

The Influence of Soft Skills, Work Commitment, and Work Environment on Teacher Performance at SMP Negeri 2 Pare Kediri

Rayan Sya'irul Abdillah
Universitas Islam Kadiri

Corresponding Author: Rayan Sya'irul Abdillah,
rayansyairulabdillah35@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Soft Skills (X1),
Work Commitment (X2),
Work Environment (X3),
Performance (Y)

Received : 12, March

Revised : 15, April

Accepted: 20, May

©2024 Abdillah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to determine the influence of soft skills, work commitment and work environment on teacher performance at SMP Negeri 2 Pare Kediri. The variables used in this research are Soft Skills (X1), Work Commitment (X2), Work Environment (X3), and Performance (Y). The research location is Jalan P.K. Nation No. 2, etc. Puhrejo, Ds. Tulungrejo, District. Pare, Kab. Kediri, East Java 64212. With data collection techniques in the form of interviews, questionnaires and observations. Meanwhile, the analysis used uses quantitative methods with multiple linear regression tools using the SPSS version 25.0 software program. Based on tests carried out with partial multiple linear regression analysis, it shows that Soft Skill (X1) has a positive and significant effect on Performance (Y) and Work Commitment (X2) has an insignificant effect on Performance (Y), while the Work Environment variable (X3) has an insignificant effect on Performance (Y). partial has no significant effect on Performance (Y). This is aimed at the significant value for variable X1 $5.562 > 2.012$, variable X2 $0.460 < 2.012$, and variable Partially, Soft Skills (X1), Work Commitment (X2), and Work Environment (X3) have a positive and significant effect on the performance (Y) of teachers at SMP Negeri 2 Pare Kediri.

Pengaruh Soft Skill, Komitmen Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Pare Kediri

Rayan Sya'irul Abdillah

Universitas Islam Kadiri

Corresponding Author: Rayan Sya'irul Abdillah,

rayansyairulabdillah35@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: *Soft Skill* (X_1),
Komitmen Kerja (X_2),
Lingkungan Kerja (X_3),
Kinerja (Y)

Received : 12, Maret

Revised : 15, April

Accepted: 20, Mei

©2024 Abdillah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Soft Skill*, *Komitmen Kerja*, dan *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru* di SMP Negeri 2 Pare Kediri. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini, adalah *Soft Skill* (X_1), *Komitmen Kerja* (X_2), *Lingkungan Kerja* (X_3), dan *Kinerja* (Y). Lokasi penelitian di Jalan P.K. Bangsa No. 2, Dsn. Puhrejo, Ds. Tulungrejo, Kec. Pare, Kab. Kediri, Jawa Timur 64212. Dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, kuesioner, dan observasi. Sedangkan analisis yang digunakan menggunakan metode kuantitatif dengan alat regresi linier berganda menggunakan program *software* SPSS versi 25.0. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda secara parsial menunjukkan bahwa *Soft Skill* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja* (Y) dan *Komitmen Kerja* (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap *Kinerja* (Y), sedangkan variabel *Lingkungan Kerja* (X_3) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap *Kinerja* (Y). Hal ini, ditunjukkan dari nilai signifikan untuk variabel X_1 $5,562 > 2,012$, variabel X_2 $0,460 < 2,012$, dan variabel X_3 $-1,183 < 2,012$. Secara parsial *Soft Skill* (X_1), *Komitmen Kerja* (X_2), dan *Lingkungan Kerja* (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada guru di SMP Negeri 2 Pare Kediri.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu sistem terbuka yang tidak pernah terlepas dari masalah, baik dalam masalah mikro ataupun makro. Masalah mikro meliputi masalah kurikulum, masalah pendidikan, dan lainnya, sedangkan masalah makro terdiri dari masalah kurang meratanya pendidikan, rendahnya mutu pendidikan, dan lain sebagainya (Kurniawan, 2016). Data *World Education Ranking* terbitan *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD, 2015), memperlihatkan peringkat negara terbaik dalam pendidikan dinilai dari segi membaca, matematika, dan ilmu pengetahuan. Indonesia berada pada posisi 69 dari 75 negara. Hasil laporan OECD, posisi tertinggi diraih Singapura, kedua Hongkong, ketiga Korea Selatan dan ke empat Jepang.

Pada lingkup ASEAN, Indonesia memiliki kualitas pendidikan yang masih tertinggal dan kurang dibandingkan dengan negara ASEAN yang lain. Data UNESCO dalam *Global Education Monitoring* (GEM) 2016 memperlihatkan pendidikan di Indonesia mendapat peringkat 10 dari 14 negara berkembang. Hal tersebut juga didukung dengan data kompetensi guru, dari 3,9 juta guru yang ada saat ini, masih terdapat 25% yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% guru belum memiliki sertifikat profesi (Djafar dkk, 2021).

Guru mempunyai peran utama dalam mencapai keberhasilan pembelajaran dengan kompetensi dan komitmen yang dimilikinya. Guru yang profesional dan memiliki kinerja tinggi dalam proses pendidikan dapat dikatakan tidak berhasil apabila tidak ada niat yang tulus dari para guru untuk mengetahui, memahami, memperhatikan dan menerapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru (Elfita dkk, 2019). Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan sekolah yang memerlukan upaya proses pembelajaran yang lebih baik dan lebih diperhatikan, dimana karakter peserta didik mulai terbentuk pada tingkat ini (Nainggolan dkk, 2020).

Berdasarkan dari uraian diatas, maka untuk meningkatkan *soft skill*, komitmen kerja dan lingkungan kerja di SMP Negeri 2 Pare Kediri diperlukan kinerja yang optimal dari para guru. *Soft skill* guru untuk mendidik yang tidak diperhatikan sehingga kurang maksimal untuk diterapkan, komitmen guru yang tidak sepenuhnya berkontribusi, dan lingkungan kerja guru di sekolah yang tidak nyaman (kurang mendukung) memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di sekolah. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Soft Skill*, Komitmen Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Pare Kediri".

TINJAUAN PUSTAKA

Soft skill merupakan suatu kemampuan karakteristik yang dimiliki setiap individu dalam merespon lingkungannya. *Soft skill* diartikan sebagai kualitas yang dibutuhkan pada setiap pekerja yang tidak berkaitan dengan teknis. Kemampuan tersebut misalnya, kemampuan untuk beradaptasi dan kemampuan dapat berinteraksi dengan orang lain (Manara, 2014). Menurut Sopokui (2021), *soft skill* adalah keterampilan personal dan keterampilan interpersonal yang sifatnya tidak nampak. Kemampuan seseorang untuk mengelola emosi merupakan salah satu dari bentuk *soft skill* yang dimiliki oleh

setiap individu. Hal tersebut terlihat ketika seseorang memiliki *soft skill* yang baik, maka seseorang tersebut dapat mengendalikan ledakan amarahnya di depan publik dan tetap bersikap baik di depan orang lain.

Pengembangan *soft skill* guru diperlukan dan harus berlandaskan pada kehidupan nyata, berpikir tingkat tinggi, aktivitas siswa, aplikatif, penilaian komprehensif dan pembentukan manusia yang memiliki akal sehat (Rokhimawan, 2012). *Soft skill* secara sederhana dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang yang berkaitan dengan kepribadian dan sosial. Pada dunia pendidikan *soft skill* harus dimiliki oleh seseorang guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang terdiri dari kompetensi kepribadian dan kompensasi sosial (Jaenuri, 2017).

Jenis-jenis Soft Skill

Soft skills memiliki arti yaitu sebuah perilaku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kerja (*human performance*). Menurut Asmuni (2015), *soft skill (people skills)* terbagi menjadi dua bagian, antara lain *intrapersonal skill* dan *interpersonal skill*. *Intrapersonal skill* merupakan keterampilan seseorang dalam “mengatur” diri sendiri. Sedangkan *interpersonal skill* adalah keterampilan seseorang yang dipergunakan untuk berhubungan dengan orang lain.

Soft skill diartikan sebagai suatu keterampilan individu yang perlu dikembangkan oleh guru dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) yang mampu mengoptimalkan pengembangan unjuk kerja secara maksimal (Daniah, 2012). Dua jenis keterampilan tersebut perlu diasah dan dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis-jenis Soft Skill

Interpersonal Skill	Intrapersonal Skill
Communication skills (keterampilan komunikasi lisan dan tulisan)	Transforming character (mengubah karakter)
Relationship building (keterampilan pembentukan relasi)	Transforming beliefs (mengubah kepercayaan)
Motivation skills (keterampilan memotivasi)	Change management (manajemen perubahan)
Leadership skills (keterampilan memimpin)	Stress management (manajemen stres)
Self-marketing skills (keterampilan memasarkan)	Time management (manajemen waktu)

Tabel 2. Lanjutan

Negotiation skills (keterampilan negosiasi)	Creative thinking processes (proses pemikiran kreatif)
Negotiation skills (keterampilan negosiasi)	Creative thinking processes (proses pemikiran kreatif)

Presentation skills (keterampilan presentasi)	Goal setting & life purpose (penempatan sasaran dan tujuan)
Public speaking skills (keterampilan berbicara)	Accelerated learning techniques (teknik pemercepatan belajar)
Organizational skills (kemampuan berorganisasi)	

Sumber: Penelitian terdahulu, 2023

Beberapa contoh penjelasan *soft skill* yang perlu dikembangkan guru meliputi:

- 1) kemampuan komunikasi (komunikasi lisan dan tulisan). Dasar soft skill adalah keterampilan berkomunikasi, yang memungkinkan manusia beradaptasi dengan lingkungannya.
- 2) Keterampilan presentasi mencakup merencanakan, menyiapkan, dan menyebarkan atau menyampaikan pesan. Keterampilan presentasi dapat disampaikan secara fisik, lisan, atau melalui media elektronik.
- 3) Kelompok kerja (kerja tim atau kelompok) adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Organisasi berhasil jika mereka bekerja sama. Kesepakatan dan kerja sama di antara anggota kelompok adalah bukti kerja tim..

Professional ethics (etika profesi), etika profesi tercermin pada pelaksanaan tugas. Contoh tersebut seperti, seorang guru hanya berpikir tentang pekerjaan mengajar (tekun), bekerja dengan sepenuh hati, memberikan kontribusi terhadap keberhasilan tugas sekolah, berpikir, serta memberikan sesuatu yang bisa diberikan tanpa berharap atau menginginkan imbalan yang bisa diperoleh nantinya.

Manfaat dari Soft Skill

Soft skill yang diterapkan oleh guru memiliki manfaat tersendiri yang dapat dirasakan. Beberapa manfaat *soft skill* bagi guru antara lain, (a) mampu melakukan hubungan interpersonal dengan baik, (b) dapat mengambil keputusan secara tepat, (c) berkomunikasi secara efektif, (d) membuat seorang guru menjadi lebih bermantabat, dan (e) dapat memberikan tauladan yang baik bagi peserta didik (Daniah, 2012). Berdasarkan beberapa manfaat tersebut dapat diketahui bahwa yang merasakan manfaat penerapan *soft skill* guru tidak hanya guru saja, tetapi orang di sekitarnya seperti peserta didik dapat merasakan manfaatnya. Hal tersebut tentu berdampak baik untuk peningkatan kinerja guru.

Soft skill sangat penting dimiliki setiap orang, karena dipergunakan untuk berinteraksi dan bersosialisasi. Menurut Sapriadi (2022), terdapat beberapa manfaat *soft skill* dalam pembelajaran. Manfaat *soft skill* tersebut antara lain:

- 1) Berpartisipasi dalam tim
- 2) Bernegosiasi
- 3) Menyatukan sebuah tim di tengah perbedaan budaya
- 4) Pengambilan keputusan dengan menggunakan keterampilan
- 5) Kemampuan memecahkan masalah

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Soft skill

Soft skill merupakan suatu kemampuan yang efektif untuk memudahkan seseorang lebih mudah untuk beradaptasi dan bergaul dengan lingkungan sekitarnya. *Soft skill* terdiri dari tiga komponen, menurut Sapriadi (2022), yaitu kemampuan psikologis, kemampuan sosial, dan kemampuan komunikasi. Semua komponen ini saling berhubungan dan membentuk *soft skill* yang baik. Tiga faktor utama mendukung *soft skill* yang dimiliki seseorang, menurut penelitian Faturrahman (2021). Faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Kemampuan psikologi adalah kemampuan yang dapat membuat seseorang mengambil tindakan berdasarkan pertimbangan pemikirannya, sehingga mereka dapat menciptakan perilaku yang sesuai dengan apa yang mereka pikirkan. Kemampuan psikologis lebih pada apa yang mereka pikirkan daripada apa yang mereka pikirkan.
- 2) Kemampuan social adalah Kemampuan seseorang untuk berinteraksi dan membawa diri dalam pergaulan dalam kelompoknya.
- 3) Kemampuan komunikasi adalah Kemampuan yang meliputi upaya penyampaian pesan dan informasi baik yang tertulis, tidak tertulis, verbal maupun non verbal

Dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi pembentukan *soft skill* yaitu kemampuan psikologis, kemampuan sosial, kemampuan komunikasi. Hal itu disebabkan kemampuan tersebut sangat diperlukan dalam faktor yang mempengaruhi pembentukan *soft skill*. Apabila kemampuan tersebut tidak ada pada diri tenaga pendidik, maka *soft skill* yang dimiliki masih kurang karena dalam pembentukan *soft skill* perlu adanya kemampuan psikologis, sosial, dan komunikasi seorang tenaga pendidik.

Indikator Soft skill

Menurut Sharma (dalam S. Anugrahini Irawati dkk, 2020:99) yang terdapat lima indikator untuk mengukur *soft skill*:

- 1) Kemampuan komunikasi merupakan sautu bagian yang utama didalam pekerjaan.seorang pegawai dapat mengekspresikan perasaannya dan mengungkapkan gagasan ide-ide dengan menggunakan komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai proses dua arah penerimaan dan tingkah laku seseorang yang membaawa pesan kepada orang lain sebagai tujuan bertukar informasi.
- 2) Kecerdasan emosional merupakan bekal utama dalam bekerja. Kecerdasan emosional memiliki unsur-unsur penting dalam bekerja bersama tim maupun mandiri. Jika unsur-unsur tersebut telah dimiliki oleh seorang karyawan maka setiap karyawan akan memberikan kinerja yang baik untuk suatu perusahaan.
- 3) Ketrampilan berpikir adalah cara penyelesaian masalah menggunakan identifikasi dan analisis terhadap suatu maslah yang sulit terjadi dan beragam. Ketrampilan berpikir akan memunculkan ide dan gagasan baru.
- 4) Etika merupakan norma yang mengandung prinsip moral yang menjadi pedoman bagi setiap karyawan dalam menjalankan aturan dan tata kerja disuatu perusahaan.

5) Keterampilan kepemimpinan adalah factor utama dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan yang memiliki titik pusat dan penentu kebijakan apa saja yang akan dijalani oleh perusahaan dari awal hingga tercapai suatu tujuan bersama.

Keterampilan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan, dimana sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak dipaksa.

Komitmen Kerja

Definisi Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah sikap dan tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh seseorang. Komitmen kerja meliputi keinginan dan tekad untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan memberikan hasil yang terbaik sesuai dengan tugas yang diberikan. Seseorang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi biasanya lebih fokus dan berdedikasi pada pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Komitmen kerja dapat terbentuk dari beberapa faktor, seperti nilai-nilai pribadi, motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kondisi lingkungan kerja. Seseorang yang memiliki nilai-nilai positif seperti integritas, tanggung jawab, dan ketulusan dalam bekerja, biasanya lebih mudah untuk memiliki komitmen kerja yang tinggi. Sedangkan motivasi yang kuat dalam mencapai tujuan dan kepuasan kerja yang dirasakan dapat meningkatkan komitmen kerja seseorang.

Pentingnya komitmen kerja terletak pada kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan baik, berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, dan meningkatkan kualitas hidupnya melalui pekerjaannya. Komitmen kerja juga dapat memberikan dampak positif pada lingkungan kerja, seperti meningkatkan semangat kerja, meningkatkan kolaborasi tim, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Menurut Damayanti (2021), Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Indikator Komitmen Kerja

Upaya guru untuk mengembangkan diri mencerminkan adanya komitmen guru terhadap tugas-tugasnya. Komitmen yang dimiliki guru memiliki tingkatan berbedanya, dari tingkatan yang rendah hingga tingkatan yang tinggi. Komitmen dapat dibedakan menjadi tiga yaitu:

1) *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), merupakan komitmen yang dilandasi oleh rasa keinginan yang tumbuh dari: identitas kepribadian, kepercayaan, hubungan baik dan keterlibatan personal;

- 2) *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan), adalah komitmen yang dilandasi preferensi adanya investasi, ketergantungan, dan pengorbanan secara sosial maupun secara ekonomi;
- 3) *Normative Commitment* (Komitmen Normatif), yaitu komitmen yang dilandasi internalisasi norma dan konstruk psikologis organisasi sehingga tumbuh rasa berbagi tanggung jawab (Sukanto dan Pardjono, 2016). Namun berdasarkan observasi, ternyata masih ada sebagian guru yang kurang memiliki komitmen terhadap tugas-tugasnya.

Komitmen kerja dapat menggambarkan keinginan karyawan untuk ikut berperan serta dalam mencapai tujuan perusahaan dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan (Damayanti, 2021). Komitmen kerja dapat diukur menggunakan empat indikator yang sudah dikembangkan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota, karyawan bangga bekerja di perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
- 2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja, adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi dari sebelumnya.
- 3) Penerimaan nilai organisasi, karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
- 4) Penerimaan tujuan organisasi, keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Kompensasi adalah salah satu komponen penting dalam menciptakan komitmen kerja yang baik. Kompleksitas pemenuhan yang mencakup penyelesaian finansial dan nonfinansial dapat mendorong, menarik, dan mempertahankan karyawan. Disiplin kerja adalah komponen implementasi kerja tambahan yang menentukan kualitas pekerjaan. Disiplin adalah sikap dan perilaku kerja yang mengikuti ketentuan dan prosedur operasi standar (SOP), sehingga setiap tindakan mengikuti SOP. Selain itu, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen. Lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk melakukan banyak hal dalam jangka waktu yang lama (Sutoro, 2020).

Komitmen harus diusahakan dan didorong agar menjadi sikap yang melekat dan menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari karyawan di tempat kerja. Oleh karenanya peran serta lembaga atau perusahaan dalam memberikan motivasi melalui kompensasi, disiplin dan membangun lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan komitmen kerja yang berimplikasi pada hasil kerja yang baik.

Ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen kerja seseorang, di antaranya:

- 1) Kepuasan kerja: Kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja seseorang. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka seseorang tersebut cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya.
- 2) Keadilan organisasi: Keadilan organisasi juga dapat mempengaruhi komitmen kerja. Jika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil oleh organisasi, maka mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi tersebut.
- 3) Dukungan sosial: Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan juga dapat mempengaruhi komitmen kerja seseorang. Jika seseorang merasa didukung dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan, maka seseorang itu cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya.
- 4) Peluang pengembangan karir: Peluang pengembangan karir juga dapat mempengaruhi komitmen kerja seseorang. Jika seseorang merasa memiliki peluang untuk berkembang dan naik jabatan di organisasi tersebut, maka mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi tersebut.
- 5) Kebijakan organisasi: Kebijakan organisasi juga dapat mempengaruhi komitmen kerja. Jika kebijakan organisasi mendukung kesejahteraan karyawan, seperti fleksibilitas waktu kerja dan tunjangan kesehatan, maka karyawan cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi tersebut.
- 6) Budaya organisasi: Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi komitmen kerja. Jika organisasi memiliki budaya yang mendukung kerjasama, kolaborasi, dan pemberdayaan karyawan, maka karyawan cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi tersebut.
- 7) Gaya kepemimpinan: Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi komitmen kerja. Jika pemimpin mampu memotivasi dan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan, maka karyawan cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi tersebut.

Lingkungan Kerja

Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang mampu mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya (Elfita dkk, 2019). Menurut Sumarni dkk (2017), lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja yang meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, contohnya *air conditioner* (AC). Lingkungan kerja sendiri terdiri dari keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang itu bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Djafar dkk, 2021). Berdasarkan beberapa definisi lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang

mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya baik perorangan maupun kelompok.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Dua jenis lingkungan kerja adalah fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik termasuk pencahayaan (cahaya), suhu (suhu udara), kelembapan, sirkulasi udara, gangguan, setaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Hubungan sosial di tempat kerja termasuk hubungan antara atasan dan bawahan (Handayani, 2017).

Emosional karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Jika karyawan merasa nyaman di tempat kerja mereka, mereka akan lebih mampu melakukan aktivitas dan memanfaatkan waktu mereka dengan baik. Produksi yang tinggi, dan otomatis, prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian Sumarni dkk (2017), lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Fisik di tempat kerja dapat mempengaruhi kondisi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Dua kategori lingkungan kerja fisik: Kategori pertama mencakup lingkungan yang berhubungan langsung dengan pekerja, seperti kursi, meja, dan sebagainya. Kategori kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum, yang juga dikenal sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kesehatan manusia, seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, gangguan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Segala situasi yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, harus ditangani di sekolah. Sekolah harus menciptakan lingkungan yang mendukung kerja sama antar guru dengan atasan dan rekan kerja, termasuk lingkungan yang menguntungkan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Pada penelitian Sofyan (2013), lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan dalam lingkungan kerja terdapat faktor yang mempengaruhinya. Lingkungan kerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain;

1) Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

2) Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja maka dapat membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3) Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila seseorang itu dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama (Sumarni dkk, 2017). Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor seperti, penerangan/cahaya, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, tata warna ruang kerja, fasilitas sarana dan prasarana kantor.

Kinerja

Definisi Kinerja

Kinerja adalah keberhasilan yang dicapai oleh seseorang untuk mengetahui sejauh mana pencapaian prestasinya. Hasil kerja yang dicapai seseorang untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Utari dan Anna, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diartikan sebagai proses mengukur dan menilai keberhasilan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

Kinerja karyawan merupakan bentuk perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Menurut Lie dan Hotlan (2018), kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan standar yang ditentukan masing-masing organisasi (perusahaan). Hal tersebut didukung oleh pernyataan Sandewa (2018), yang menyebut istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja.

Indikator Kinerja

Proses penilaian kinerja dapat dibedakan secara objektif dan subjektif. Teknik pengukuran kinerja menurut Utari dan Anna (2018), diterapkan untuk karyawan yang tidak melaksanakan fungsi produksi. Karyawan (tenaga kerja) yang melaksanakan fungsi produksi teknik penilaiannya berorientasi pada jumlah produksi, kualitas produksi, kecelakaan kerja, tingkat penghasilan absensi dan peranan interaksi dalam kerjasama. Ukuran kinerja dapat diukur berdasarkan produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, *cycle time* dan pemanfaatan sumber daya. Pendapat senanda dikemukakan oleh Lie dan Hotlan (2018), bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdiri dari:

- 1) Kualitas Pekerja

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas Pekerja

Kuantitas disini diartikan sebagai jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

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

4) Efektifitas

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

5) Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dalam mengukur kinerja, dapat menggunakan beberapa ukuran kinerja. Beberapa ukuran kinerja tersebut meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Menurut Pabeno dkk (2016), untuk kriteria sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1) Relevan (*relevance*).

Relevan memiliki dua makna antara lain, terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi; dan terdapat keterkaitan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang dinilai dalam form penilaian.

2) Sensitivitas (*sensitivity*).

Sensitivitas artinya adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.

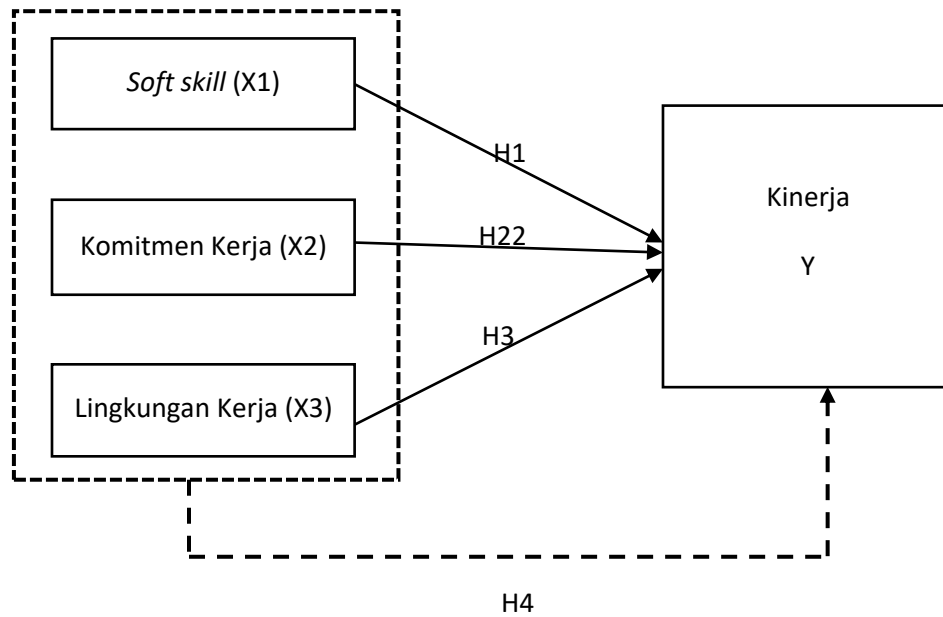
3) Reliabilitas (*reliability*).

Reliabilitas dalam konteks ini berarti konsistensi penilaian, dengan kata lain sekalipun instrumen tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda dalam menilai seorang pegawai maka hasil penilaiannya akan cenderung sama.

4) Akseptabilitas (*acceptability*). Akseptabilitas merupakan pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.

5) Praktis (*practicality*). Praktis artinya bahwa instrumen penilaian yang disepakati mudah dimenegerti oleh beberapa pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut

6) Didasarkan tinjauan teori di atas, kerangka pengembangan hipotesis penelitian yang dapat mengemukakan yakni:



H4
Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan :

- : Pengaruh secara parsial
----- : Pengaruh secara simultan

Formulasi Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui suatu penelitian. Berdasarkan uraian definisi dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa dalam hipotesis terdapat beberapa komponen penting yaitu dugaan sementara, hubungan antar variabel, dan uji kebenaran (Yam dan Ruhayat, 2021). Pemahaman terkait hipotesis mencakup tiga proses utama, antara lain: mencari media landasan menyusun hipotesis; menyusun dalil (teori) terkait yang menjadi jembatan antara variabel dependen dan variabel independen, dalam rangka membangun analisis; serta memilih statistika yang tepat sebagai alat uji.

Berdasarkan kerangka teoritik dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti membuat hipotesis awal (hipotesis) berikut:

- H1: Diduga keterampilan halus memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru;
H2: Diduga komitmen kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru; dan
H3: Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.
H4: Diduga soft skill, komitmen kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

Hipotesis Operasional

Berdasarkan hipotesis yang dijelaskan diatas maka dapat dibuat formulasi hipotesis pada penelitian ini berupa:

Variabel *soft skill*:

H₁: Diduga *soft skill* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

H₀: Diduga *soft skill* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

Variabel komitmen kerja:

H₂: Diduga komitmen kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

H₀: Diduga komitmen kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

Variabel lingkungan kerja:

H₃: Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

H₀: Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

Variabel *soft skill*, komitmen kerja, dan lingkungan kerja:

H₄: Diduga *soft skill*, komitmen kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

H₀: Diduga *soft skill*, komitmen kerja, dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian diperlukan adanya suatu batasan penelitian. Hal ini akan membantu dalam penekanan pada variabel-variabel yang akan dibahas. Tujuannya agar penelitian tidak akan keluar dari tujuan yang ingin dicapai dan diletiti.

Penelitian ini telah membatasi ruang lingkup penelitiannya. Penelitian ini difokuskan pada kualitas pengaruh *soft skill*, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Pare-Kediri yang dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan bulan November 2023. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data yang mendukung untuk menjawab permasalahan penelitian yang sesuai di atas.

Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini karena metode ini memenuhi standar ilmiah seperti konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Selain itu, Sugiyono (2018) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang didasarkan pada positivisme. Pendekatan ini bertujuan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen untuk pengambilan sampel acak dan menggunakan metode statistik untuk menganalisis data.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Pare, yang berlokasi di Jalan P.K. Bangsa No. 2, Dsn. Puhrejo, Ds. Tulungrejo, Kec. Pare, Kab. Kediri, Jawa Timur 64212. Waktu dimulai pada awal bulan Agustus hingga akhir bulan November 2023.

Peneliti memilih lokasi ini yaitu mempunyai berbagai alasan, diantaranya adalah sebagai berikut: lokasi yang mudah dijangkau oleh peneliti, setelah melaksanakan observasi peneliti menemukan fenomena berkaitan dengan *soft skill*, komitmen kerja, dan lingkungan kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut(Sugiyono, 2018), Populasi adalah unit utama penelitian dan mencakup seluruh subyek atau obyek yang akan diukur. Populasi tidak hanya mencakup jumlah subyek atau obyek, tetapi juga mencakup karakteristik atau sifat unik dari subyek atau obyek tersebut. Pada penelitian kali ini dari informasi yang didapatkan, populasi penelitian sebanyak 66 orang. Rincian dari populasi penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. Populasi dan Sampel

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Sekolah	1
2	Guru PNS	31
3	Guru Honorer	12
4	Guru PPPK	7
5	Tata Usaha	9
6	Satpam	2
7	Pembantu Pelaksana	4
Jumlah		66

Sumber: Data diolah 2023

Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberap anggota populasi. (Prasetyo Bambang, 2012). Peneliti menggunakan 50 sampel dari keseluruhan guru di SMP Negeri 2 Pare-Kediri.

Teknik Pengambilan Sampel

(Sugiyono, 2018) menjelaskan bahwa teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 50 atau seluruh guru dari SMP Negeri 2 Pare-Kediri.

Penentuan Jumlah Sampel

Jumlah Sampel ditentukan dengan pertimbangan. Secara teoritis semakin banyak sampel yang diambil, kecil kemungkinan kesalahan dalam penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018)“ Jumlah anggota sampel sering

dinyatakan dengan ukuran sampel". Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi sehingga tidak terjadi adanya kesalahan generalisasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Semakin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya, semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka akan semakin besar kesalahan generalisasi (diberlakukan umum). Dalam hal ini yang menjadi sampel untuk penelitian yaitu 50 atau seluruh guru di SMP Negeri 2 Pare-Kediri, pada bulan Agustus sampai bulan November 2023.

Data dan Teknik Pengumpulannya

Data

Ada 2 jenis data yang telah digunakan di dalam penelitian ini, yaitu:

1) Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2018) data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data primer peneliti harus dikumpulkan secara langsung. Data primer berguna untuk mendapatkan data dari penyebaran kuesioner SMP Negeri 2 Pare-Kediri.

2) Data Sekunder

Menurut (Syahril & Rikumahu, 2019) data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder penelitian ini antara lain buku, jurnal, profil dari SMP Negeri 2 Pare-Kediri, struktur organisasi maupun laporan kinerja guru.

Teknik Pengumpulannya

Teknik Wawancara

Menurut (Yusra & Zulkarnain, 2021) "wawancara adalah salah satu alat yang paling banyak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian kualitatif. Wawancara memungkinkan peneliti mengumpulkandata yang beragam dari responden dalam berbagai situasi dan konteks. Teknik pengumpulan data ini dilakukan peneliti untuk mendapatkan informasi melalui tanya jawab melalui percakapan secara langsung dengan beberapa guru SMP Negeri 2 Pare-Kediri.

Teknik Observasi

Penelitian kualitatif menggunakan observasi (Yusra & Zulkarnain, 2021). Selama tahap awal penelitian kualitatif, observasi grand tour telah dilakukan. Metode observasi menggunakan pengamatan langsung suatu benda, kondisi, situasi, proses, atau perilaku. Dalam penelitian ini, metode observasi yang digunakan; peneliti terlibat dalam kegiatan di sekolah, sehingga mereka harus mengamati guru di SMP Negeri 2 Pare-Kediri.

Teknik Kuesioner/Angket

Metode Kuesioner/Angket (Sugiyono, 2018) adalah metode pengumpulan data yang digunakan dengan memberikan sekelompok pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada orang yang disurvei untuk

meminta jawaban. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner; data yang dikumpulkan dari kuesioner adalah data kualitatif, sehingga perlu diubah menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Pernyataan dalam penelitian ini adalah pernyataan yang merujuk pada skala likert.

Tabel 5. Skala Likert

Pilihan jawaban	Skor
Sangat setuju	Nilai 4
Setuju	Nilai 3
Tidak setuju	Nilai 2
Sangat tidak setuju	Nilai 1

Sumber: Sugiyono 2018

Identifikasi Variabel

Variabel Penelitian merupakan suatu atribut, nilai, atau karakteristik dari objek, individu, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu antara satu dengan yang lainnya, yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan mencari informasi serta untuk mengambil kesimpulan. (Ridha, 2017) Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel terikat (variabel dependen) dan variabel bebas (variabel independen).

1) Variabel bebas (Independen)

Variabel bebas dalam penelitian ini, menjadi alasan penyebab terjadinya perubahan variabel terikat yakni *Soft skill* (X_1), Komitmen Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3).

2) Variabel terikat (Dependen)

Variabel terikat dalam penelitian ini, yang dipengaruhi oleh variabel bebas yakni Kinerja (Y).

Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel digunakan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dengan penelitian ini. Informasi lebih rinci tentang operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	No. Butir Kuesioner	Literatur
<i>Soft skill</i>	Kemampuan komunikasi	1. Komunikasi yang baik di dalam pekerjaan	1	(Anugrahi ni, dkk., 2020)

Tabel 7. Lanjutan

<i>Soft skill</i>	Kecerdasan emosional di dalam mengendalikan emosi	2. Kemampuan dalam mengolah kecerdasan emosional di dalam pekerjaan	2-4	(Anugrahi ni, dkk., 2020)
-------------------	---	---	-----	---------------------------

		<p>3. Kemampuan dalam mengolah memotivasi diri sendiri di dalam pekerjaan</p> <p>4. Kemampuan dalam mengolah mengenali emosi di dalam pekerjaan</p>		
	Keterampilan berpikir di dalam menyelesaikan masalah	5. Kemampuan berpikir dalam menyelesaikan masalah pada pekerjaan	5	
	Etika	6. Etika di dalam pekerjaan yang sesuai dengan peraturan atau standar yang ditetapkan	6	
	Keterampilan kepemimpinan dalam mendidik dan mengajar	7. Kemampuan dalam keterampilan kepemimpinan Ketika mendidik dan mengajar	7	
Komitmen Kerja	Komitmen afektif	<p>1. Karyawan memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan.</p> <p>2. Karyawan terlibat langsung dalam setiap kegiatan perusahaan.</p> <p>3. Karyawan tetap berada dalam perusahaan karena keinginannya sendiri.</p>	1-3	(Damayanti, 2021)

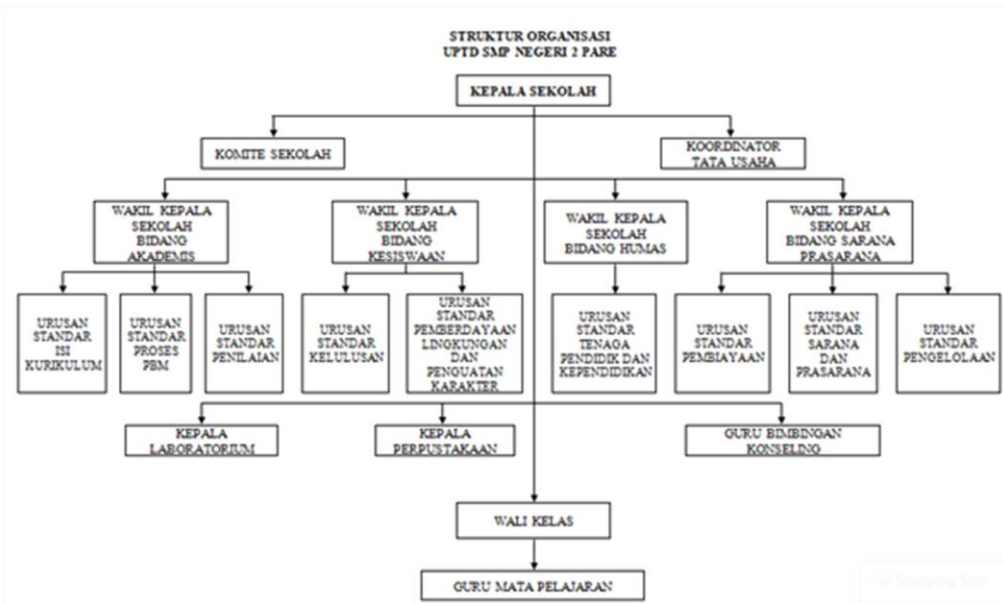
Tabel 8. Lanjutan

Komitmen Kerja	Komitmen kontinuans (berkelangsu ngan)	4. berupa pertimbangan untung rugi untuk dapat bekerja di perusahaan dan bertahan karena tidak adanya pilihan.	4	(Damayan ti, 2021)
	Komitmen normatif	5. Karyawan diharuskan untuk tetap berada dalam perusahaan. 6. Karyawan merasa perlu untuk bertahan di dalam perusahaan.	5-6	
Lingkunga n kerja	Suasana kerja	1. Tidak ada suara kebisingan dari luar di dalam pekerjaan 2. Keamanan tempat kerja yang baik di dalam pekerjaan 3. Suasana kerja yang nyaman dalam pencahayaan ruang pekerja	1-3	(Sumarni, dkk., 2017)
	Hubungan dengan rekan kerja	4. Suansa berkenaan dengan rekan yang harmonis di dalam pekerja	4	
Kinerja	Kualitas Pekerjaan	1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar dan karakteristik.	1	(Lie & Hotlan, 2018)
	Kuantitas Pekerjaan	2. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai	2	

		dengan target output yang harus dihasilkan.		
--	--	---	--	--

HASIL PENELITIAN

Susunan organisasi yang dijalankan oleh SMP Negeri 2 Pare Kediri ditujukan untuk memberikan gambaran kinerja sesuai dengan setiap bagian kedudukan, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi divisi yang sedang berjalan.



Gambar 2. Struktur Organisasi

Jadwal Masuk Kerja Karyawan

Jam kerja yang ditetapkan pada Dealer Galaxy Motor Kediri adalah sebagai berikut

Tabel 9. Jam Kerja Karyawan

No	Hari Kerja	Waktu Kerja
1	Senin-Kamis	07.00-14.00
2	Jumat-Sabtu	07.00-12.00

Sumber : SMP Negeri 2 Pare Kediri, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 kegiatan belajar mengajar di SMPN 2 Pare dilakukan pada hari Senin-Kamis mulai pukul 07.00 pagi hingga 14.00 WIB. Sedangkan pada hari Jumat dan Sabtu kegiatan belajar mengajar berakhir lebih awal di pukul 12.00 WIB

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil observasi pada penyebaran angket penelitian, diperoleh data karakteristik identitas responden sebagai berikut :

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	18	35,5%
2	Perempuan	32	64,5%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden laki-laki berjumlah 18 orang dan responden perempuan berjumlah 32 orang.

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 11. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	21-30 tahun	11	22%
2	31-40 tahun	12	24%
3	41-60 tahun	27	54%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 11 orang atau 22% dari jumlah 50 orang, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 12 orang atau 24% dari jumlah responden 50 orang dan responden yang berusia 41-60 tahun berjumlah 27 orang atau 54% dari jumlah keseluruhan 50 responden. Hal tersebut dikarenakan pengalaman dan masa kerja yang telah ditempuh oleh responden yang berusia 41 ke atas dalam dunia pendidikan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data mengenai tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 12. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	Diploma (D1/D2/D3)	-	-
2	Sarjana (S1)	50	100%
3	Pascasarjana (S2)	-	-
Jumlah		50	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 ditemukan hasil responden berdasarkan jenis tingkat Pendidikan Diploma (D1/D2/D3) dan Pascasarjana (S2) tidak ditemukan, melainkan untuk tingkat pendidikan Sarjana (S1) berjumlah 50

orang atau 100% dari keseluruhan 50 responden. Hal tersebut dikarenakan responden telah menyelesaikan pendidikan strata satu.

Jumlah Responden Jenis Guru

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data mengenai jenis guru dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 13. Jumlah Responden Jenis Guru

No	Jenis Guru	Frekuensi	Presentase
1	PNS	31	62%
2	P3K	7	14%
3	Honoror	12	24%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 ditemukan hasil responden berdasarkan jenis guru PNS berjumlah 31 orang atau 62% dari keseluruhan 50 responden, P3K berjumlah 7 orang atau 14% dari 50 responden dan Honoror berjumlah 12 orang atau 24% dari keseluruhan 50 responden. Hal tersebut dikarenakan responden yang sudah menjabat sebagai PNS lebih memiliki mutu dalam kegiatan belajar mengajar.

Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi merupakan tahap untuk menjelaskan persepsi responden yang diukur melalui sebaran skala likert, dengan interval penilaian skala sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai kelas maksimum} - \text{Nilai kelas minimum}}{\text{Nilai kelas maksimum}}$$

$$= \frac{4-1}{4} = \frac{3}{4} = 0,75$$

Tabel 14. Penilaian Skala Persepsi

INTERVAL	KATEGORI
3,25<a≤4,00	Sangat Baik/Tinggi
2,50<a≤3,25	Baik
1,80<a≤2,50	Tidak Baik/rendah
1,00<a≤1,75	Sangat Tidak Baik/ Sangat rendah

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Sebaran Hasil Kuesioner SoftSkill (X1)

Berdasarkan hasil sebaran data, maka dapat dijelaskan distirbusi indikator-indikator variable Soft Skill sebagai berikut :

Tabel 15. Distirbusi Frekuensi variable Soft Skill (X1)

NO	Item	STS		TS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	-	-	-	-	35	70%	15	30%	3,30
2	X1.2	-	-	-	-	27	54%	23	46%	3,46

3	X1.3	-	-	3	6%	33	66%	14	28%	3,22
4	X1.4	-	-	1	2%	34	68%	15	30%	3,28
5	X1.5	-	-	-	-	37	74%	13	26%	3,26
6	X1.6	-	-	2	4%	25	50%	23	46%	3,42
7	X1.7	-	-	-	-	31	62%	19	38%	3,38
Total Mean										3,33

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dijadikan bahwa item pernyataan variabel *Soft Skill* (X1) sebanyak 7 item pernyataan secara deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Item kuesioner pertama, menyatakan saya mampu menyampaikan informasi yang baik dalam suatu pekerjaan. Dari keseluruhan responden, 35 orang (70%) menjawab setuju dan 15 orang (30%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan nilai rata-rata diperoleh 3,30 yang artinya dalam kategori sangat baik. Artinya responden beranggapan bahwa setiap guru sudah mampu memberikan informasi yang baik dalam suatu pekerjaan.
- 2) Item pernyataan kedua, menyatakan saya mampu mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun. Ditemukan hasil secara keseluruhan 27 orang (54%) menjawab setuju dan 23 (46%) menjawab sangat setuju. Rata rata yang diperoleh sebesar 3,46 dalam kategori sangat baik. Berdasarkan hasil tersebut artinya setiap guru sudah sangat baik dalam mengelola dan mengendalikan emosi dirinya dalam situasi apapun.
- 3) Item pernyataan ketiga, saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri saya sendiri. Ditemukan hasil dari keseluruhan responden, 3 orang (6%) menjawab tidak setuju, 33 orang (66%) menjawab setuju dan 14 orang (28%) menjawab sangat setuju. Rata rata dari hasil tersebut yakni 3,22 dalam kategori baik. Artinya setiap guru sudah dengan baik mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk lebih maju kepada dirinya sendiri.
- 4) Item pernyataan keempat, saya mampu memahami perspektif orang lain dan peka terhadap perasaan orang lain, 1 orang (2%) menjawab tidak setuju, 34 (685%) menjawab setuju dan 15 orang (30%) menjawab sangat setuju. Ditemukan rata-rata sebesar 3,28 dan dalam kategori sangat baik. Artinya setiap guru sudah dengan sangat baik mampu memahami perspektif orang lain dan peka terhadap perasaan orang lain.
- 5) Item pernyataan kelima, saya mampu melihat kondisi dalma suatu pekerjaan dan menemukan solusi untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang ada. Ditemukan hasil 37 orang (74%) menjawab setuju dan 13 orang (26%) menjawab sangat setuju. Ditemukan rata rata 3,26 dan dalam kategori sangat baik. Artinya setiap guru sudah sangat baik untuk melihat kondisi suatu pekerjaan dan menemukan solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.
- 6) Item pernyataan keenam, saya mampu berperilaku dengan menyesuaikan norma yang diteteapkan di dalam lingkungan kerja tersebut. Ditemukan hasil sebanyak 2 orang (4%) menjawab tidak setuju, 25 orang (50%) menjawab setuju dan 23orang (46%) menjawab sangat setuju. Dalam hal ini

ditemukan rata rata sebesar 3,42 dalam kategori sangat baik. Artinya setiap guru sudah dengan sangat baik berperilaku sesuai dengan norma yang ditetapkan di dalam lingkungan kerja tersebut.

- 7) Item pernyataan ketujuh, saya mampu mengondisikan dan memberikan informasi pendidikan kepada para siswa dengan baik. Sebanyak 31 orang (62%) menjawab setuju dan 19 orang (38%) menjawab sangat setuju. Rata rata yang ditemukan sebesar 3,38 dalam kategori sangat baik. Artinya guru sudah sangat baik mengondisikan dan memberikan informasi pendidikan kepada para siswa dengan baik.

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel soft skill (X1) yang meliputi kemampuan berkomunikasi, kecerdasan emosional dalam mengendalikan emosi, keterampilan berpikir dalam penyelesaian masalah, etika dan keterampilan kepemimpinan dalam mendidik dan mengajar diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,33 dalam kategori interval sangat baik. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa rata-rata persepsi jawaban responden mengenai item-item kuesioner variabel softskill (X1) beranggapan sudah sangat baik.

Sebaran Hasil Kuesioner Komitmen Kerja (X2)

Berdasarkan hasil sebaran data, maka dapat dijelaskan distribusi indikator-indikator variable Komitmen Kerja sebagai berikut :

Tabel 16. Distribusi Frekuensi variable Komitmen Kerja (X2)

NO	ITEM	STS		TS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	-	-	-	-	35	70%	15	30%	3,30
2	X2.2	-	-	3	6%	27	54%	20	40%	3,34
3	X2.3	-	-	-	-	32	64%	18	36%	3,36
4	X2.4	-	-	2	4%	32	64%	18	32%	3,28
5	X2.5	-	-	-	-	36	72%	14	28%	3,28
6	X2.6	-	-	2	4%	31	62%	18	36%	3,34
TOTAL MEAN										3,32

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dijadikan bahwa item pernyataan variabel Komitmen Kerja (X2) sebanyak 6 item pernyataan secara deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Item pernyataan pertama, Saya akan merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di tempat kerja ini. Sebanyak 35 orang (70%) menjawab setuju dan 15 orang (30%) menjawab benar-benar setuju. Setiap guru memiliki komitmen yang sangat tinggi dan ingin menghabiskan sisa karirnya di tempat ini, dengan rata rata 3,30 dalam kategori sangat baik.
- 2) Item pernyataan kedua, saya merasa masalah yang terjadi di lokasi kerja menjadi permasalahan saya juga. Sebanyak 3 orang (6%) menjawab tidak setuju, 27 orang (54%) menjawab setuju dan 20 orang (40%) menjawab sangat setuju. Ditemukan rata rta sebesar 3,34 dalam kategori sangat baik. Artinya setiap guru dalam hal komunikasi sudah sangat baik

mengkomunikasikan saat ada masalah merasa ikut menjadi permasalahannya juga.

- 3) Item pernyataan ketiga, Saya merasa jadi bagian keluarga pada lokasi kerja ini. Sebanyak 32 orang (64%) menjawab setuju dan 18 orang (36%) menjawab sangat setuju. Hal ini ditemukan rata rata 3,36 dalam kategori sangat baik. Artinya setiap guru sangat baik saat merasa menjadi bagian keluarga pada lokasi kerja ini.
- 4) Item pernyataan keempat, saya merasa masalah yang terjadi di lokasi kerja menjadi permasalahan saya juga. Hasil yang ditemukan sebanyak 2 orang (4%) menjawab tidak setuju, 32 orang (64%) menjawab setuju dan 18 orang (32%) menjawab sangat setuju. Rata rata yang diperoleh yakni 3,28 dalam kategori sangat baik. Artinya setiap guru sudah sangat baik dalam memiliki rasa tanggung jawab ketika terjadi permasalahan di lokasi kerja tersebut.
- 5) Item pernyataan kelima, Saya merasa jadi bagian keluarga pada lokasi kerja ini, sebanyak 36 orang (72%) menjawab setuju dan 14 orang (28%) menjawab sangat setuju. Rata rata yang diperoleh sebesar 3,28 yang artinya dalam kategori sangat baik. Artinya setiap guru sudah sangat baik memiliki rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja tersebut.

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel Komitmen Kerja (X2) yang meliputi indikator kemampuan komunikasi dan komitmen kontiuans (berkelanjutan) diperoleh rata rata total jawaban responden sebesar 3,32 dalam kategori interval sangat baik. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa rata-rata persepsi jawaban responden mengenai item kuesioner variabel Komitmen Kerja (X2) beranggapan sudah sangat baik.

Sebaran Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 17. Distirbusi Frekuensi variable Lingkungan Kerja (X3)

NO	Item	STS		TS		SS		S		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X3.1	-	-	-	-	37	74	13	26%	3,26
2	X3.2	-	-	2	4%	25	50%	23	46%	3,42
3	X3.3	-	-	-	'-	31	62%	19	38%	3,38
4	X3.4	-	-	-	-	36	72%	14	28%	3,28
TOTAL Mean										3,34

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dijadikan bahwa item pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebanyak 4 item pernyataan secara deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Item pernyataan pertama, Ruangan kerja tidak terganggu dengan kebisingan suara dari luar yang mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Diperoleh jawaban responden 37 orang (74%) menjawab setuju dan 13 orang (26%) responden menjawab sangat setuju. Rata rata yang diperoleh sebesar 3,26 dalam kategori interval sangat baik. Artinya, kualitas ruangan kerja sudah sangat baik, tidak terganggu dengan kebisingan dari luar yang menggaung konsentrasi dalam bekerja

- 2) Item pernyataan kedua, Ruang kerja di desain dengan rapi, aman dan nyaman sehingga pekerja merasa aman melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebanyak 2 orang (4%) menjawab tidak setuju, 25 orang (50%) menjawab setuju dan 23 orang (46%) menjawab sangat setuju, dengan rata rata yang diperoleh 3,42 dalam kategori sangat baik. Artinya desain ruangan sudah sangat baik dari segi desain dan aman juga nyaman untuk melaksanakan tanggung jawabnya.
- 3) Item pernyataan ketiga, Pendistribusian cahaya di ruangan saya sudah baik sehingga tidak menyilaukan mata atau terlalu gelap , hal ini membuat saya nyaman dalam bekerja. Jawaban responden sebanyak 31 orang (62%) menjawab setuju dan 19 orang (38%) menjawab sangat setuju. Ditemukan rata rata jawaban sebesar 3,38 dalam kategori sangat baik. Artinya pendistribusian cahaya sudah sangat baik sehingga guru dapat bekerja dengan nyaman.
- 4) Item pernyataan keempat, . Saya merasa nyaman dengan hubungan yang terjalin dengan sesama rekan kerja. Ditemukan jawaban responden 36 orang (72%) menjawab setuju dan 14 orang (48%) menjawab sangat setuju. Rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,28 dalam kategori interval sangat baik. Artinya hubungan yang terjalin dengan sesama rekan kerja sudah sangat baik.

Berdasarkan distirbusi frekuensi variabel Lingkungan Kerja (X3) yang meliputi suasana kerja dan hubungan dengan rekan kerja diperoleh rata rata total jawaban responden sebesar 3,34 dalam kategori interval sangat baik. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa rata rata persepsi jawaban responden mengenai item-item pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X3) beranggapan sudah sangat baik.

Sebaran Hasil Kuesioner Kinerja (Y)

Tabel 18. Distirbusi Frekuensi Kinerja (Y)

NO	Item	STS		TS		SS		S		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	-	-	1	2%	32	64%	17	34%	3,32
2	Y2	-	-	-	-	27	54%	23	46%	3,46
3	Y3	-	-	-	-	31	62%	19	38%	3,38
4	Y4	-	-	2	4%	37	74%	11	22%	3,18
5	Y5	-	-	2	4%	35	70%	13	26%	3,22
6	Y6	-	-	-	-	36	72%	14	28%	3,28
TOTAL Mean										3,31

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dijadikan bahwa item pernyataan variabel Kinerja (X4) sebanyak 6 item pernyataan secara deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Item pernyataan pertama, saya mampu menyelesaikan tugas sesuai standart yang telah ditentukan. Sebanyak 1 orang (2%) menjawab tidak setuju, 32 orang (64%) menjawab setuju dan 17 orang (34%) menjawab sangat setuju. Rata ratta yang ditemukan sebesar 3,32 dan dalam kategori

- interval sangat baik. Artinya seluruh guru sudah sangat baik dalam menyelesaikan tugas sesuai standart yang telah ditentukan.
- 2) Item pernyataan kedua, Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Sebanyak 27 orang (54%) menjawab setuju, 23 orang (46%) menjawab sangat setuju. Rata rata yang dihasilkan 3,46 dalam interval kategori sangat baik. Artinya guru sudah sangat baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
 - 3) Item pernyataan ketiga, Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai target yang ditentukan. Ditemukan hasil 31 orang (62%) menjawab setuju, 19 orang (38%) menjawab sangat setuju dan rata rata yang didapatkan sebesar 3,38 kategori interval sangat baik. Artinya guru sudah sangat baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang ditentukan.
 - 4) Item pernyataan keempat, Volume pekerjaan saya sudah sesuai dengan yang diharapkan. Sebanyak 2 orang (4%) menjawab tidak setuju, 37 orang (74%), 11 orang (22%) menjawab sangat setuju. Rata rata yang dihasilkan sebesar 3,18 dalam kategori interval baik. Artinya volume pekerjaan yang dihasilkan oleh guru yang telah sesuai dengan yang diharapkan dalam tingkatan baik.
 - 5) Item pernyataan kelima, Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Sebanyak 35 orang (70%) menjawab setuju, 2 orang (4%) menjawab tidak setuju, dan 13 orang (26%). Kemampuan menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditetapkan sudah baik, dengan rata-rata 3,22 .
 - 6) Item pernyataan keenam, saya menyelesaikan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda nunda. Ditemukan hasil jawaban responden sebesar 36 orang (72%) menjawab setuju dan 24 orang (28%) menjawab sangat setuju. Rata rata yang dihasilkan 3,28 dalam kategori sangat baik. Artinya guru dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tidak mendunda dan cekatan sudah dalam tingkat sangat baik.

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel Kinerja (Y) yang meliputi indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu. Diperoleh rata rata total jawaban responden sebesar 3,31 dalam kategori interval sangat baik. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa rata rata persepsi jawaban responden mengenai item-item kuesioner variabel Kinerja (Y) beranggapan sudah sangat baik

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dijelaskan secara rinci kesimpulan dari permasalahan yang sudah di analisis pada bab sebelumnya untuk memberi gambaran yang spesifik sebagai berikut :

1. Variabel Soft skill secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Pare Kediri, Hasil dari variabel soft skill diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $5,562 > 2,012$ dengan signifikasinya 0,000. Artinya terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara soft skill terhadap kinerja , sehingga jika softskill naik maka kinerja akan naik dan

jika softskill turun maka kinerja akan turun senilai 5,562. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_{a1} diterima.

2. Variabel Komitmen Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Pare Kediri. Hasil dari variabel komitmen kerja, diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel yakni $0,460 < 2,012$ dengan signifikasinya 0,648. Artinya H_0 diterima dan H_{a2} ditolak
3. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Pare Kediri sebesar Hasil dari variabel lingkungan kerja, diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel yakni $-1,183 < 2,012$ dengan tingkat signifikan 0,243. Artinya terdapat pengaruh negatif secara parsial dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Artinya H_0 diterima dan H_{a3} ditolak.

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan di atas, maka peneliti akan memberikan beberapa saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

Bagi Operasional

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel softskill, disarankan seluruh guru SMPN2 Pare Kediri untuk selalu meningkatkan softskill nya, jika setiap guru memiliki softskill yang baik maka kesiapan untuk kegiatan dalam dunia pendidikan akan memberikan hasil yang lebih maksimal juga, dan mutu pendidikan akan semakin meningkat pula.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel komitmen kerja, disarankan pihak SMPN 2 Pare Kediri dapat meningkatkan komitmen kerja dengan menggapai visi misi pendidikan yang lebih maju, menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan rasa cinta kepada sekolah ini. Juga memberikan apresiasi terhadap para guru yang memiliki prestasi kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja, disarankan guru SMPN 2 Pare Kediri lebih memperhatikan dan menjaga lingkungan kerja yang nyaman untuk civitas di SMPN 2 Pare, dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan oleh para guru akan berjalan dengan lebih tenang dan diharapkan semua transfer ilmu pendidikan akan tersampaikan pada setiap siswa.

Bagi Civitas

1. Bagi civitas akademik, penelitian ini hendaknya dijadikan sarana menambah wawasan penelitian terkait fokus bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai softskill, komitmen kerja dan lingkungan kerja
4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya perlu mengembangkan terkait variabel bebas yang ada dalam penelitian ini. Hal tersebut untuk lebih dalam mengetahui faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, worklife balance, atau permasalahan lain yang dapat dianggap memengaruhi kinerja

REFERENCES

- Alfiah, S. 2017. Pentingnya *Soft skill* Untuk Peningkatan Karier Seorang Guru dan Calon Guru. Prosiding Seminar Nasional 15 Maret 2017.
- Andi, S. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA SNVT PELAKSANAAN JARINGAN PEMANFAATAN AIR POMPENGAN JENEBERANG SUL-SEL. In *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 1). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Djafar, H., Hasmiati, E. P., Putri N., dan Zulfikar, H. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Madani Pao-Pao. *edu-Leadership*. 1(1): 10-19.
- Elfita, R., Zulhaini, dan Ikrima, M. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal AL-HIKMAH*. 1(1): 37-55.
- Ghozali. (2018). *Weblet Importer*. https://www.mendeley.com/import/?url=http%3A%2F%2Fslims.umn.ac.id%2F%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D19545
- Jaenuri. 2017. Pengembangan *Soft skill* Guru. *Jurnal Pendidikan Islam*. 5(1): 123-140.
- Kurniawan, R. Y. 2016. Identifikasi Permasalahan Pendidikan Di Indonesia untuk Meningkatkan Mutu dan Profesionalisme Guru. Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia (KONASPI) VIII.
- Mukhtar, J. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. 1(3): 78-87.
- Nainggolan, N. T., Rotua, S., dan Lora E. N. 2020. Dampak Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Panei. *Jurnal Manajemen*. 6(1): 1-12.
- OECD. 2015. PISA Assessment Framework. Diakses tanggal 12 September 2016. Dalam www.oecd.org. Diakses pada 25 Januari 2023.
- Prasetyo Bambang, J. M. L. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Ridha, N. (2017). *variabel penelitian* Rokhimawan, M. A. 2012. Pengembangan *Soft skill* Guru dalam Pembelajaran Sains SD/MI Masa Depan yang Bervisi Karakter Bangsa. *Al-Bidayah*. 4(1): 49-61.

Setiawan, C. K., Yanthy, S., Mahasiswa, Y., Dosen, D., & Unsurya, M. (2020). *THE BODY SHOP INDONESIA (Studi Kasus Pada Followers Account Twitter @TheBodyShopIndo)*.

Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.

Syahril, W. N., & Rikumahu, B. (2019). Brady Rikumahu 2) 201 Wahyuni Nur Syahril 1. *Wahyuni Nur Syahril*, 1(2), 201-214.

Yusra, Z., & Zulkarnain, R. (2021). JOLL 4 (1) (2021) Journal Of Lifelong Learning. *Zhara Yusra / Journal Lifelog Learning*, 4(1), 15-22