



## Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Guru SMP Negeri 1 Karangsambung)

Sinta Fitriah<sup>1</sup>, Irfan Helmy<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Putra Bangsa

sintafitriah59@gmail.com<sup>1</sup>

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received: September 16<sup>th</sup> 2023

Accepted: September 29<sup>th</sup> 2023

Published: October 14<sup>th</sup> 2023

#### Keywords:

*Kompetensi Profesional,  
Lingkungan Kerja Fisik,  
Kepuasan Kerja, Kinerja*

### ABSTRACT

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

### Pendahuluan

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

Pendidikan menjadi salah satu sarana yang berpengaruh besar dalam membentuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu organisasi yang ada di dalam suatu instansi atau

perusahaan dan merupakan sumber daya yang tidak dapat di gantikan serta menjadi aset yang penting. Pendidikan adalah suatu tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak. Maksudnya ialah bahwa pendidikan menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada peserta didik agar sebagai manusia dan anggota masyarakatnya dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup yang setinggi-tingginya (Ki Hajar Dewantara).

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

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

Senada dengan Bastian (2001:329) menjelaskan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Pendapat lain yang mendukung yaitu menurut Bintoro dan Daryanto (2017:105) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung sudah baik, setiap tahun mengalami peningkatan. Hal ini ditandai dengan adanya akreditasi A untuk aspek pembelajaran. Fenomena lainnya yaitu kinerja guru dalam proses pembelajaran juga semakin maju, yang awalnya hanya menggunakan media buku diperpustakaan, sekarang sudah menggunakan teknologi seperti lintas media, dan website.

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

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

**Tabel 1. Daftar Prestasi Guru SMP Negeri 1 Karangsambung**

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

*Sumber: Hasil wawancara (2023)*

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

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

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

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

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

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

## **Telaah Literatur dan Pengembangan Hipotesis**

### **Kompetensi Profesional**

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

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

### **Lingkungan Kerja Fisik**

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

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

### **Kepuasan kerja**

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

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

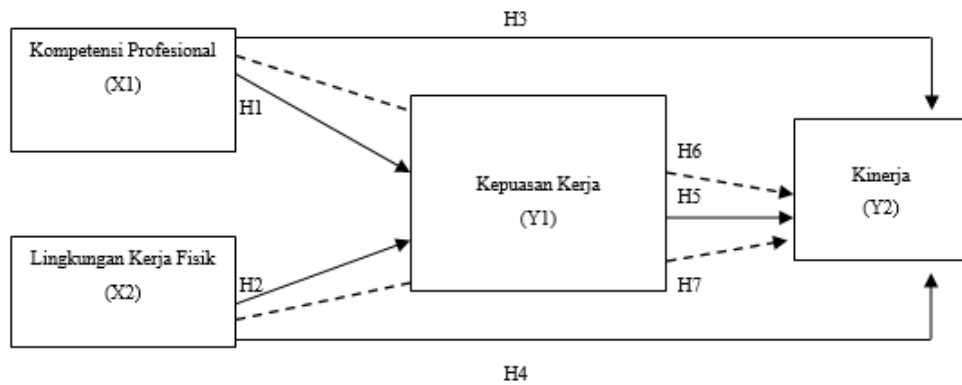
### **Kinerja**

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

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

### **Model Empiris**

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



Gambar 1. Model Empiris

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Kompetensi profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H<sub>3</sub>: Kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja
- H<sub>4</sub>: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja
- H<sub>5</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja
- H<sub>6</sub>: Kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja
- H<sub>7</sub>: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

### Metode Penelitian

#### Populasi

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

#### Sampel

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

#### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, studi pustaka, dan kuesioner.

#### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya *non statistic*. Analisis statistik digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS for windows (*Statistical Product and Services Solutions*) Version 25.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatan pernyataan dalam suatu kuesioner.  $R_{tabel}$  dapat diketahui dengan cara  $df = n-2$  ( $df = 30 - 2 = 28$ ) maka diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar  $= 0,361$

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompetensi Profesional**

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

*Sumber: Data primer diolah (2023)*

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa semua item pernyataan untuk variabel kompetensi profesional memiliki nilai r hitung  $> 0,361$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Dengan demikian semua pernyataan bersifat valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

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

*Sumber: Data primer diolah (2023)*

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai r hitung  $> 0,361$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Dengan demikian semua pernyataan bersifat valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

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

*Sumber: Data primer diolah (2023)*

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai r hitung  $> 0,361$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Dengan demikian semua pernyataan bersifat valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

**Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja**

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

*Sumber: Data primer diolah (2023)*

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja memiliki nilai r hitung  $> 0,361$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Dengan demikian semua pernyataan bersifat valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Instrument dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

**Tabel 6. Uji Reliabilitas**

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

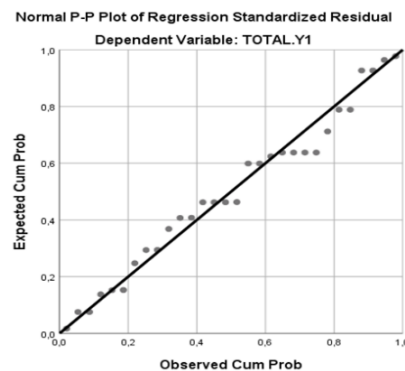
Sumber: Data primer diolah (2023)

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

### Uji Asumsi Klasik

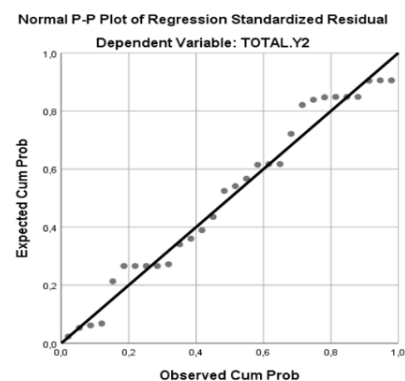
#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik P-Plot. Hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Data primer diolah (2023)

**Gambar 2. Uji Normalitas Substruktural 1**



Sumber: Data primer diolah (2023)

**Gambar 3. Uji Normalitas Substruktural 2**

Berdasarkan pada gambar 2 dan 3 diatas diketahui bahwa pada model substruktural I dan II titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan juga mengikuti garis diagonal. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa residual dari data yang digunakan bersifat normal.

**Uji Multikolinearitas**

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

**Tabel 7. Uji Multikolinearitas Substruktural 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,011	2,229			
TOTAL.X1	,386	,145	,398	,809	1,236
TOTAL.X2	,499	,167	,446	,809	1,236

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel pada model substruktural 1 memiliki nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak saling berkolerasi atau tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 8. Uji Multikolinearitas Substruktural 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,033	1,608			
TOTAL.X1	-,005	,116	-,005	,640	1,562
TOTAL.X2	,685	,137	,607	,608	1,646
TOTAL.Y1	,367	,137	,363	,487	2,054

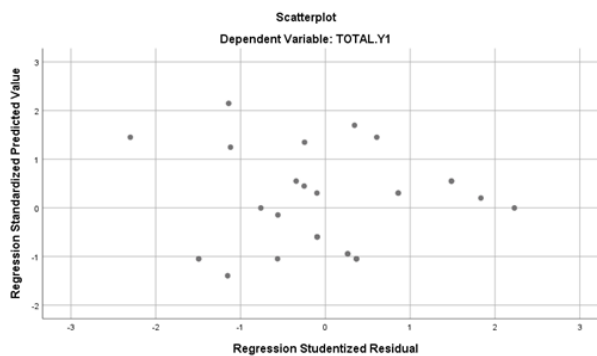
a. Dependent Variable: TOTAL.Y2

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel pada model substruktural 2 memiliki nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak saling berkolerasi atau tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

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

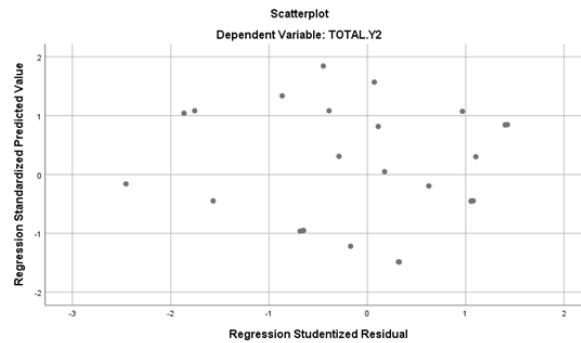


Sumber: Data primer diolah (2023)

**Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural 1**



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas Substruktural 1 pada gambar 4 di atas, menunjukkan bahwa *plot* dalam *scatterplot* menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *regression Standardized*, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Sumber: Data primer diolah (2023)

**Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural 2**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas Substruktural 2 pada gambar 5 di atas, menunjukkan bahwa *plot* dalam *scatterplot* menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *regression Standardized*, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis**

**Uji t**

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  0,05 penentuan t tabel yaitu dengan rumus  $df = n - k$  ( $30 - 2 = 28$ ). Diperoleh pada angka t tabel sebesar 1,701.

**Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t) Substruktural 1**

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,011	2,229		-,902	,375
TOTAL.X1	,386	,145	,398	2,666	,013
TOTAL.X2	,499	,167	,446	2,990	,006

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber: Data primer diolah (2023)

Hasil uji t pada tabel 9 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kompetensi profesional (X1) sebesar  $2,666 > 1,701$  dan nilai signifikansinya  $0,013 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 1 diterima**.

Hasil uji t pada tabel 9 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar  $2,990 > 1,701$  dan nilai signifikansinya  $0,006 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 2 diterima**.

**Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t) Substruktural 2**

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

a. Dependent Variable: TOTAL.Y2

Sumber: Data primer diolah (2023)

Hasil uji t pada tabel 10 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kompetensi profesional (X1) sebesar  $-0,041 < 1,703$  dan nilai signifikansinya  $0,968 > 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 3 ditolak**.

Hasil uji t pada tabel 10 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar  $5,005 > 1,703$  dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 4 diterima**.

Hasil uji t pada tabel 10 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepuasan kerja (Y1) sebesar  $2,680 > 1,703$  dan nilai signifikansinya  $0,013 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 5 diterima**.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Santoso (2010) koefisien determinasi ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel independen R<sup>2</sup> sama dengan 10, maka tidak ada sedikitpun presentasi pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap dependen.

**Tabel 11. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural I**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 <sup>a</sup>	,513	,477	1,11838

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

b. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber: Data primer diolah (2023)

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

**Tabel 12. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural 2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 <sup>a</sup>	,768	,741	,79484

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

b. Dependent Variable: TOTAL.Y2

Sumber: Data primer diolah (2023)

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

**Analisis Korelasi**

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

- a. 0 - 0,25 = Korelasi Sangat Lemah
- b. >0, 025 - 0,5 = Korelasi Cukup Kuat
- c. >0,5 - 0,75 =Korelasi Kuat
- d. >0,75 - 1 = Korelasi Sangat Kuat

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

**Tabel 13. Hasil Uji Korelasi**

		TOTAL.X1	TOTAL.X2
TOTAL.X1	Pearson Correlation	1	,437*
	Sig. (2-tailed)		,016
	N	30	30
TOTAL.X2	Pearson Correlation	,437*	1
	Sig. (2-tailed)	,016	
	N	30	30

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

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 13 diatas, nilai korelasi antara kompetensi profesional dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,437, dan tingkat signifikansi 0,016berarti antara variabel kompetensi profesional dan lingkungan kerja fisik terdapat korelasi dan signifikan.

**Analisis Jalur**

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

**Substruktural I**

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

Dimana:

Y1 = Kepuasan kerja

$\beta$  = Koefisien Beta

X1 = Kompetensi Profesional

X2 = Lingkungan Kerja Fisik

$\epsilon 1$  = Error

**Tabel 14. Hasil Uji R<sup>2</sup> Struktural I**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,716 <sup>a</sup>	,513	,477	1,11838	1,728

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

b. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber: Data primer diolah (2023)

**Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-2,011	2,229				-,902
TOTAL.X1	,386	,145	,398	2,666	,013	,809	1,236
TOTAL.X2	,499	,167	,446	2,990	,006	,809	1,236

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

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

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

Dimana :

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

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

$$e1 = 0,723$$

Keterangan:

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

### Substruktural II

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

Dimana:

Y2 = Kinerja

$\beta$  = Koefisien Beta

Y1 = Kepuasan kerja

X1 = Kompetensi profesional

X2 = Lingkungan kerja fisik

$\epsilon 2$  = Error

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

**Tabel 16. Hasil Uji R<sup>2</sup> Struktural II**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,876 <sup>a</sup>	,768	,741	,79484	1,423

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

b. Dependent Variable: TOTAL.Y2

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

**Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural 2**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,033	1,608		,643	,526		
	TOTAL.X1	-,005	,116	-,005	-,041	,968	,640	1,562
	TOTAL.X2	,685	,137	,607	5,005	,000	,608	1,646
	TOTAL.Y1	,367	,137	,363	2,680	,013	,487	2,054

a. Dependent Variable: TOTAL.Y2

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y2 = -0,005 X1 + 0,607 X2 + 0,363 + e2$$

Dimana:

$$e2 = \sqrt{1 - 0,741}$$

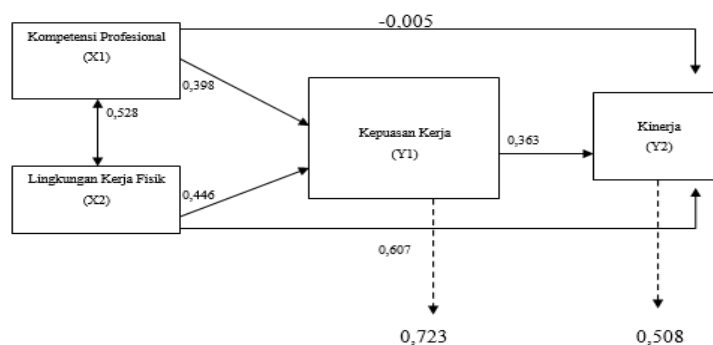
$$e2 = \sqrt{0,259}$$

$$e2 = 0,508$$

Keterangan :

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

**Diagram Analisis Jalur**



Sumber: Data Primer Diolah (2023)

**Gambar 6. Diagram Analisis Jalur**

### Uji Sobel

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

### Uji sobel pengaruh kompetensi profesional pada kinerja melalui kepuasan

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

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Gambar 7. Hasil Uji Sobel Substruktural 1

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

### Uji sobel pengaruh lingkungan kerja fisik pada kinerja melalui kepuasan

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

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Gambar 8. Hasil Uji Sobel Substruktural 2

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

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa Variabel kompetensi profesional (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar  $t_{hitung} (2.666) > t_{tabel} (1.701)$  atau signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat diambil keputusan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  yang mempresentasikan kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja terbukti. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi profesional seperti keterampilan, keahlian, dan pengetahuan maka semakin meningkat pula kepuasankerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chesanova, Rienaberdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh hasil bahwa kompetensi professional memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik kompetensi profesional dalam bekerja maka kepuasan kerja semakin meningkat.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa Variabel lingkungan kerja fisik (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar  $t_{hitung} (2.990) > t_{tabel} (1.701)$  atau signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat diambil keputusan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  yang mempresentasikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja terbukti. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik seperti penerangan ditempat kerja yang cukup, lingkungan kerja yang bersih, suhu udara yang sejuk, lingkungan kerja yang aman, fasilitas komputer yang cukup maka semakin meningkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh NA Safitri, B Santoso data yang dikumpul diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi kepuasan kerja yang berpengaruh positif signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja semakin meningkat.

### **Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa Variabel Kompetensi Profesional (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar  $t_{hitung} (-0,041) < t_{tabel} (1.701)$  atau signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat diambil keputusan  $H_0$  diterima. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  yang mempresentasikan kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja tidak terbukti. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja, karena disebabkan oleh salah satu faktor yaitu rentan usia diatas 40 tahun sehingga rata-rata penguasaan SDMnya dibidang IT masih rendah. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M Suebudin menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa Variabel lingkungan kerja fisik (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar  $t_{hitung} (5.005) > t_{tabel} (1.701)$  atau signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat diambil keputusan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  yang mempresentasikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja terbukti. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik seperti penerangan ditempat kerja yang cukup, lingkungan kerja yang bersih, suhu udara yang sejuk, lingkungan kerja yang aman, fasilitas komputer yang cukup maka semakin meningkat kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh NF Lestari, [T Sipayung](#), F Purba setelah melakukan uji validitas dan realibilitas mengenai konsep lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerjanya semakin kompeten.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa Variabel kepuasan kerja (Y1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari

$t_{\text{tabel}}$  sebesar  $t_{\text{hitung}}$  (2.680) >  $t_{\text{tabel}}$  (1.701) atau signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat diambil keputusan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_5$  yang mempresentasikan kepuasan kerja terhadap kinerja terbukti. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja seperti guru merasa puas dengan supervisi kepala sekolah, mendapatkan pelatihan-pelatihan dan mendapatkan reward atas penghargaan yang diperoleh maka semakin meningkat kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A Yasinta menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin puas dengan apa yang diperoleh maka kinerjanya semakin kompeten.

### **Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa Variabel kompetensi profesional ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar  $t_{\text{hitung}}$  (1.888) >  $t_{\text{tabel}}$  (1.701) atau signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat diambil keputusan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_6$  yang mempresentasikan kompetensi profesional terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robertson Ismail (2021) menyatakan bahwa kompetensi profesional dengan mediasi kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi profesional terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi maka kinerjanya semakin kompeten.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa Variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar  $t_{\text{hitung}}$  (1.994) >  $t_{\text{tabel}}$  (1.701) atau signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat diambil keputusan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_7$  yang mempresentasikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fharadita, Noormalia Afit (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, bahwa kepuasan kerja dapat digunakan sebagai variabel mediasi, karena hasil kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi maka kinerjanya semakin kompeten.

### **Penutup**

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

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Guru di SMP Negeri 1 Karangasambung.



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

### Saran

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

### Referensi

- Chesanova, R. (2017). Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap di SMK Negeri 11 Bandung. *Skripsi*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Fharadhita, N. A. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Quarry Departement PT. Holcim Indonesia Tbk Cilacap). *Skripsi*. Universitas Jenderal Soedirman.
- Immah, F., & Kartini, T. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 01 Kalisat Tahun Pelajaran 2018/2019. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 14(1), 253-255.
- Ismail, R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja di Politeknik Angkatan Darat Malang. *SKETSA BISNIS*, 8(1), 1-18.
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di MTS AL-HIDAYAH Laras. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1-15.
- Malindasari, V. R.. (2022). Kemampuan Pengguna Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Mustika, Z., & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Banda Aceh. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 11(2), 39-53.
- Prabandaru, D. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Negeri 6 Kediri. *Akuntansi: Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(3), 254-261.
- Safitri, N. A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk. *Jurnal E-Bis*, 6(2), 595-605.

- Suebudin, M. . (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Krangkeng Kabupaten Indramayu. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(4), 712-732.
- Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Suyitno, T. (2018). Pengaruh Hasil Diklat, Kompetensi Pedagogik, dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan Dan Keagamaan*, 6(1), 122-142.