dua variabel lainnya; (Aspek fisik dan aspek keseimbangan kehidupan kerja)

No	Nama Pengarang (sumber dan tahun)	Judul Penelitian	Tujuan penelitian	Sampel	Variabel penelitian / Kerangka Pikir	Hasil Penelitian
3.	Ramya (2016)	“The Effect Training of Employee Performance”	konseptual ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan menyelidiki pentingnya pelatihan, mengidentifikasi pentingnya kinerja karyawan dan memberikan saran mengenai bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya melalui program pelatihan yang efektif.	Sebanyak 22 responden dipilih untuk mengevaluasi kinerja karyawan di Industri Pipa Mangalore	Pelatihan, Kinerja Karyawan, Produktivitas Karyawan, Kualitas Kerja & Sikap Positif	Pelatihan memainkan peran penting dalam membangun kompetensi karyawan baru dan terkini untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif.
4.	Onyango, James Watta. Dkk (2014)	“Effect of Training on Employee performance : A Survey of Health workers in siaya County, Kenya”	Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh pelatihan terhadap kinerja staf di institusi kesehatan masyarakat di Kenya..	sebanyak 56 responden, dengan menggunakan teknik stratified sampling diambil dari sebuah institusi kesehatan masyarakat di Kenya.	Pelatihan, Manfaat, Pengakuan, Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara pelatihan dan pengembangan karyawan dan kinerja.

No	Nama Pengarang (sumber dan tahun)	Judul Penelitian	Tujuan penelitian	Sampel	Variabel penelitian / Kerangka Pikir	Hasil Penelitian
5.	Athar,Rida.dkk (2015)	“impact of Training on Employee Performance (Banking Sector Karachi)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan di bank-bank di Karachi dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Data dikumpulkan dari Bank of Karachi. Teknik pengambilan sampel acak digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan tanggapan dari 100 karyawan melalui kuesioner	Training -> Employee knowledge, Employee’s Skills and Abilities, Employee’s Motivation, Employee’s Satisfaction - > Employee’s Performance	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor - faktor pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Karachi.
6.	Demus,Aditya W.dkk (2015)	The Impact of Work Environment on Employee Performance (Case Study At PT.Bank Artha Graha International TBK, Manado Branch Calaca)	Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dampak dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini dilaksanakan pada PT Bank Artha Graha International Tbk, Manado, Cabang Calaca. Seluruh karyawan di bank ini yakni 30 karyawan dijadikan sebagai responden. Riset ini menggunakan analisa kuantitatif dengan memakai kuesioner dan analisa regresi ganda.	Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil analisa menunjukkan bahwa hubungan interpersonal, pengawasan, diberikan pembinaan, dengan pekerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan secara bersamaan.

No	Nama Pengarang (sumber dan tahun)	Judul Penelitian	Tujuan penelitian	Sampel	Variabel penelitian / Kerangka Pikir	Hasil Penelitian
7.	Ashraf, Muhammad Shakoor.dkk (2013)	The Impact of Working Environment on Organization Performance : A Mediating Role Employee's Job Satisfaction	Penelitian ini menjelaskan mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja organisasi serta kepuasan kerja sebagai peran mediasi di sektor tekstil di Faisalabad, Pakistan.	Data didapatkan melalui karyawan dan manajer di industri tekstil tersebut sebanyak 170 responden	Working environment - > job satisfaction -> organization performance	Hasil dari semua variabel menunjukkan hubungan positif dengan semuanya. Kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan langsung antara lingkungan kerja dan kinerja organisasi.
8.	Cheng, Jung Lang. (2012)	“Examining the implementation of Six Sigma Training and its relationships with job satisfaction and employee morale”	Tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji dampak dari penerapan sistem pelatihan Six Sigma pada pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan, serta bagaimana kepuasan kerja moral karyawan dan Six Sigma apakah didalam implementasinya akan saling mendukung.	Metodologi penelitian adalah penggunaan kuesioner survei lapangan dari perusahaan Taiwan	Demographic factors -> Six Sigma - >organization al performance	Kinerja pelatihan Six Sigma mampu mencapai kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan, namun karyawan yang mengikuti pelatihan Six Sigma lebih positif memperhatikan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan
9.	Gu, Zheng.Dkk (2008)	“Drivers of job satisfaction as related to work performance	Tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji hubungan anatara kinerja	Survei dilakukan dengan mengumpulkan data tentang kinerja kerja	Kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Akhirnya, kasino Macao harus meningkatkan pelatihan on-the-job sebagai mekanisme

		in Macao casino hotels”	kerja dan kepuasan kerja di Hotel Kasino Macao dan untuk mencoba menentukan bagaimana kepuasan kerja ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.	dan kepuasan kerja. Dengan identifikasi melalui analisis regresi mundur bertahap.		tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan tetapi juga untuk meningkatkan kepuasan kerja dan pekerjaan kinerja
10.	Ambreen, Uzma (2013)	Employee satisfaction in retail Banking at Lahore—A case study of HBL	Dalam penelitian ini mencoba untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan pada perbankan ritel dan variabel yang mempengaruhi kepuasan karyawan paling banyak dan paling sedikit.	survei dalam bentuk kuesioner dan menerapkannya di 6 cabang ritel HBL. menggunakan sampel acak lebih dari 100 pekerja HBL	Faktor-faktor kepuasan kerja karyawan	Setelah seluruh studi analisis menunjukkan bahwa keseluruhan karyawan HBL di perbankan Retail merasa puas dengan pekerjaan mereka.
11.	Vasudevan, H (2014)	Examining the Relationship of Training on Job Satisfaction and Organizational Effectiveness	Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui tentang efek dari pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen, kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan.	180 karyawan di Malaysia disurvei untuk psikoanalisis.	Independen : training Dependen : komitmen, kepuasan dan kinerja	Hasil menunjukkan bahwa komitmen pelatihan, penilaian kebutuhan pelatihan, isi pelatihan dan pengiriman pendekatan, dan evaluasi pelatihan secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen kerja karyawan, pekerjaan kepuasan dan kinerja kerja.
12.	Khair, Qura-tul-	Factors	Tujuan dari	Data diambil	Training &	Pentingnya

	aain (2013)	contributing to quality of training and effecting employee job satisfaction	penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menguji atribut pelatihan yang menjelaskan mengenai kualitas pelatihan.	dari 217 responden yang dikumpulkan melalui convenience sampling dari organisasi bisnis karyawan di Paskitan.	employee job satisfaction	dimensi kualitas pelatihan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan
13	Latif, Khawaja Fawad. (2012)	An integrated model of training effectiveness and satisfaction with employee development interventions	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan kerangka kerja untuk mengevaluasi kepuasan karyawan dengan program pelatihan dengan indikator utamanya.	Sebanyak 500 kuesioner didistribusikan dari 413 eksemplar yang telah dikembalikan, dari yang 317 dapat digunakan, membuat tingkat respons keseluruhan sebesar 63 persen. Data responden dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS.	Pelatihan, kepuasan kerja, pengembangan karyawan	Hasil dari studi ini adalah untuk merumuskan skala penilaian pelatihan dan fitur penting dari kepuasan kerja, yaitu pengembangan karyawan. Studi ini juga mengembangkan skala untuk menilai pengaruh inisiatif pelatihan terhadap karyawan dalam aspek pengembangan kepuasan kerja.
14.	Saranya, Kamala (2014)	Influence of Job Satisfaction on Employee' Performance – A general Perspective	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat mengenai kepuasan kerja karyawan dengan pendekatan multilevel yang dinamis.	Peneliti mengambil sebanyak 80 responden.	Kepuasan & kinerja karyawan	Hasilnya menunjukkan lintasan kepuasan kerja tingkat unit dan tingkat individu memiliki pengaruh bertingkat yang unik terhadap omset di atas dan di luar tingkat kepuasan kerja statis.
15.	Shaheen, Azara (2013)	Employees Training and Organizational Performance : Mediation by Employee	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap	Sebuah daftar lengkap berisi 220 kuesioner telah tersebar di antara guru sekolah di	Pelatihan karyawan , kinerja karyawan dan kinerja	Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan adanya hubungan yang

		Performance	kinerja karyawan serta kinerja organisasional dan kinerja karyawan sebagai peran mediasi antara pelatihan karyawan dan kinerja organisasi.	kabupaten Kotli AJ & K dari jumlah 197 yang diterima dengan omzet 90 persen.	organisasi	positif yang terkait dengan kinerja pelatihan dan pekerja, kinerja karyawan menengahi antara pelatihan karyawan dan kinerja organisasi yang sangat penting dan mempengaruhi keseluruhan organisasi.
16.	Okechukwu, Worlu (2017)	Influence of Training and development, employee performance on job satisfaction among the staff of school of technology management and logistics universiti utara Malaysia (STML,UUM)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program pelatihan & pengembangan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja antara staf akademik dan administrasi universitas di STML	Metode analisis kuantitatif dari sumber primer digunakan untuk mengumpulkan data dari 81 responden staf. Tanggapan yang diambil adalah 81.73 tanggapan diterima dan digunakan untuk analisis data.	Pelatihan, pengembangan, kinerja dan kepuasan kerja.	Hasil keseluruhan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan & pengembangan, kinerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja di antara staf universitas STML, UUM. Selanjutnya, kedua HRP yang diuji dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pada staf STML
17.	Chaudhry,Naveed Iqbal Dr. (2017)	“Impact Of Working Environment And Training & Development On Organization Performance Through Mediating Role Of Employee Engagement And Job	Tujuan dari penelitian ini adalah: o Untuk memeriksa pengaruh , dampak dan untuk memeriksa peran mediasi keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja antara lingkungan kerja dan	Populasi sasaran untuk penelitian ini adalah sektor perbankan di Provinsi Punjab, Pakistan ada 300 karyawan yang dipilih.	Working environment, employee engagement, training & development, job satisfaction, organization performance.	Hasil dari penelitian ini adalah adanya keterlibatan dari kepuasan karyawan sangat signifikan dengan lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan dan kinerja

		Satisfaction”	pelatihan & pengembangan karir			organisasi.
18.	Kaur, Gagandeep (2014)	“Perception of bank employees’ towards working environment of selected Indian universal banks”	Tujuan - Tujuan makalah ini adalah untuk mengevaluasi tingkat kepuasan kerja bank universal	Data dikumpulkan dari sampel 380 karyawan bank dengan menggunakan teknik convenience sampling	Faktor-faktor kepuasan kerja karyawan.	Hasil analisis faktor eksploratori menunjukkan bahwa delapan faktor, yaitu tempat kerja lingkungan, pengawasan, kerja sama dari rekan kerja, diskriminasi kerja, penerimaan karyawan, pekerjaan alokasi, keamanan kerja dan remunerasi yang diekstraksi sebagai faktor penentu penting dari kepuasan kerja.
19.	Zumrah, Abdul Rahim (2014)	“The effects of perceived organizational support and job satisfaction on transfer of training”	Tujuan makalah ini adalah untuk mengatasi kesenjangan ini dengan mengeksplorasi hubungan antara POS, kepuasan kerja dan pengalihan pelatihan.	Setelah penyaringan data, sampel akhir untuk penelitian ini terdiri dari 222 karyawan (yang mengikuti kursus Pelatihan Manajemen Keuangan Dasar) dan 222supervisor (pengawas karyawan).	Kepuasan kerja, organisasi sektor publik, transfer pelatihan.	Studi ini menunjukkan bahwa POS dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang mana pada gilirannya meningkatkan transfer pelatihan di tempat kerja. Hubungan yang signifikan antara faktor-faktor tersebut
20.	Saleem, dkk (2012)	“The Impact Of Job Enrichment And Job Enlargement On Employee Satisfaction Keeping	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa ada hubungan antara peningkatan kerja dan	Data dari 250 kuesioner pada studi yang diselenggarakan Lahore, Rawalpindi Islamabad.	Job enrichment + job enlargement = employee performance - > employee	Hasilnya adalah pengayaan kerja dan penambahan pekerjaan berdampak langsung pada kepuasan karyawan

		Employee Performance As Intervening Variable: A Correlational Study From Pakistan”	pembesaran pekerjaan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.		satisfaction	sehingga menjaga kinerja karyawan sebagai variabel intervening.
21.	Pila-Ngram, Siengthai Sununta (2015)	”The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance”	Tujuan makalah ini adalah untuk menguji pengaruh redesain pekerjaan dan juga terhadap pengaruh interaksi antara redesain pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	data survei yang diperoleh dari 295 sampel responden pengelola.	Job satisfaction ,employee performance, job redesign, middle level manager	Hasilnya adalah adanya hubungan yang signifikan dengan mendesain ulang pekerjaan dengan keterlibatan karyawan sehingga adanya kepuasan dan peningkatan kerja pada karyawan.
22.	Uddin, dkk (2017)	“Mediation Role Of Job Satisfaction On Hrm–Operational Performance Relationship: A Three-Way Moderation Effect By Gender”	penelitian ini bertujuan untuk memprediksi kinerja operasional guru SMA terhadap praktik HRM dan memperhatikan apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara praktik SDM dan kinerja operasional	survei cross-sectional dan menyelidiki 140 guru dari 14 sekolah menengah atas, berlokasi di Sylhet City, Bangladesh.	HRM practices, -> job satisfaction -> operational performance.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan, disiplin dan kompensasi secara signifikan meramalkan upaya kinerja operasional guru sekolah menengah; dan kepuasan kerja telah menunjukkan efek mediasi parsial dan lengkap dalam hubungan antara praktik HRM dan kinerja operasional.
23.	Sarwani (2016)	“The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees”	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap	Populasi dalam penelitian berjumlah 126 orang	Disiplin kerja, kinerja karyawan dan lingkungan kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama atau parsial, disiplin kerja dan lingkungan kerja

			kinerja karyawan serta pengaruh variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan.			berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
24.	Salunke, Ganesh Dr. (2015)	“Work Environment And Its Effect On Job Satisfaction In Cooperative Sugar Factories In Maharashtra, India”	Penelitian ini untuk mempelajari lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja	Kuesioner diberikan kepada 850 responden	Lingkungan kerja, produktifitas, kinerja motivasi dan kepuasan kerja karyawan.	Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
25.	Mangkunegara & Waris (2015)	“Effect of Training, Competence and Discipline on employee Performance in Company” (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan	Kuesioner dibagikan kepada 130 responden	Training, competence, discipline, and employee performance.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

**Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur (RSCC)
Yogyakarta)**



Ditulis Oleh :

Nama : Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa
Nomor Mahasiswa : 14311215
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/ibu/saudara/i
Karyawan Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) Yogyakarta

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa

NIM : 14311215

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”, maka dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/ibu/saudara/i untuk berkenan mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya mohon Bapak/ibu/saudara/i berkenan menjawab sejujurnya seperti yang Bapak/ibu/saudara/i alami dan rasakan. Atas partisipasi Bapak/ibu/saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa

**Angket Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja
terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur (RSCC)
Yogyakarta)**

A. Pendahuluan

Tujuan penyampaian angket ini adalah untuk mendapatkan gambaran data atau informasi tentang Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) Yogyakarta)

Informasi yang diberikan sangat berguna bagi kami, Angket ini bukanlah ujian atau tes. Anda diminta mengemukakan pendapat anda dengan jujur mengenai Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit ini. Terima kasih dan mohon atas kerjasamanya.

B. Petunjuk Mengerjakan Angket

Pernyataan di bawah ini menggambarkan keadaan anda terutama selama bekerja di Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) Yogyakarta ini. Dalam menjawab setiap butir pernyataan berikut, berilah check list (√) pada jawaban anda. Pilihlah sesuai dengan yang anda alami dalam pernyataan angket tersebut, dengan ketentuan:

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Usia : ≤ 20 tahun 36 - 40 tahun
 21 - 25 tahun 41 - 45 tahun
 26 - 30 tahun 46 – 50 tahun
 31 - 35 tahun >50 tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat
 D1-D3 S3
 S1
 S2
6. Masa Kerja : ≤ 5 tahun 21 -25 tahun

- () 6 - 10 tahun () 26– 30 tahun
 () 11 - 15 tahun () >30 tahun
 () 16 - 20 tahun

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda silang (X) atau tanda centang (√) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

1. STS = Sangat Tidak Setuju
 2. TS = Tidak Setuju
 3. R = Ragu-ragu
 4. S = Setuju
 5. SS = Sangat Setuju

DAFTAR KUESIONER

Pelatihan (X1)

No	Dimensi	Indikator Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Instruktur (pelatih)	1. Instruktur mampu mengajak peserta aktif dalam membahas materi secara atraktif.					
		2. Instruktur mampu menyampaikan materi dengan menyenangkan.					
		3. Instruktur benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.					
2.	Peserta Pelatihan	4. Saya memiliki minat dalam mengikuti program pelatihan.					
		5. Saya memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.					

		6. Saya berpartisipasi secara aktif dalam mengikuti program pelatihan.					
		7. Saya memiliki kemauan untuk belajar.					
3.	Materi Pelatihan	8. Materi pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
		9. Materi pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
		10. Pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan.					
		11. Materi pelatihan yang diberikan dapat diterapkan dalam pekerjaan saya.					
4.	Metode pelatihan	12. Metode pelatihan menggunakan media dan peralatan sebagai alat peraga yang memudahkan saya dalam menguasai materi.					
		13. Terdapat proses tanya jawab dalam sesi pelatihan					
		14. Terapat simulasi yang memudahkan saya dalam menguasai materi					
5.	Tujuan & sasaran	15. Tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya dalam bekerja dan					

	Pelatihan	memiliki sasaran yang jelas					
--	-----------	-----------------------------	--	--	--	--	--

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Dimensi	Indikator Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Lingkungan Fisik	16. Penerangan di ruang kantor dilengkapi dengan jendela dan lampu sudah cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan.					
		17. Sirkulasi udara cukup baik karena dilengkapi dengan jendela atau ventilasi					
		18. Lokasi kerja jauh dari kebisingan					
		19. Mebel di kantor (meja, kursi, almari) cukup untuk memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan.					
		20. Peralatan elektronik di kantor (computer, printer, scanner, mesin fotocopy) cukup untuk memudahkan saya dalam bekerja					
2	Lingkungan Non Fisik	21. Adanya petugas keamanan (Satpam) dan sarana di kantor membuat saya tenang dan aman di dalam bekerja.					
		22. Lingkungan yang bersih membuat saya nyaman berada di dalam kantor					
		23. Semua karyawan di kantor sangat baik dan ramah, membuat saya merasa lebih nyaman bekerja di kantor					

		24. Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik					
		25. Saya berusaha untuk menghargai dan menghormati sesama karyawan					
		26. Atasan saya sangat baik terhadap semua karyawan					
		27. Para karyawan selalu berkomunikasi baik dengan atasan					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Dimensi	Indikator Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Kualitas	28. Saya turut merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan program kerja dengan baik.					
		29. Saya menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, atnggung jawab dan rapi.					
		30. Saya merasa bertanggung jawab atas kemajuan kantor.					
2	Kuantitas	31. Jumlah jam kerja saya telah memenuhi target jam kerja yang berlaku.					
		32. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan oleh saya dengan baik					
		33. Saya merasa nyaman dengan kondisi kantor.					
3	Ketepatan waktu	34. Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan kantor					

		35. Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
4	Efektivitas	36. Saya melakukan pekerjaan selalu berfikir pada keberhasilan					
		37. Saya dapat menggunakan fasilitas kantor dengan baik					
5	Kemandirian	38. Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa bantuan rekan kerja yang lain					
		39. Saya mau mengambil resiko dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik.					

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

No	Dimensi	Indikator Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Pekerjaan	40. Saya merasa puas karena pekerjaan yang diberikan mampu saya selesaikan					
		41. Saya merasa puas karena pekerjaan yang diberikan dapat melatih keterampilan saya					
		42. Saya merasa puas karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya					
2	Organisasi dan manajemen	43. Dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
		44. Dengan proses manajemen yang ada di RS Condong Catur Yogyakarta karena sangat sesuai dengan karakter dan kemampuan saya					
3	Kesempatan untuk maju	45. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau untuk dipromosikan					
		46. Saya dapat mengakses informasi tentang promosi kerja.					

4	Kondisi kerja	47. Kondisi pekerjaan di RS Condong Catur karena sangat sesuai dengan kepribadian saya					
		48. Kondisi pekerjaan saya karena tidak membosankan					

Lampiran 3

Uji validitas

Variabel Pelatihan

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	N
X1.1 Pearson Correlation	1	.720*	.508*	.461*	.387*	.423*	.403*	.514*	.469*	.363*	.366*	.432*	.387*	.299*	.367*	.656*
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X1.2 Pearson Correlation	.720*	1	.491*	.557*	.532*	.490*	.341*	.444*	.445*	.416*	.520*	.533*	.392*	.438*	.329*	.712*
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X1.3 Pearson Correlation	.508*	.491*	1	.330*	.381*	.282*	.482*	.358*	.411*	.346*	.368*	.308*	.202*	.269*	.281*	.549*
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.001	.001	.000
N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X1.4 Pearson Correlation	.461*	.557*	.330*	1	.644*	.610*	.559*	.462*	.440*	.470*	.462*	.476*	.469*	.439*	.445*	.729*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X1.5 Pearson Correlation	.387*	.532*	.381*	.644*	1	.592*	.646*	.537*	.511*	.463*	.539*	.501*	.316*	.498*	.467*	.747*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X1.6 Pearson Correlation	.423*	.490*	.282*	.610*	.592*	1	.668*	.544*	.500*	.469*	.550*	.561*	.412*	.539*	.487*	.764*	
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	
X1.7 Pearson Correlation	.403*	.341*	.482*	.559*	.646*	.668*	1	.540*	.464*	.429*	.371*	.485*	.376*	.376*	.477*	.704*	
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	
X1.8 Pearson Correlation	.514*	.444*	.358*	.462*	.537*	.544*	.540*	1	.723*	.537*	.625*	.487*	.293*	.421*	.471*	.747*	
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	
X1.9 Pearson Correlation	.469*	.445*	.411*	.440*	.511*	.500*	.464*	.723*	1	.692*	.693*	.463*	.384*	.459*	.467*	.765*	
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	
X1.10 Pearson Correlation	.363*	.416*	.346*	.470*	.463*	.469*	.429*	.537*	.692*	1	.760*	.529*	.444*	.422*	.482*	.744*	
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	
X1.11 Pearson Correlation	.366*	.520*	.368*	.462*	.539*	.550*	.371*	.625*	.693*	.760*	1	.627*	.362*	.577*	.455*	.791*	
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	
N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	

X1.1 2	Pearson Correlation	.432*	.533*	.308*	.476*	.501*	.561*	.485*	.487*	.463*	.529*	.627*	1	.536*	.525*	.454*	.755*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X1.1 3	Pearson Correlation	.387*	.392*	.202*	.469*	.316*	.412*	.376*	.293*	.384*	.444*	.362*	.536*	1	.520*	.533*	.621*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X1.1 4	Pearson Correlation	.299*	.438*	.269*	.439*	.498*	.539*	.376*	.421*	.459*	.422*	.577*	.525*	.520*	1	.564*	.692*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X1.1 5	Pearson Correlation	.367*	.329*	.281*	.445*	.467*	.487*	.477*	.471*	.467*	.482*	.455*	.454*	.533*	.564*	1	.681*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
N	Pearson Correlation	.656*	.712*	.549*	.729*	.747*	.764*	.704*	.747*	.765*	.744*	.791*	.755*	.621*	.692*	.681*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145

Variabel lingkungan kerja

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
X2.1 Pearson Correlation	1	.719**	.525**	.535**	.475**	.329**	.231**	.297**	.193*	.149	.151	.209*	.630**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.020	.073	.070	.012	.000
N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.2 Pearson Correlation	.719**	1	.478**	.474**	.573**	.295**	.274**	.251**	.314**	.024	.156	.186*	.621**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.774	.060	.025	.000
N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.3 Pearson Correlation	.525**	.478**	1	.782**	.527**	.526**	.251**	.402**	.402**	.219**	.454**	.338**	.783**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.008	.000	.000	.000
N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.4 Pearson Correlation	.535**	.474**	.782**	1	.432**	.476**	.110	.220**	.258**	.153	.355**	.177*	.670**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.187	.008	.002	.066	.000	.033	.000
N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.5 Pearson Correlation	.475**	.573**	.527**	.432**	1	.498**	.267**	.406**	.466**	.067	.232**	.384**	.703**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.425	.005	.000	.000
N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.6 Pearson Correlation	.329**	.295**	.526**	.476**	.498**	1	.384**	.400**	.395**	.321**	.431**	.393**	.696**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.7 Pearson Correlation	.231**	.274**	.251**	.110	.267**	.384**	1	.534**	.606**	.307**	.339**	.362**	.557**

	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.002	.187	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.8	Pearson Correlation	.297**	.251**	.402**	.220**	.406**	.400**	.534**	1	.728**	.557**	.462**	.584**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.008	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.9	Pearson Correlation	.193*	.314**	.402**	.258**	.466**	.395**	.606**	.728**	1	.358**	.434**	.536**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.10	Pearson Correlation	.149	.024	.219**	.153	.067	.321**	.307**	.557**	.358**	1	.571**	.550**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.073	.774	.008	.066	.425	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.11	Pearson Correlation	.151	.156	.454**	.355**	.232**	.431**	.339**	.462**	.434**	.571**	1	.640**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.070	.060	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.12	Pearson Correlation	.209*	.186*	.338**	.177*	.384**	.393**	.362**	.584**	.536**	.550**	.640**	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.012	.025	.000	.033	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Total	Pearson Correlation	.630**	.621**	.783**	.670**	.703**	.696**	.557**	.716**	.696**	.506**	.639**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

\Variabel kinerja karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.308**	.550**	.182*	.127	.132	-.113	.132	.175*	.105	.325**	.338**	.504**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.028	.129	.113	.174	.114	.035	.207	.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Y2	Pearson Correlation	.308**	1	.509**	.486**	.267**	.252**	.203*	.217**	.436**	.570**	.209*	.308**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.002	.014	.009	.000	.000	.012	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Y3	Pearson Correlation	.550**	.509**	1	.605**	.407**	.299**	.100	.257**	.317**	.302**	.271**	.410**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.232	.002	.000	.000	.001	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Y4	Pearson Correlation	.182*	.486**	.605**	1	.498**	.259**	.244**	.197*	.413**	.368**	.166*	.351**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.000		.000	.002	.003	.017	.000	.000	.046	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Y5	Pearson Correlation	.127	.267**	.407**	.498**	1	.433**	.455**	.395**	.344**	.309**	.234**	.382**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.129	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Y6	Pearson Correlation	.132	.252**	.299**	.259**	.433**	1	.446**	.483**	.190*	.258**	.436**	.352**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.113	.002	.000	.002	.000		.000	.000	.022	.002	.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Y7	Pearson Correlation	-.113	.203*	.100	.244**	.455**	.446**	1	.488**	.254**	.195*	.301**	.116	.492**
	Sig. (2-tailed)													
	N													

	Sig. (2-tailed)	.174	.014	.232	.003	.000	.000		.000	.002	.019	.000	.163	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Y8	Pearson Correlation	.132	.217**	.257**	.197*	.395**	.483**	.488**	1	.141	.247**	.372**	.262**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.114	.009	.002	.017	.000	.000	.000		.092	.003	.000	.001	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Y9	Pearson Correlation	.175*	.436**	.317**	.413**	.344**	.190*	.254**	.141	1	.434**	.187*	.365**	.558**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.000	.000	.000	.022	.002	.092		.000	.024	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Y10	Pearson Correlation	.105	.570**	.302**	.368**	.309**	.258**	.195*	.247**	.434**	1	.171*	.248**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.207	.000	.000	.000	.000	.002	.019	.003	.000		.039	.003	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Y11	Pearson Correlation	.325**	.209*	.271**	.166*	.234**	.436**	.301**	.372**	.187*	.171*	1	.449**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.001	.046	.005	.000	.000	.000	.024	.039		.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Y12	Pearson Correlation	.338**	.308**	.410**	.351**	.382**	.352**	.116	.262**	.365**	.248**	.449**	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.163	.001	.000	.003	.000		.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
TOTAL	Pearson Correlation	.504**	.634**	.701**	.637**	.643**	.632**	.492**	.582**	.558**	.547**	.623**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Variabel kepuasan kerja

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	TOTAL
Z1	Pearson Correlation	1	.603**	.485**	.249**	.159	.230**	.181*	.163	.213*	.517**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.056	.005	.029	.050	.010	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Z2	Pearson Correlation	.603**	1	.585**	.586**	.492**	.258**	.164*	.306**	.394**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.002	.049	.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Z3	Pearson Correlation	.485**	.585**	1	.499**	.436**	.188*	.040	.102	.176*	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.023	.637	.221	.034	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Z4	Pearson Correlation	.249**	.586**	.499**	1	.688**	.529**	.168*	.285**	.368**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000	.043	.001	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Z5	Pearson Correlation	.159	.492**	.436**	.688**	1	.504**	.285**	.446**	.482**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.056	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Z6	Pearson Correlation	.230**	.258**	.188*	.529**	.504**	1	.462**	.414**	.404**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.023	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Z7	Pearson Correlation	.181*	.164*	.040	.168*	.285**	.462**	1	.595**	.601**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.029	.049	.637	.043	.001	.000		.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Z8	Pearson Correlation	.163	.306**	.102	.285**	.446**	.414**	.595**	1	.790**	.694**
	Sig. (2-tailed)										
	N										

	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.221	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Z9	Pearson Correlation	.213*	.394**	.176*	.368**	.482**	.404**	.601**	.790**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.034	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
TOTAL	Pearson Correlation	.517**	.706**	.555**	.728**	.751**	.693**	.607**	.694**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Lampiran 4

Uji Realibilitas

1. Variabel Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	145	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	145	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	15

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	57.70	35.238	.600	.927
X1.2	57.72	35.076	.666	.925

X1.3	57.66	36.464	.490	.930
X1.4	57.70	34.671	.682	.925
X1.5	57.65	34.743	.704	.924
X1.6	57.70	33.974	.718	.924
X1.7	57.53	35.348	.659	.926
X1.8	57.52	34.612	.703	.924
X1.9	57.52	34.251	.721	.924
X1.10	57.54	34.055	.694	.924
X1.11	57.62	33.043	.742	.923
X1.12	57.63	33.319	.699	.925
X1.13	57.65	35.618	.562	.928
X1.14	57.57	34.927	.639	.926
X1.15	57.61	35.016	.627	.926

2. Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	145	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	145	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	12

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	43.30	26.088	.549	.870
X2.2	43.35	25.993	.535	.871
X2.3	43.54	23.305	.706	.861
X2.4	43.54	24.834	.574	.870
X2.5	43.48	24.224	.608	.868
X2.6	43.28	25.396	.623	.866
X2.7	43.08	27.007	.478	.874
X2.8	43.27	25.212	.645	.865

X2.9	43.20	26.203	.637	.867
X2.10	42.98	27.145	.415	.877
X2.11	43.27	26.351	.568	.870
X2.12	43.21	26.165	.579	.869

3. Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	145	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	145	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	12

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	43.23	15.496	.339	.833
Y2	42.92	15.987	.559	.810
Y3	43.03	15.284	.623	.803
Y4	42.91	15.429	.541	.810
Y5	43.01	15.979	.570	.810
Y6	43.06	15.475	.535	.810
Y7	43.10	16.288	.380	.822
Y8	43.17	15.778	.479	.815
Y9	42.97	16.228	.469	.816
Y10	43.06	16.225	.454	.817
Y11	43.49	14.627	.481	.818
Y12	43.20	15.536	.554	.809

4. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	145	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	145	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	9

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	31.45	9.749	.403	.841
Z2	31.47	8.917	.611	.821
Z3	31.52	9.557	.440	.838
Z4	31.56	8.720	.631	.819
Z5	31.60	8.700	.664	.816
Z6	31.55	8.485	.564	.828
Z7	31.77	9.010	.468	.838
Z8	31.61	8.935	.594	.823
Z9	31.61	8.699	.657	.816

Lampiran 5

Analisis Deskriptif

A. Variabel Pelatihan (X1)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	145	2	5	4.03	.570
X1.2	145	3	5	4.01	.540
X1.3	145	3	5	4.08	.493
X1.4	145	2	5	4.04	.576

X1.5	145	3	5	4.09	.552
X1.6	145	2	5	4.03	.628
X1.7	145	3	5	4.21	.512
X1.8	145	3	5	4.21	.567
X1.9	145	3	5	4.22	.595
X1.10	145	3	5	4.19	.638
X1.11	145	2	5	4.12	.712
X1.12	145	2	5	4.11	.718
X1.13	145	3	5	4.09	.552
X1.14	145	3	5	4.17	.578
X1.15	145	2	5	4.12	.576
Valid N (listwise)	145				

B. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	145	2	5	3.92	.657
X2.2	145	2	5	3.88	.686
X2.3	145	1	5	3.68	.895
X2.4	145	1	5	3.69	.821
X2.5	145	1	5	3.74	.872
X2.6	145	1	5	3.95	.691
X2.7	145	2	5	4.14	.577
X2.8	145	1	5	3.96	.696
X2.9	145	2	5	4.03	.565
X2.10	145	3	6	4.25	.618
X2.11	145	2	6	3.96	.599
X2.12	145	2	6	4.02	.618
Valid N (listwise)	145				

C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	145	2	5	3.79	.827
Y2	145	3	5	4.09	.485

Y3	145	3	5	3.98	.571
Y4	145	2	5	4.10	.609
Y5	145	3	5	4.01	.479
Y6	145	1	5	3.95	.605
Y7	145	2	5	3.91	.576
Y8	145	2	5	3.85	.593
Y9	145	3	5	4.05	.505
Y10	145	2	5	3.95	.518
Y11	145	1	5	3.52	.834
Y12	145	2	5	3.81	.577
Valid N (listwise)	145				

D. Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z1	145	3	5	4.07	.466
Z2	145	3	5	4.05	.531
Z3	145	3	5	3.99	.493
Z4	145	3	5	3.96	.564
Z5	145	3	5	3.92	.546
Z6	145	1	5	3.97	.671
Z7	145	1	5	3.74	.621
Z8	145	2	5	3.91	.539
Z9	145	2	5	3.91	.552
Valid N (listwise)	145				

Lampiran 6

Analisis Kuantitatif

1. $X_1, X_2 \rightarrow Z$

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.592 ^a	.350	.341	2.709	1.795

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562.167	2	281.083	38.304	.000 ^a
	Residual	1042.040	142	7.338		
	Total	1604.207	144			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.031	2.470		5.682	.000		
	Pelatihan (X1)	.198	.040	.374	4.955	.000	.804	1.244
	Lingkungan Kerja (X2)	.196	.046	.323	4.277	.000	.804	1.244

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

2. $X_1, X_2 \rightarrow Y$

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.660 ^a	.435	.427	3.245	1.814

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1153.063	2	576.531	54.764	.000 ^a
	Residual	1494.910	142	10.528		
	Total	2647.972	144			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.812	2.958		5.684	.000		
	Pelatihan (X1)	.223	.048	.327	4.647	.000	.804	1.244
	Lingkungan Kerja (X2)	.348	.055	.447	6.352	.000	.804	1.244

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.660 ^a	.435	.427	3.245	1.814

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X1)

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3. $Z \rightarrow Y$

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.639 ^a	.408	.404	2.576	1.722

a. Predictors: (Constant), Kinerja (Y)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654.991	1	654.991	98.675	.000 ^a
	Residual	949.216	143	6.638		
	Total	1604.207	144			

a. Predictors: (Constant), Kinerja (Y)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.135	2.364		5.134	.000		
	Kinerja (Y)	.497	.050	.639	9.934	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Lampiran 7

Hasil Tabulasi

1. Variabel Pelatihan

no	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x1 10	x1 11	x1 12	x1 13	x1 14	x1 15	N
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	59
2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	52
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	59
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	60
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	64
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	64
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	65
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
12	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	48
13	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	45
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	58
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	63
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	58
26	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	70
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	55
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	72
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
31	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
32	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	65
33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	65
34	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	61
35	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	62
36	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

39	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64
40	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
41	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	62
42	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	65
43	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	63
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	65
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	62
47	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	60
48	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	61
49	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	71
50	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	60
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
53	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
55	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	70
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	51
57	3	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	64
58	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	68
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
60	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56
61	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	66
62	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	68
63	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	70
64	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	67
65	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
66	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
67	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
68	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
69	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
72	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
73	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	62
74	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60
75	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	66
76	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	66
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
79	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	67
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
83	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	69

84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
86	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	60
87	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
88	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	69
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
91	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	69
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
93	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
94	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	67
95	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	56
96	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	64
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
98	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	60
99	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	60
100	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	57
101	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	70
102	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
103	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	53
104	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	53
105	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	56
106	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	56
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	57
109	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	60
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
111	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	65
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	62
113	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	56
114	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	56
115	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	53
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
119	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	52
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	58
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
122	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	66
123	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	62
124	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	53
125	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	52
126	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	53
127	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	45
128	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	64

129	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	53
130	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	53
131	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	54
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
133	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	54
134	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	55
135	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	57
136	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	53
137	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	66
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
139	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	64
140	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	64
141	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	64
142	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	64
143	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	64
144	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	63
145	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	67
	585	582	592	586	593	585	610	611	612	608	597	596	593	604	598	

2. Variabel Lingkungan Kerja

no	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x210	x211	x212	Jumlah
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	48
2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	41
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
6	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
7	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	44
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	48
9	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	49
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	42
13	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	42
14	3	2	2	3	1	3	2	2	2	4	3	2	29
15	3	2	2	3	1	3	2	2	2	4	3	2	29
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
22	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	49
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
25	4	3	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	47
26	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	55
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	41
29	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	54
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	4	4	2	4	3	4	4	1	3	3	3	3	38
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	48
33	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	45
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	50
36	4	4	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	38
37	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	42
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
41	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	44
42	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	43
43	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	52
44	3	2	2	3	1	3	4	4	4	4	3	2	35
45	4	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	5	38
46	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	47
47	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	43
48	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	3	3	45
49	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	53
50	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	49
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
54	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	55
55	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	53
56	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	54
57	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	51
58	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
59	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	57
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
61	3	2	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	48
62	4	5	3	3	5	4	5	3	5	3	2	2	44
63	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	54
64	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	46
65	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	52
66	2	2	1	1	1	1	5	4	4	5	4	4	34
67	2	2	1	1	1	3	5	4	4	5	4	4	36
68	2	2	1	1	1	3	5	4	4	5	4	4	36

69	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
72	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
73	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	51
74	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
75	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	47
76	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	48
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
79	4	4	4	4	4	4	5	5	5	6	6	6	57
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
82	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
83	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	53
84	3	2	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	46
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
86	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	54
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
88	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	55
89	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
90	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
91	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	53
92	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
93	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
94	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52
95	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	55
96	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	47
97	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
98	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
99	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
100	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	44
101	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	55
102	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	42
103	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	53
104	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
105	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	43
106	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	43
107	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
108	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	48
109	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	45
110	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
111	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
112	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	46
113	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	42

114	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	40
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
119	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	42
120	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	42
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
122	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	51
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
124	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	42
125	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	37
126	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	42
127	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	42
128	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	48
129	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	38
130	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	41
131	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	43
132	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	40
133	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	44
134	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	45
135	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	46
136	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	44
137	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	50
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
139	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	48
140	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	48
141	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	48
142	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	50
143	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	48
144	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	44
145	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	53

3. Variabel Kinerja

no	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	jumlah
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	41
3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50
7	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	47

8	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	46
9	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	2	3	44
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46
12	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	41
13	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	45
14	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	40
15	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	40
16	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
22	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	50
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
24	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	50
25	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	44
26	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	53
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	44
29	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	52
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	44
32	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	43
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	48
36	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	42
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	46
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
41	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	42
42	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	51
43	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	48
44	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	36
45	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	51
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
47	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	49
48	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	1	3	42
49	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	52

50	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
55	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	50
56	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	54
57	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	53
58	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
59	5	4	4	4	3	1	3	3	4	3	2	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
61	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	51
62	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	54
63	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51
64	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	2	3	45
65	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
66	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	47
67	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	47
68	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	47
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
73	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
75	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
76	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
78	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
82	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
83	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	52
84	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
85	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	42
86	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	47
87	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
88	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	57
89	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
91	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	56

92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
93	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	48
94	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	51
95	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	43
96	4	4	5	4	3	4	3	3	5	4	1	4	44
97	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
98	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	42
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
100	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	41
101	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	50
102	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	43
103	3	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	45
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
105	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	42
106	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	42
107	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	44
108	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	48
109	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	53
110	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
111	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	52
112	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
113	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	40
114	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	3	39
115	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
116	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	46
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
119	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	43
120	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	40
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
123	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	42
124	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	40
125	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	43
126	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	40
127	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	41
128	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	46
129	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	41
130	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	41
131	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	39
132	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	42
133	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	42

134	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	43
135	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	44
136	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	52
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
139	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	46
140	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	46
141	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	46
142	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	45
143	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	45
144	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	53
145	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	52

4. Variabel Kepuasan Kerja

no	z1	z2	z3	z4	z5	z6	z7	z8	z9	N
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	4	3	3	3	3	3	4	4	32
13	4	4	3	3	3	3	3	4	4	32
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	5	4	4	4	4	4	5	4	4	39
23	4	4	4	4	4	4	4	5	5	39
24	4	3	3	3	3	3	3	4	4	31
25	3	4	4	5	4	4	4	3	4	35
26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	42
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	3	3	4	4	5	4	4	4	4	35

29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	4	4	4	3	4	3	2	2	30
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	4	4	3	4	3	4	4	5	4	35
36	4	4	4	4	3	3	3	2	2	29
37	4	4	4	4	3	4	4	3	3	33
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	3	3	3	4	4	5	4	5	4	35
42	3	4	3	5	5	4	3	3	4	34
43	4	4	3	5	4	5	3	4	4	36
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	4	4	5	5	5	4	4	5	4	40
46	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
47	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33
48	3	4	4	4	4	3	3	4	3	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	5	4	4	5	4	5	3	5	5	40
56	4	5	4	4	5	3	3	4	5	37
57	5	5	5	5	5	5	3	3	4	40
58	4	4	4	4	4	4	2	3	3	32
59	3	5	5	4	4	1	1	3	4	30
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
61	5	4	4	4	4	3	3	3	3	33
62	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43
63	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
64	5	5	4	5	4	3	4	4	4	38
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
66	5	5	5	5	4	4	3	4	4	39
67	5	5	5	5	4	4	3	4	4	39
68	5	5	5	5	4	4	3	4	4	39
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
73	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39

74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
75	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
76	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
79	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
84	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
86	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
87	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
88	5	5	3	3	5	3	5	5	5	39
89	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
90	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
91	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
93	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
94	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
95	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32
96	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
97	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
98	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32
99	4	4	3	3	3	4	3	4	4	32
100	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
101	5	5	5	3	4	3	3	5	4	37
102	5	5	4	3	3	4	3	3	3	33
103	4	3	3	3	4	4	3	3	3	30
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
105	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
106	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
107	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
108	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
109	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
110	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
111	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
113	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
114	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
115	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

119	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33
120	4	3	4	3	3	3	4	4	4	32
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
123	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
124	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
125	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33
126	4	3	4	3	3	3	2	2	2	26
127	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32
128	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
131	3	4	4	5	5	4	4	4	5	38
132	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31
133	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
134	3	3	4	3	4	3	3	4	3	30
135	4	4	4	4	3	4	5	4	5	37
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
139	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
140	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
141	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
142	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
143	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
144	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
145	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39

Lampiran 8
Dokumentasi

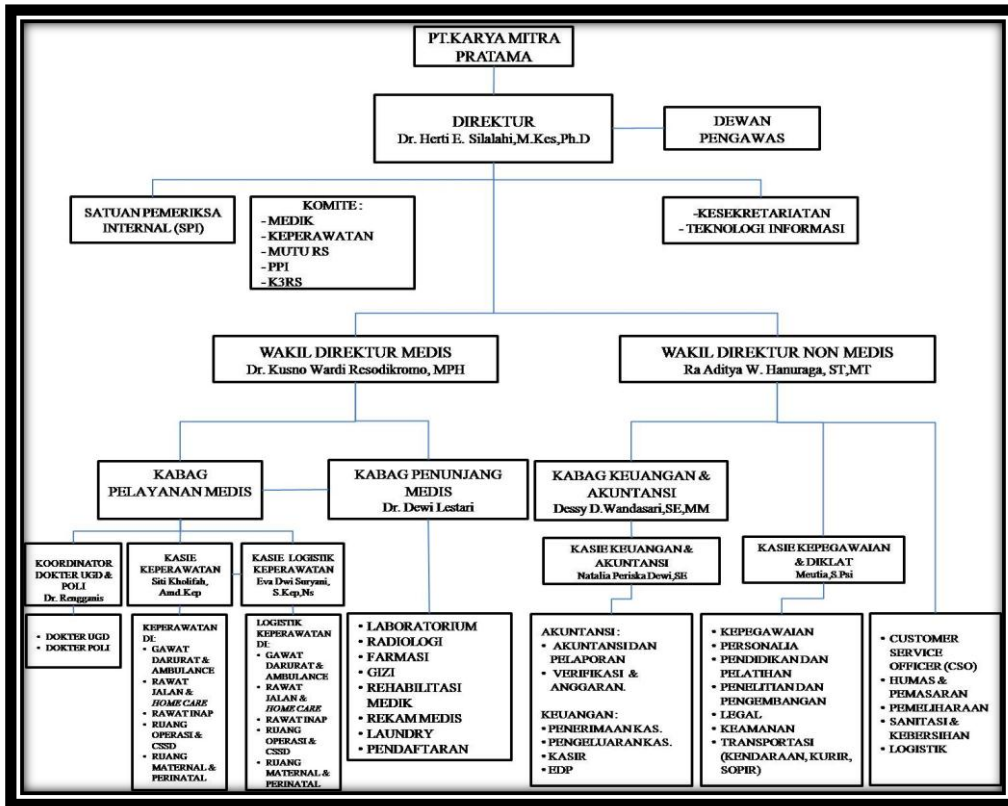


Foto 1

Struktur Organisasi Rumah Sakit Condong Catur



Foto 2

Unit Gawat Darurat 24 Jam



Foto 3
Lingkungan Fisik Ruang UGD



Foto 4
Lingkungan Fisik Klinik



Foto 5
Laboratorium



Foto 6
Farmasi



Foto 7
Rehabilitasi Medik

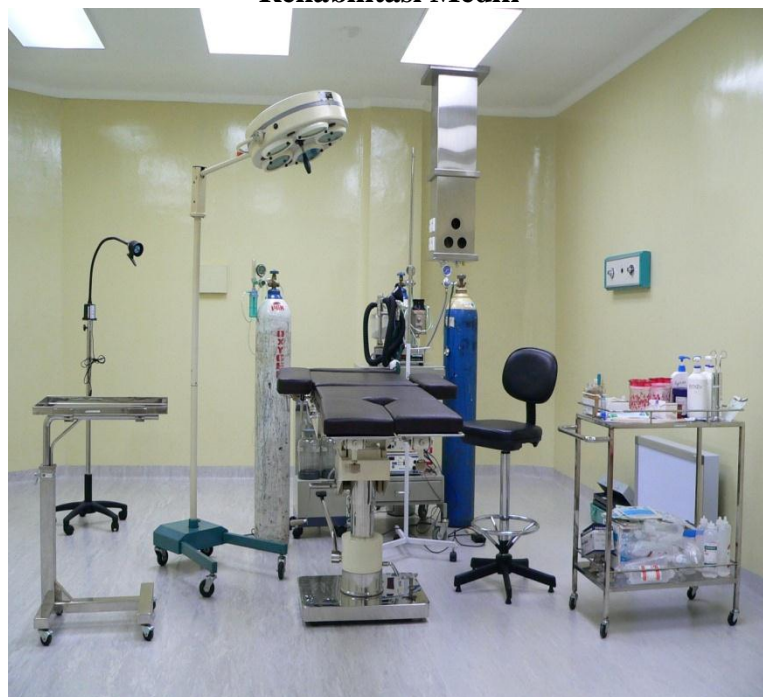


Foto 8
Ruang Operasi



Foto 9
Ruang Bersalin



Foto 10
Ruang Inap Kelas Utama



Foto 11
Ruang Inap VVIP, VIP, dan
Kelas I, II, II



Foto 12
Dokumentasi saat diadakan Pelatihan



Foto 13
Dokumentasi saat diadakan Pelatihan



Foto 14

Dokumentasi saat diadakan Pelatihan



Foto 15

Dokumentasi saat diadakan Pelatihan

Lampiran 9
Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/ Tanggal Lahir : Yogyakarta, 11 Agustus 1996

NIM : 14311215

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Mrican Bromo 11 RT.4 RW 2 Catur Tunggal Depok
Sleman Yogyakarta

Email : khoirunnisamustofa@yahoo.co.id

No.Hp : 081281031717

Lampiran 10

Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian



RUMAH SAKIT CONDONG CATUR (RSCC)

Jl. Manggis No. 6 Gempol, Condong Catur Sleman - Yogyakarta 55283
Telp. (0274) 887494, 4463083 Fax. (0274) 4463084 E-mail : rscs_yogya@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 020/F/Dir/RSCC/V/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **dr. Kusno WR, MPH**
Jabatan : Direktur RS. Condong Catur
Alamat : RSCC – Jl. Manggis No. 6 Gempol, Depok, Sleman,
Yogyakarta

Menerangkan bahwa nama di bawah ini :

Nama : Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa
NIS/NIM : 14311215
Instansi : Fakultas Ekonomi Manajemen
Universitas Islam Indonesia

Telah melakukan Studi Penelitian di RS Condong Catur dengan judul “**Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta)**” dengan jangka waktu terhitung sejak tanggal 25 April 2018 s/d 07 Mei 2018.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 07 Mei 2018

