

BAB III

METODE DAN DESAIN PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Guru sebagai variabel terikat (Y) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (M). Penelitian ini dilakukan pada 84 Guru di SMKN 11 Bandung.

3.2 Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada analisis data numerik, yang kemudian diolah menggunakan metode statistik untuk menghasilkan interpretasi data. Sesuai dengan tujuannya, penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian deskriptif. Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menjelaskan kondisi atau nilai dari satu atau lebih variabel secara terpisah (Sugiyono, 2013, hlm. 67).

Tujuan utama dari penelitian deskriptif adalah memberikan gambaran dan ringkasan yang dapat membantu pembaca memahami jenis variabel serta hubungan antarvariabel. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gambaran lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru, serta menguji pengaruh antarvariabel pada seluruh guru di SMKN 11 Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode survei, di mana pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Metode survei bertujuan untuk memperoleh data dari lokasi tertentu yang bersifat alami, dengan menggunakan teknik seperti penyebaran kuesioner, tes, wawancara terstruktur, dan metode serupa lainnya (Sugiyono, 2013, hlm. 6). Metode survei merupakan jenis studi kuantitatif yang biasanya memanfaatkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.2.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Secara umum, variabel penelitian adalah segala hal yang ditentukan oleh peneliti untuk dikaji, di mana informasi mengenai hal tersebut nantinya

akan digunakan untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Terkait penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di SMKN 11 Bandung, peneliti mengelompokkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen (X), variabel dependen (Y), dan variabel mediasi (M), yang akan diteliti dengan menggunakan metode survei dan pendekatan kuantitatif. Variabel M dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, yang berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja (X) dan kinerja guru (Y).

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian akan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu:

- 1) Variabel Bebas/Independen (Variabel X) yang merupakan variabel yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja
- 2) Variabel Terikat/Dependen (Variabel Y) yang merupakan variabel yang dipengaruhi adalah kinerja guru.
- 3) Variabel Mediasi/mediator (Variabel M) yang merupakan variabel penghubung atau perantara antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kepuasan kerja. Menurut Subagyo (2018), terdapat tiga model analisis yang melibatkan variabel mediator sebagai berikut:
 - a. **Full mediation**, yang berarti variabel independen tidak dapat mempengaruhi variabel dependen secara signifikan tanpa melalui variabel mediator. Menurut Baron dan Kenny (1986), suatu variabel dikatakan berperan sebagai mediator penuh (full mediation) apabila memenuhi beberapa kondisi. Pertama, hubungan antara variabel independen (X) dan mediator (M) harus signifikan. Kedua, hubungan antara mediator (M) dan variabel dependen (Y) juga harus signifikan. Ketiga, pengaruh langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) menjadi tidak signifikan setelah memasukkan variabel

mediasi. Dengan demikian, seluruh pengaruh X terhadap Y berjalan melalui variabel mediasi, bukan secara langsung.

- b. **Partial mediation**, yang berarti variabel independen mempengaruhi variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan melibatkan variabel mediator.
- c. **Unmediated**, yang berarti variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen secara langsung tanpa melibatkan variabel mediator.

3.2.2.2 Definisi Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2013), operasionalisasi variabel merujuk pada atribut, sifat, atau nilai dari individu, objek, atau kegiatan yang dapat memiliki variasi tertentu, yang kemudian ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan akhirnya digunakan untuk menarik kesimpulan. Operasionalisasi variabel sangat penting untuk menentukan indikator dan jenis variabel yang terkait dalam penelitian ini. Tujuan dari operasionalisasi variabel adalah untuk mengukur atau menentukan skala pengukuran bagi setiap variabel. Dengan demikian, pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan alat bantu yang tepat.

Variabel yang terdapat pada penelitian ini meliputi tiga variabel, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel independent (X), Kinerja guru sebagai variabel dependent (Y) dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (M): Maka bentuk dari operasionalisasinya adalah sebagai berikut:

1) Operasional Variabel (X) Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja guru adalah seluruh kondisi di sekitar tempat seorang guru bekerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas dalam mengajar, baik secara fisik maupun non-fisik.

Sedarmayanti (2016) juga mendefinisikan lingkungan kerja guru sebagai segala kondisi di sekitar tempat seorang guru bekerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas dalam menjalankan tugasnya, baik secara fisik maupun non-fisik.

Lingkungan kerja yang baik bagi seorang guru mencakup kondisi fisik yang nyaman, seperti ruang kelas yang dilengkapi ventilasi yang baik, pencahayaan yang cukup, serta peralatan yang memadai. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga melibatkan hubungan yang harmonis antara guru dan kepala sekolah, pengakuan atas prestasi, serta adanya kerjasama yang solid antar sesama guru. Semua faktor ini berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang kondusif, yang mendorong produktivitas dan kepuasan kerja guru. Dalam menyikapi hal ini

Adapun dimensi atau indikator yang dipakai untuk mengukur baik atau tidaknya suatu lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) yaitu:

- a. Lingkungan Fisik
- b. Lingkungan Non Fisik

Tabel 3.1
Operasional Variabel Lingkungan Kerja

Konsep Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala Pengukuran	No Item
Lingkungan Kerja (X) lingkungan kerja adalah segala kondisi di sekitar tempat seorang guru bekerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas dalam menjalankan tugasnya, baik secara fisik maupun non-fisik	Lingkungan Fisik	1. Tingkat kenyamanan suhu di ruang kelas	Ordinal	1
		2. Tingkat kebersihan ruang kelas	Ordinal	2
		3. Tingkat kebersihan ruang guru	Ordinal	3
		4. Tingkat pencahayaan yang memadai di ruang kelas	Ordinal	4
		5. Tingkat ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kegiatan mengajar, seperti papan tulis, proyektor, dan alat bantu pembelajaran lainnya.	Ordinal	5
		6. Tingkat kenyamanan ruang kelas dalam mendukung fokus dan	Ordinal	6

Firza Insanudzaky, 2025

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SMKN 11 BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

(Sedarmayanti, 2011).		efektivitas guru saat melaksanakan tugas mengajar.		
		7. Tingkat kenyamanan ruang kerja guru dalam mendukung efektivitas menyusun administrasi pembelajaran	Ordinal	7
	Lingkungan Non Fisik	8. Tingkat keharmonisan hubungan dengan kepala sekolah	Ordinal	8
		9. Tingkat komunikasi dua arah dengan kepala sekolah	Ordinal	9
		10. Tingkat kerjasama antar guru	Ordinal	10

2) Operasional Variabel (Y) Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, serta pemanfaatan waktu (Mulyadi & Pancasasti, 2022). Menurut Prawirosentono dalam Safitri (2019), kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing, dengan tujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sejalan dengan norma moral dan etika.

Dari penjelasan dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru, baik secara individu maupun kelompok, dalam menjalankan tanggung jawab mereka, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, serta pemanfaatan waktu, dengan tujuan mendukung pencapaian tujuan lembaga pendidikan secara sah, sesuai dengan norma moral dan etika.

Menurut Mulyadi & Pancasasti (2022) indikator kinerja guru dibagi menjadi 5 yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu

4. Efektivitas

5. Kemandirian

Tabel 3.2
Operasional Variabel Kinerja Guru

Konsep Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala Pengukuran	No Item
Kinerja Guru (Y) Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, serta pemanfaatan waktu. Kinerja ini dapat diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Mulyadi & Pancasasti, 2022)	Kualitas Kerja	1. Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	1
		2. Tingkat minimnya kesalahan dalam pekerjaan	Ordinal	2
	Kuantitas kerja	3. Tingkat jumlah tugas yang diselesaikan sesuai target.	Ordinal	3
		4. Tingkat volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu waktu	Ordinal	4
	Ketepatan waktu	5. Tingkat persentase pekerjaan yang selesai tepat waktu.	Ordinal	5
		6. Tingkat keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.	Ordinal	6
		7. Tingkat keterlambatan kerja	Ordinal	7
	Efektivitas	8. Tingkat optimalisasi penggunaan sumber daya.	Ordinal	8
		9. Tingkat pencapaian tujuan kerja dengan hasil terbaik	Ordinal	9
	Kemandirian	10. Tingkat kemampuan mengambil keputusan sendiri.	Ordinal	10
		11. Tingkat penyelesaian tugas tanpa supervisi langsung.	Ordinal	11

3) Operasional Variabel (M) Kepuasan Kerja

Menurut Ribeiro (2018), kepuasan kerja guru dapat diartikan sebagai perasaan positif dan emosional yang dialami oleh seorang guru dalam bekerja, yang tercermin dari kebahagiaan, optimisme, semangat, dan kedamaian dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja dalam konteks ini lebih menekankan pada aspek emosional dan psikologis yang dirasakan guru. Sementara Robbins (2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang dialami individu terhadap pekerjaannya, yang timbul dari penilaian terhadap berbagai aspek atau karakteristik pekerjaan tersebut. Sementara

menurut Priansa (2014), kepuasan kerja adalah kumpulan emosi yang dirasakan oleh guru terhadap pekerjaannya, baik itu perasaan senang atau tidak senang. Hal ini muncul dari interaksi guru dengan lingkungan kerja mereka, mencerminkan persepsi dan sikap mental, serta merupakan hasil evaluasi individu terhadap pekerjaannya.

Maka dari definisi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah suatu kondisi emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya, yang muncul dari evaluasi berbagai aspek pekerjaan, interaksi dengan lingkungan kerja, serta persepsi dan sikap mental individu.

Menurut Ribeiro (2018) terdapat 4 indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

1. Selalu senang setiap berangkat bekerja
2. Selalu optimis dalam bekerja
3. Bersemangat dalam bekerja
4. Mampu membuat komitmen

Tabel 3.3
Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Konsep Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala Pengukuran	No Item
Kepuasan Kerja(M) Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif dan emosional yang dialami guru dalam bekerja, yang tercermin dari kebahagiaan, optimisme, semangat, dan kedamaian dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja	Selalu senang setiap berangkat bekerja	1. Tingkat perasaan senang setiap kali akan memulai pekerjaan	Ordinal	1
		2. Tingkat semangat yang dirasakan ketika tiba di tempat kerja	Ordinal	2
	Selalu optimis dalam bekerja	3. Tingkat kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dengan baik.	Ordinal	3
		4. Tingkat pandangan positif terhadap tantangan di tempat kerja.	Ordinal	4
	Bersemangat dalam bekerja	5. Tingkat semangat kerja saat mengerjakan tugas-tugas.	Ordinal	5

Firza Insanudzaky, 2025

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SMKN 11 BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dalam konteks ini lebih menekankan pada aspek emosional dan psikologis yang dirasakan guru. (Ribeiro et al, 2018)		6. Tingkat energi dan usaha yang dicurahkan dalam menyelesaikan pekerjaan..	Ordinal	6
	Mampu membuat komitmen	7. Tingkat kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.	Ordinal	7
		8. Tingkat kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi.	Ordinal	8

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kelompok generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013, hlm. 80). Populasi tidak hanya mengacu pada jumlah objek atau subjek yang diteliti, tetapi juga mencakup semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja guru, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 84 guru di SMKN 11 Bandung.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk diteliti (Sugiyono, 2013, hlm. 81). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh populasi dijadikan sampel atau responden. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa teknik sampling jenuh diterapkan ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi dalam penelitian ini, digunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 84 orang dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah subjek yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 orang

Tabel 3.4
Populasi & Sampel

No	Kategori	Jumlah
1.	Guru	84 Orang

Sumber: Wakasek SMKN 11 Bandung

3.2.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang tepat mengenai fenomena tertentu, peneliti perlu menggunakan metode pengumpulan data yang tepat. Priadana & Sunarsi (2021) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data adalah cara atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dan angket yang berisi serangkaian pertanyaan mengenai variabel yang diteliti beserta indikator-indikatornya. Angket berfungsi sebagai alat pengumpulan data, dan teknik yang digunakan adalah penyebaran angket. Angket dirancang dengan menggunakan skala Likert untuk mengevaluasi tingkat persetujuan responden terhadap topik yang dibahas dalam berbagai pertanyaan. Skala Likert ini memiliki lima kategori, yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju/netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Suryadi et al., 2019).

Selanjutnya, menurut Sugiyono (2013), skala Likert dapat digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap aspek-aspek yang terkait dengan fenomena sosial. Variabel yang akan diukur menggunakan Skala Likert akan dijelaskan secara rinci dan dijadikan indikator yang menjadi dasar untuk menyusun item-item instrumen dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan.

Tabel 3.5
Kategori Skala Likert

No.	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013), "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D", Bandung, Alfabeta.

3.2.5 Sumber Data

Penelitian ini menganalisis tiga variabel, yaitu lingkungan kerja (X), kepuasan kerja (M), dan kinerja guru (Y). Data penelitian diperoleh dari data primer yang diambil melalui skor jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden, yaitu guru di SMKN 11 Bandung. Informasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 6
Sumber Data

No	Variabel	Data	Sumber Data
1	Lingkungan Kerja (X)	Skor Angket	Primer
2	Kepuasan Kerja (M)	Skor Angket	Primer
3	Kinerja Guru (Y)	Skor Angket	Primer

Sumber: Data primer dari angket yang disebarakan kepada guru SMK Negeri 11 Bandung

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan pengujian terhadap instrumen penelitian, yaitu pengujian validitas, reliabilitas, dan normalitas. Pengujian instrumen bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana alat ukur, dalam hal ini kuesioner, mampu mengukur apa yang seharusnya diukur serta memastikan ketepatan alat ukur dalam mencapai tujuan pengukuran.

3.2.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013, hlm. 121), instrumen yang valid adalah alat ukur yang mampu menghasilkan data yang akurat. Validitas berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Hingga saat ini, teknik korelasi masih menjadi metode yang paling umum digunakan untuk menguji validitas item (Sugiyono, 2013, hlm. 133), dengan rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

- X = Skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke 1 yang akan diuji validitasnya
- Y = Skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden
- ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X
- ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y
- ΣX^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- ΣY^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Adapun beberapa langkah-langkah dalam melakukan pengukuran validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Menyebarkan instrumen yang hendak diuji validitasnya kepada responden.
- b) Mengumpulkan hasil uji instrumen.
- c) Memeriksa kelengkapan data untuk memastikan lengkap atau tidaknya lembaran data yang terkumpul, termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- d) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Hal ini dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
- e) Memberikan atau menempatkan skor (*scoring*) terhadap item yang telah diisi pada tabel pembantu.
- f) Menghitung nilai-nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap butir atau item angket dari skor-skor yang telah diperoleh.
- g) Menentukan jumlah responden yang dilibatkan. Pada penelitian ini mengambil responden minimal untuk pengujian instrumen yaitu sebesar 84 responden dan 5% *level of significant*.
- h) Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item instrumen dinyatakan valid

- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka item instrumen dinyatakan tidak valid

Untuk mempermudah perhitungan dalam pengujian validitas instrumen, juga dapat menggunakan SPSS (*Statistics Product and Service Solutions*) version 26. Adapun langkah-langkah pengujian validitas menggunakan SPSS version 26, yaitu:

- Aktifkan program SPSS 26 sehingga tampak *spreadsheet*
- Aktifkan *variable view*, kemudian isi data sesuai dengan keperluan
- Setelah mengisi *variable view*, klik *data view*, isi data sesuai dengan skor yang diperoleh dari responden lalu klik *save*
- Simpan data tersebut (*save*) dengan nama yang diinginkan
- Klik menu *analyze*, pilih *correlate*, pilih *bivariate*
- Pindahkan semua nomor item dengan cara mengklik pada item pertama kemudian tekan Ctrl+A dan pindahkan variabel tersebut ke kotak *items*
- Klik OK, sehingga akan muncul hasilnya.

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan terhadap 31 responden, dengan dasar pengambilan keputusan jika $r > 0.355$ maka item instrumen dinyatakan valid dan jika $r \leq 0.355$ item instrumen dinyatakan tidak valid. Adapun hasil perhitungan uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3. 7
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.738	0.355	Valid
2	0.747		Valid
3	0.768		Valid
4	0.783		Valid
5	0.689		Valid
6	0.752		Valid
7	0.729		Valid
8	0.757		Valid
9	0.760		Valid
10	0.771		Valid

Firza Insanudzaky, 2025

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SMKN 11 BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat diketahui bahwa 10 item pernyataan variabel sistem penghargaan yang digunakan dalam penelitian ini valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. 8
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel M

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.771	0.355	Valid
2	0.730		Valid
3	0.701		Valid
4	0.722		Valid
5	0.736		Valid
6	0.770		Valid
7	0.757		Valid
8	0.758		Valid

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Berdasarkan Tabel 3.8 dapat diketahui bahwa 8 item pernyataan variabel sistem penghargaan yang digunakan dalam penelitian ini valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. 9
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.738	0.355	Valid
2	0.804		Valid
3	0.744		Valid
4	0.737		Valid
5	0.728		Valid
6	0.756		Valid
7	0.730		Valid
8	0.743		Valid
9	0.756		Valid
10	0.734		Valid
11	0.692		Valid

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Berdasarkan Tabel 3.9 dapat diketahui bahwa 11 item pernyataan variabel sistem penghargaan yang digunakan dalam penelitian ini valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.2.6.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas mengacu pada kemampuan instrumen menghasilkan data yang konsisten saat digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang, apabila digunakan berkali-kali pada objek yang sama, akan memberikan hasil yang tetap sama (Sugiyono, 2013, hlm. 121). Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah alat pengumpulan data memiliki tingkat keakuratan, ketepatan, dan konsistensi yang baik pada waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach Alpha (r_{α}), dengan rumus berikut:

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

Untuk dapat menggunakan rumus tersebut, maka perlu dicari varians terlebih dahulu dengan menggunakan rumus berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen atau koefisien korelasi/korelas alpha
- k = Banyak bulir soal
- $\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians bulir
- σ_t^2 = Varians total
- n = Jumlah responden

Adapun beberapa langkah-langkah dalam melakukan pengukuran reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Menyebarakan instrumen yang hendak diuji reliabilitasnya kepada responden.
- b) Mengumpulkan hasil uji instrumen.
- c) Memeriksa kelengkapan data untuk memastikan lengkap atau tidaknya lembaran data yang terkumpul, termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- d) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Hal ini dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
- e) Memberikan atau menempatkan skor (*scoring*) terhadap item yang telah diisi pada tabel pembantu.
- f) Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.
- g) Menghitung nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n-2$.
- h) Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r . Dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item instrumen dinyatakan reliabel
 - b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka item instrumen dinyatakan tidak reliabel

Untuk mempermudah perhitungan dalam pengujian reliabilitas instrumen, juga dapat menggunakan SPSS (*Statistics Product and Service Solutions*) version 26. Adapun langkah-langkah pengujian validitas menggunakan SPSS version 26, yaitu:

- a) Aktifkan program SPSS 26 sehingga tampak *spreadsheet*
- b) Aktifkan *variable view*, kemudian isi data sesuai dengan keperluan
- c) Setelah mengisi *variable view*, klik *data view*, isi data sesuai dengan skor yang diperoleh dari responden
- d) Klik menu *analyze*, pilih *scale*, pilih *reliability analysis*
- e) Masukkan nama variabel ke dalam kolom variabel

f) Klik opsi *statistic-scale if item deleted*

g) Klik OK.

Adapun hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X)	0.913	Realibel
2	Kepuasan Kerja (M)	0.884	Realibel
3	Kinerja Guru (Y)	0.919	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Berdasarkan Tabel 3.10 dapat diketahui dari nilai Cronbach Alpha tersebut bahwa instrumen penelitian yang digunakan ini reliabel

3.2.7 Persyaratan Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi. Adapun persyaratan tersebut terdiri dari:

3.2.7.1 Uji Normalitas Data

Data yang digunakan dalam SEM-PLS tidak diwajibkan memenuhi asumsi normalitas; oleh karena itu, SEM-PLS memberikan fleksibilitas untuk menganalisis data yang tidak berdistribusi normal (Sarwono, 2017). Meskipun SEM-PLS tidak memerlukan asumsi distribusi normal, penting untuk memastikan bahwa data tidak terlalu jauh dari distribusi normal. Data yang sangat tidak normal dapat memengaruhi akurasi penilaian signifikansi parameter dalam model. Uji normalitas data dengan Smart PLS 4 dapat dilihat dari nilai skewness dan nilai kurtosisnya. Skewness merupakan statistik yang digunakan dalam memberikan gambaran distribusi data apakah miring ke kiri, ke kanan, atau simetris. Kurtosis merupakan statistik yang digunakan dalam memberikan gambaran apakah distribusi yang lebih tajam daripada distribusi normal. Rule of thumb untuk menyatakan apakah data tersebut terdistribusi normal dilihat dari nilai skewness dan kurtosis yang harus berada pada

rentang -2 hingga 2 untuk melihat normalitas data. Nilai di luar rentang -2 hingga 2 dianggap menunjukkan non-normalitas yang signifikan

3.2.8 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengolahan data yang telah dikumpulkan dari lapangan untuk menghasilkan informasi. Informasi ini digunakan untuk menjawab pertanyaan atau masalah yang muncul dalam penelitian. Proses analisis data meliputi pengelompokan data menurut variabel dan jenis responden, pembuatan tabel berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, perhitungan untuk menjawab masalah penelitian, serta pengujian hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2013, hlm. 147).

Untuk dapat melakukan analisis data, maka data dengan skala ordinal harus dirubah terlebih dahulu ke dalam skala interval. Untuk mengonversi skala ordinal menjadi skala interval digunakan dengan Metode *Succesive Interval* (MSI). Metode ini dapat dioperasikan dengan salah satu program tambahan pada Ms. Excel yaitu Program *Succesive Interval Stat* 97. Adapun langkah-langkah kerjanya yaitu sebagai berikut:

- a) Unduh add-ins yang akan digunakan yaitu *Succesive Interval Stat* 97.
- b) Klik “file” lalu pilih opsi “more” dan pilih “options”.
- c) Klik opsi add-ins.
- d) Pada kolom “manage”, klik “go” lalu cari file unduhan add-ins dengan klik “browse”
- e) Jika sudah muncul pada kolom add-ins available, klik add-ins yang sudah dimasukkan lalu klik “ok”.
- f) Close tab *microsoft office excel* dan masuk lagi guna memunculkan opsi addins pada *tools*.
- g) Klik “statistics” yang terdapat pada kiri atas halaman lalu pilih opsi *succesive interval*.
- h) Isi kolom “data range” dan “cell output”
- i) Klik “next”, “select all”, “next”, lalu isi range data dan klik “finish”.

3.2.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif Statistika deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013). Kumpulan data yang diperoleh dengan bantuan statistik deskriptif disajikan secara ringkas dan jelas serta dapat memberikan informasi kunci tentang kumpulan data yang ada.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif diterapkan untuk mendapatkan gambaran tentang tingkat lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru di SMKN 11 Bandung. Berikut adalah tahapan-tahapan dalam proses analisisnya:

- a) Teknik mengumpulkan data, dilakukan melalui instrumen pengumpulan data
- b) Tahap *editing*, yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen data
- c) Tahap *coding*, yaitu proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrumen pengumpulan data menurut variabel yang diteliti. Dalam tahap ini dilakukan pemberian kode atau skor untuk setiap opsi dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada
- d) Tahap tabulasi, yaitu mencatat data ke dalam induk penelitian. Dalam hal ini hasil *coding* dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel
- e) Tahap pengujian kualitas data, yaitu menguji validitas, reliabilitas, dan normalitas instrumen pengumpulan data
- f) Tahap mendeskripsikan data, yaitu bertujuan untuk memahami karakteristik data sampel penelitian
- g) Tahap pengujian hipotesis, yaitu menguji hipotesis yang telah dibuat untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

3.2.8.2 Analise's Stuctural Equation Model-Partial Least Square (SEMPLS)

Structural Equation Modeling dengan pendekatan *Partial Least Square* (SEM-PLS) adalah salah satu bentuk metode dalam *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisis SEM-PLS, yang juga dikenal sebagai analisis PLS, merupakan teknik multivariat yang digunakan untuk mengestimasi hubungan antar variabel secara simultan, dengan tujuan utama untuk prediksi (Hair, dkk, 2019). Sebagai metode prediksi, PLS bertujuan untuk menghasilkan nilai dari variabel laten. PLS juga merupakan pendekatan statistik SEM berbasis variabel yang dapat menguji model pengukuran dan model struktural secara bersamaan, yang berguna untuk mengonfirmasi teori. Oleh karena itu, dalam penelitian yang bertujuan untuk prediksi, PLS lebih sesuai digunakan untuk menganalisis data. Selain itu, PLS dapat membantu menjelaskan apakah terdapat hubungan antar variabel lain.

Beberapa alasan mengapa PLS (Partial Least Square) digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut: pertama, PLS merupakan metode analisis data yang tidak memerlukan sampel besar; analisis masih dapat dilakukan dengan jumlah sampel kurang dari 100 dan tidak bergantung pada distribusi residual. Kedua, PLS dapat diterapkan untuk menganalisis teori yang belum sepenuhnya kuat, karena PLS lebih fokus pada prediksi. Ketiga, PLS memungkinkan penggunaan algoritma dengan pendekatan analisis Ordinary Least Square (OLS), yang meningkatkan efisiensi perhitungan algoritma (Ghozali & Latan, 2015). Keempat, dalam pendekatan PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran varians dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena yang ada. Kelima, PLS dapat bekerja dengan data yang tidak berdistribusi normal, dapat digunakan pada model yang kompleks meskipun dengan sampel yang terbatas, dan dapat digunakan untuk menguji pengembangan model struktural.

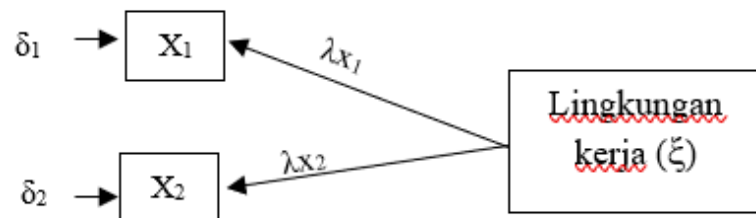
Dalam analisis SEM-PLS, peneliti menggunakan perangkat lunak seperti SmartPLS 4 untuk membantu dalam pengelolaan data. SmartPLS memiliki kemampuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dan dapat

melakukan berbagai analisis dalam satu kali uji. Proses analisis dengan model SEM-PLS melibatkan beberapa tahap, di mana setiap tahap mempengaruhi tahap berikutnya (Ghozali & Latan, 2015, hlm. 47). Berikut adalah langkah-langkah yang perlu diikuti dalam penggunaan PLS untuk pengolahan data dalam penelitian:

1) Model Pengukuran atau *Outer Model*

Outer model, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*. Model ini berfungsi untuk menjelaskan bagaimana setiap indikator merefleksikan atau membentuk variabel laten yang diukur. Dengan kata lain, *outer model* memetakan hubungan antara konsep abstrak (variabel laten) dengan ukuran-ukuran nyata yang dapat diamati (indikator).

Berikut ini adalah gambar *outer model* yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya.



Gambar 3. 1 Outer Model Variabel X

Keterangan:

ξ (ksi) = mewakili variabel laten eksogen, yaitu Lingkungan Kerja.

X = Variabel lingkungan Kerja

X_1 = Indikator Lingkungan fisik

X_2 = Indikator Lingkungan Non Fisik

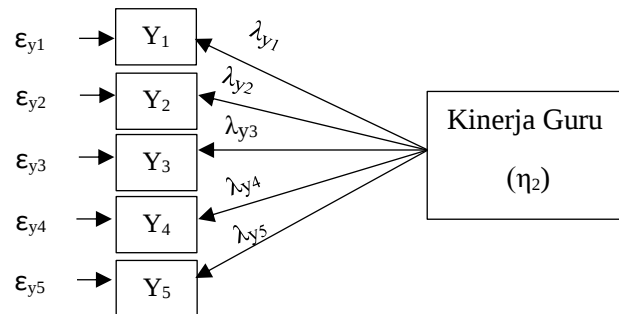
δ_1 = Measurement error untuk Lingkungan Fisik

δ_2 = Measurement error untuk Lingkungan non fisik

λ_x = lamnda (kecil), loading faktor variabel laten eksogen lingkungan kerja

λ_{x1} = Loading faktor untuk Lingkungan Fisik

λ_{x2} = Loading faktor untuk Lingkungan non Fisik



Gambar 3. 2 Outer Model Variabel Y

Keterangan:

η_1 (eta) = mewakili variabel laten endogen, yaitu kinerja guru

Y = Variabel Kinerja guru

Y_1 = Indikator kualitas kerja

Y_2 = Indikator kuantitas kerja

Y_3 = Indikator ketepatan waktu

Y_4 = Indikator efektivitas

Y_5 = Indikator kemandirian

λ_y = lamnda (kecil), loading faktor variabel laten endogen kinerja guru

λ_{y1} = Loading faktor untuk Kualitas Kerja

λ_{y2} = Loading faktor untuk Kuantitas Kerja

λ_{y3} = Loading faktor untuk Ketepatan Waktu

λ_{y4} = Loading faktor untuk Efektivitas

λ_{y5} = Loading faktor untuk Kemandirian

ε (epsilon) = digunakan untuk measurement error pada variabel endogen

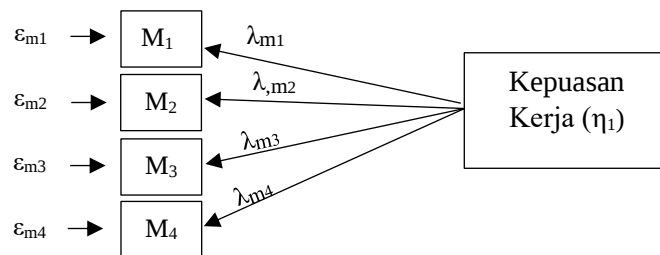
ε_{y1} = Measurement error untuk Kualitas Kerja

ε_{y2} = Measurement error untuk Kuantitas Kerja

ε_{y3} = Measurement error untuk Ketepatan Waktu

ε_{y4} = Measurement error untuk Efektivitas

ε_{y5} = Measurement error untuk Kemandirian



Gambar 3. 3 Outer Model Variabel M

Keterangan:

η_1 (eta) = mewakili variabel laten endogen, yaitu kepuasan kerja

M = Variabel Kepuasan Kerja

M_1 = Indikator Selalu senang setiap berangkat bekerja

M_2 = Indikator Selalu optimis dalam bekerja

M_3 = Indikator Bersemangat dalam bekerja

M_4 = Indikator Mampu membuat komitmen

λ_m = lamnda (kecil), loading faktor variabel laten endogen kepuasan kerja

λ_{m1} = Loading faktor untuk Selalu senang setiap berangkat bekerja

λ_{m2} = Loading faktor untuk Selalu optimis dalam bekerja

λ_{m3} = Loading faktor untuk Bersemangat dalam bekerja

λ_{m4} = Loading faktor untuk Mampu membuat komitmen

ε (epsilon) = digunakan untuk measurement error pada variabel endogen

ε_{m1} = Measurement error untuk Selalu senang setiap berangkat bekerja

ε_{m2} = Measurement error untuk Selalu optimis dalam bekerja

ε_{m3} = Measurement error untuk Bersemangat dalam bekerja

ε_{m4} = Measurement error untuk Mampu membuat komitmen

Pengujian pada *outer model* memberikan nilai pada analisis validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses untuk memastikan bahwa alat ukur memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang dapat dipercaya (Sugiyono, 2011, hlm. 363). Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang perlu dihapus atau diganti karena dianggap tidak relevan (Umar, 2008, hlm. 52).

a. Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Abdillah dan Hartono (2015, hlm. 195) menjelaskan bahwa validitas konvergen berkaitan dengan prinsip bahwa variabel-variabel manifest yang mengukur suatu konstruk seharusnya memiliki korelasi yang tinggi. Menurut Ghazali dan Latan (2015, hlm. 74), validitas indikator reflektif dalam program SmartPLS dapat diuji melalui nilai *loading faktor* pada setiap indikator konstruk. Mereka juga menyatakan bahwa pedoman (*rule of thumb*) untuk menilai validitas konvergen adalah: nilai *loading faktor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian bersifat konfirmatori, dan berada di kisaran 0.6–0.7 untuk penelitian eksploratori. Selain itu, nilai *average variance extracted* (AVE) disyaratkan lebih dari 0.5.

b. Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas diskriminan mengacu pada prinsip bahwa variabel manifest yang mengukur konstruk yang berbeda seharusnya memiliki korelasi yang rendah (Abdillah & Hartono, 2015). Pengujian validitas diskriminan untuk indikator reflektif dilakukan dengan memeriksa nilai *cross loading*. Berdasarkan pedoman (*rule of thumb*), nilai *cross loading* yang digunakan dalam pengujian ini harus lebih dari 0,7 (Ghazali & Latan, 2015, hlm. 74).

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indikator yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sebuah angket dianggap reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan di dalamnya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali & Latan, 2015). Dalam PLS, uji reliabilitas dapat dilakukan melalui dua metode, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur batas bawah reliabilitas suatu konstruk, sementara Composite Reliability digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk secara lebih akurat. Oleh karena itu, Composite Reliability lebih disarankan karena dianggap lebih unggul dalam memperkirakan konsistensi internal konstruk. Pedoman (rule of thumb) yang digunakan adalah nilai Composite Reliability harus lebih dari 0,7 dan nilai Cronbach's Alpha juga lebih dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015, hlm. 75). Selain itu, reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen memiliki kestabilan dan keajegan dalam mengukur konsep yang dimaksud, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

Tabel 3. 11

Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran

Kriteria	Parameter	Rule of Thumb
Validitas Konvergen	<i>Loadings Faktor</i>	- > 0,7 untuk confirmatory - 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk exploratory
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	> 0,5 untuk confirmatory dan exploratory
Validitas Diskriminan	<i>Cross Loadings</i>	- > 0,7 dalam satu variabel - Skor loading lebih tinggi pada konstruk sendiri

	Akar kuadrat AVE dan korelasi antar konstruk laten	- Akar kuadrat AVE > korelasi antar konstruk laten
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	- > 0,7 untuk confirmatory - 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk exploratory
	<i>Composite Reliability</i>	- > 0,7 untuk confirmatory - 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk exploratory

Sumber: Ghozali, 2015, hlm. 76

2) Model Struktural atau *Inner Model*

Inner model/pengujian struktural bertujuan untuk mengidentifikasi dan melihat hubungan antara variabel eksogen dan endogen dalam suatu penelitian (Musyaffi dkk., 2022). Adapun pengujian *inner model*/model struktural sebagai berikut:

a. Pengujian Multikolinier

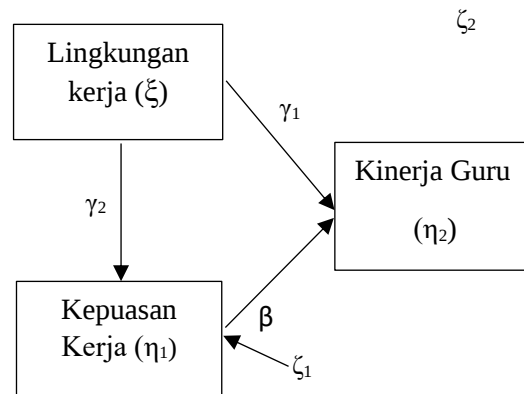
Uji multikolinearitas dipergunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar konstruk. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF tidak boleh kurang <0,02 dan tidak >5.

b. *F-Square*

Effect size atau *F-square* merupakan prosedur yang dilakukan untuk mengetahui perubahan r-square pada konstruk endogen. Perubahan nilai r-square tersebut memperlihatkan pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen terkait dengan perbedaan substantif pengaruhnya. Nilai *f-square* kategori kecil yakni 0,02, kategori menengah yakni 0,15, dan kategori besar yakni 0,35 (Hair dkk., 2021)

Adapun gambar dan pengujian model struktural dilakukan dengan cara sebagai berikut:





Gambar 3. 4 Inner Model SEM-PLS

Keterangan:

ξ (ksi) = Mewakili variabel laten eksogen, yaitu Lingkungan Kerja.

η_1 (eta) = Mewailiki variabel laten endogen, yaitu kepuasan kerja

η_2 (eta) = Mewailiki variabel laten endogen, yaitu kinerja guru

β (beta) = Menggambarkan hubungan langsung antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru.

ζ (zeta) = Faktor-faktor atau pengaruh yang tidak terlihat atau tidak diukur

ζ_1 = Measurement error (faktor-faktor atau pengaruh yang tidak terlihat atau tidak diukur) untuk Kepuasan Kerja (η_1)

ζ_2 = Measurement error (faktor-faktor atau pengaruh yang tidak terlihat atau tidak diukur) untuk Kinerja Guru (η_2)

γ_1 = Koefisien jalur yang menunjukkan hubungan antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y).

γ_2 = Koefisien jalur yang menunjukkan hubungan antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (M).

Adapun pengujian *inner model*/model struktural sebagai berikut:

3) Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model

Analisis PLS adalah pendekatan SEM yang berfokus pada varians, dengan tujuan utama untuk menguji teori model yang lebih menekankan pada prediksi. Sebagai hasilnya, dikembangkan berbagai ukuran untuk menunjukkan apakah model yang diusulkan dapat diterima.

Firza Insanudzaky, 2025

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SMKN 11 BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

a) R-Square

Nilai *R-Square* dipergunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai *R-Square* merupakan koefisien determinasi pada suatu variabel terikat. Jika nilai *RSquare* 0,67 maka dikatakan pengaruh antar variabel baik, 0,33 dikatakan moderat, dan 0,19 dikatakan lemah (Chin, dalam Ghozali & Latan, 2015).

b) Q-Square (Prediction Relevance)

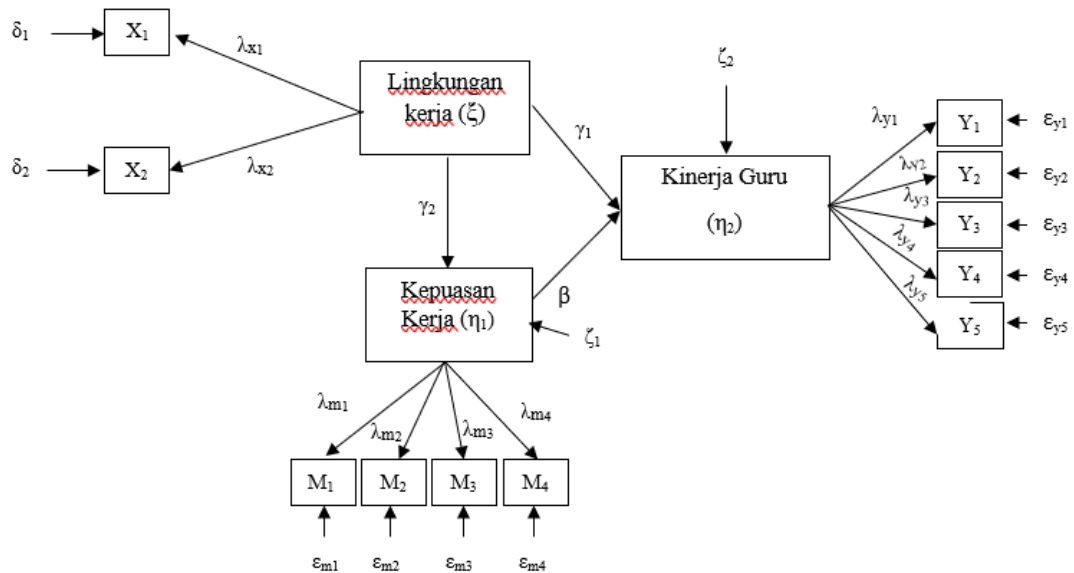
Q-Square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Jika nilai *Q-Square* 0,02 maka dikategorikan kecil, 0,05 dikategorikan sedang, dan 0,35 dikategorikan besar. Pengujian *Q-Square* hanya dapat dilaksanakan pada konstruk endogen/variabel terikat yang memiliki indikator bersifat reflektif.

c) SRMR

SRMR singkatan dari Standardized Root Mean Square. SRMR merupakan ukuran fit model yaitu perbedaan antara matrik korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model (Yamin, 2023). Nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukkan model yang cocok (Hair dkk., 2019). Sedangkan menurut Schermelleh dalam Yamin (2023) nilai 0,08-0,10 masih acceptabel fit.

d) Konstruksi Diagram Jalur

Untuk dapat mempermudah memahami hasil rancangan *inner model* dan *outer model*, berikut konstruksi diagram jalur dalam penelitian ini:



Gambar 3. 5 Konstruksi Diagram Jalur

Keterangan:

X = Variabel lingkungan Kerja

X₁ = Indikator Lingkungan fisik

X₂ = Indikator Lingkungan non fisik

M = Variabel Kepuasan Kerja

M₁ = Indikator Kondisi kerja yang mendukung

M₂ = Indikator Keamanan pekerjaan

M₃ = Indikator Fleksibilitas untuk Menyeimbangkan Isu Kehidupan dan Pekerjaan

M₄ = Indikator peluang peningkatan karier

Y = Variabel Kinerja Guru

Y₁ = Indikator kualitas kerja

Y₂ = Indikator kuantitas kerja

Y_3 = Indikator ketepatan waktu

Y_4 = Indikator efektivitas

Y_5 = Indikator kemandirian

ξ (ksi) mewakili variabel laten eksogen, yaitu Lingkungan Kerja.

η_1 (eta) = mewakili variabel laten endogen, yaitu kepuasan kerja

η_2 (eta) = mewakili variabel laten endogen, yaitu kinerja guru

δ (delta) =, measurement error yang berhubungan dengan variabel eksogen, yaitu lingkungan kerja

δ_1 = Measurement error untuk Lingkungan Fisik

δ_2 = Measurement error untuk Lingkungan Non Fisik

ε (epsilon) = digunakan untuk measurement error pada variabel endogen, misalnya pada indikator yang terkait dengan Kepuasan Kerja (M) dan Kinerja Guru (Y).

ε_{y1} = Measurement error untuk Kualitas Kerja

ε_{y2} = Measurement error untuk Kuantitas Kerja

ε_{y3} = Measurement error untuk Ketepatan Waktu

ε_{y4} = Measurement error untuk Efektivitas

ε_{y5} = Measurement error untuk Kemandirian

ε_{m1} = Measurement error untuk Selalu senang setiap berangkat bekerja

ε_{m2} = Measurement error untuk Selalu optimis dalam bekerja

ε_{m3} = Measurement error untuk Bersemangat dalam bekerja

ε_{m4} = Measurement error untuk Mampu membuat komitmen

β (beta) = menggambarkan hubungan langsung antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru.

ζ (zeta) = Faktor-faktor atau pengaruh yang tidak terlihat atau tidak diukur ζ_1 = *Measurement error* (faktor-faktor atau pengaruh yang tidak terlihat atau tidak diukur) untuk Kepuasan Kerja (η_1)

ζ_2 = *Measurement error* (faktor-faktor atau pengaruh yang tidak terlihat atau tidak diukur) untuk Kinerja Guru (η_2)

λ_x = lamnda (kecil), loading faktor variabel laten eksogen lingkungan kerja

λ_{x1} = *Loading* faktor untuk Lingkungan Fisik

λ_{x2} = *Loading* faktor untuk Lingkungan non Fisik

λ_y = lamnda (kecil), loading faktor variabel laten endogen kinerja Guru

λ_{y1} = *Loading* faktor untuk Kualitas Kerja

λ_{y2} = *Loading* faktor untuk Kuantitas Kerja

λ_{y3} = *Loading* faktor untuk Ketepatan Waktu

λ_{y4} = *Loading* faktor untuk Efektivitas

λ_{y5} = *Loading* faktor untuk Kemandirian

λ_m = lamnda (kecil), loading faktor variabel laten endogen kepuasan kerja

λ_{m1} = *Loading* faktor untuk Selalu senang setiap berangkat bekerja

λ_{m2} = *Loading* faktor untuk Selalu optimis dalam bekerja

λ_{m3} = *Loading* faktor untuk Bersemangat dalam bekerja

λ_{m4} = *Loading* faktor untuk Mampu membuat komitmen

γ_1 = Koefisien jalur yang menunjukkan hubungan antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y).

γ_2 = Koefisien jalur yang menunjukkan hubungan antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (M).

G. Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan

Berdasarkan Gambar 3 dapat dibuat persamaan matematis sebagai berikut:

a) Persamaan Untuk Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model, yaitu spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan *variabel manifest* nya. Pada model PLS didapatkan persamaan seperti berikut ini:

a. Untuk variabel laten eksogen (Lingkungan Kerja)

$$X_1 = \lambda_{x1}\xi + \delta_1$$

$$X_2 = \lambda_{x2}\xi + \delta_2$$

b. Untuk variabel laten endogen 1 (Kepuasan Kerja)

$$M_1 = \lambda_{m1}\eta_1 + \varepsilon_1$$

$$M_2 = \lambda_{m2}\eta_1 + \varepsilon_2$$

$$M_3 = \lambda_{m3}\eta_1 + \varepsilon_3$$

$$M_4 = \lambda_{m4}\eta_1 + \varepsilon_4$$

c. Untuk variabel laten endogen 2 (Kinerja Guru)

$$Y_1 = \lambda_{y1}\eta_2 + \varepsilon_1$$

$$Y_2 = \lambda_{y2}\eta_2 + \varepsilon_2$$

$$Y_3 = \lambda_{y3}\eta_2 + \varepsilon_3$$

$$Y_4 = \lambda_{y4}\eta_2 + \varepsilon_4$$

$$Y_5 = \lambda_{y5}\eta_2 + \varepsilon_5$$

Pada persamaan tersebut, x merupakan indikator untuk variabel laten eksogen (ξ), sedangkan y dan z merupakan indikator untuk variabel laten endogen (η), dan λ_x , λ_y , λ_m merupakan *matriks loading* yang menggambarkan seperti koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan δ dan ε dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran atau *noise*.

b) Persamaan Untuk Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten (*structural model*) disebut juga dengan *inner relation*. Pada model PLS didapatkan persamaan seperti berikut ini:

$$\eta_1 = \gamma_1\xi + \zeta_1 \quad \eta_2 = \gamma_2\xi + \beta\eta_1 + \zeta_2$$

Dimana η merupakan vektor variabel endogen (*dependen*), γ merupakan vektor pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, β merupakan vektor pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen, ξ merupakan vektor variabel laten eksogen (*independen*), dan ζ adalah vektor residual (*unexplained variance*).

3.2.9 Pengujian Hipotesis

Menurut pendapat Abdurahman dkk. (2017, hlm. 149) hipotesis merupakan pernyataan sementara yang harus diuji kebenarannya. Pengujian hipotesis merupakan prosedur yang menghasilkan suatu keputusan di dalam menerima ataupun menolak hipotesis tersebut. Pengujian hipotesis dengan metode SEM-PLS dilakukan dengan cara melakukan proses *bootstrapping* dengan bantuan *software* SmartPLS 4.

1. Merumuskan Hipotesis Statistik

Hipotesis I

$H_0: \gamma_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

$H_1: \gamma_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru

Hipotesis II

$H_0: \gamma_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

$H_1: \gamma_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hipotesis III

$H_0: \beta = 0$: Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru

$H_1: \beta \neq 0$: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Hipotesis IV

$H_0: \gamma_2.\beta = 0$: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi melalui kepuasan kerja

$H_1: \gamma_2.\beta \neq 0$: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi melalui kepuasan kerja

2. Menentukan Uji Statistik

Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antar variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan t-statistik. Adapun pengujian t statistik memiliki syarat apabila nilai t statistik > 1.96 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kedua variabel tersebut. Selain itu, untuk melihat uji hipotesis dalam SEM-PLS dapat dilihat dari nilai *p-value*, apabila nilai *p-value* < 0.05 maka hipotesis diterima dan begitu sebaliknya.

Firza Insanudzaky, 2025

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SMKN 11 BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Secara umum, proses pengujian hipotesis dengan SmartPLS 4 adalah sebagai berikut:

- a) Menyiapkan data dalam *file* microsoft excel dengan format CSV
- b) Membuka program SmartPLS 4
- c) Klik *create new project* lalu klik *new project*
- d) Klik *import data file* lalu pilih file yang akan di impor
- e) Klik SEM-PLS yang berada di atas halaman
- f) Menggambar model penelitian dan klik *connect* untuk menghubungkan hubungan antar variabel
- g) Klik *calculate* selanjutnya klik *bootstrapping* untuk melakukan pengujian hipotesis
- h) Untuk melihat pengaruh secara parsial (hipotesis 1, 2, dan 3) klik *path coefficients* dan untuk melihat pengaruh secara simultan (hipotesis 4) klik *specific indirect effects*.