

Pengaruh Komitmen Kerja, Softskill, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Genus

Rina

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

Donard Games

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

Korespondensi penulis: rinasmk@gmail.com

Abstract. *This study aims to see the effect of work commitment, soft skills and work environment on teacher performance at the Genus Health Vocational School. The type of research is quantitative research using survey methods. The sample in this study was 81 teachers who were civil servants and non-civil servants. The data analysis method used was is a multiple linear regression analysis based on SPSS (statistical package for the social science) variance. Data were collected through questionnaires, interviews and documentation studies. The results of this study indicate that work commitment has a positive and significant effect on teacher performance. Soft skills have a positive and significant impact on performance Teachers and the environment have a significant and significant effect on the performance of teachers in the Genus Health Vocational School.*

Keywords: *work commitment, soft skills, work environment, teacher performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan melihat Pengaruh Komitmen Kerja, softskill dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Genus Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Sampel dalam penelitian ini adalah 81 orang guru yang berstatus PNS dan Non PNS. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda berbasis varians SPSS (statistical package for the social science). Data dikumpulkan dengan melalui kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. softskill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Serta lingkungan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Genus.

Kata kunci: komitmen Kerja, Softskill, Lingkungan Kerja, Kinerja guru.

LATAR BELAKANG

Beberapa tahun lalu yaitu tahun 2018, The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) mengumumkan hasil survei Programme for International Student Assesment (PISA) yang mendapatkan peringkat kurang memuaskan seperti tahun-tahun sebelumnya, berdasarkan survei dan data yang diterbitkan oleh OECD pada periode 2009 sampai 2015 Indonesia menetap pada peringkat 10 terbawah yang berarti

Received April 30, 2022; Revised Mei 2, 2022; Juni 22, 2022

* rinasmk@gmail.com

mendapatkan skor yang hampir selalu dibawah rata-rata. Pada survei tahun 2018 tersebut, survei menyatakan bahwa siswa Indonesia berada pada peringkat yang sangat rendah pada ketiga kategori yang ada yaitu matematika, sains dan membaca, pada kategori membaca Indonesia mendapatkan peringkat 6 terendah (73 dari 79 negara) dengan skor rata-ratanya adalah 371 yang berarti mengalami penurunan jika sebelumnya pada tahun 2015 berada pada peringkat ke 64. Pada kategori matematika, Indonesia menempati peringkat ke-7 paling rendah (72 dari 79 negara) dengan skor rata-ratanya adalah 379 yang berarti juga mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2015 Indonesia berdiri pada peringkat 63. dan pada kategori terakhir yaitu sains, Indonesia berada pada peringkat ke-9 terendah (70 dari 79 negara) dengan skor rata-ratanya adalah 396, pada kategori ini Indonesia juga mengalami penurunan dari tahun sebelumnya tahun 2015. Dapat kita ketahui dari rata-rata skor dunia tersebut, Indonesia masih berada dibawah rata-rata dalam ketiga kategorinya (kemampuan literasi, matematika dan sains), .sungguh satu hal yang ironis dan memprihatinkan tentang kualitas pendidikan indonesia sebagai bangsa yang besar

Dalam kualitas pendidikan Indonesia yang masih buruk atau rendah hingga sekarang ini, terdapat banyak sekali faktor-faktor penyebabnya, salah satunya adalah yang dikemukakan oleh pengamat pendidikan Budi Trikoyanto, menurutnya ada 3 permasalahan dalam pendidikan Indonesia, yaitu: Kualitas pengajarnya, menurutnya kompetensi guru-guru Indonesia masih berada pada tingkat yang sangat rendah, sedangkan untuk menciptakan murid-murid yang cerdas dan berkualitas sangat bergantung pada pengajar dan memerlukan pengajar yang kompeten, tidak hanya kompeten, penjelasan yang baik dalam menyampaikan pembelajaran tidak kalah penting, dan pengajar yang kreatif dan inovatif juga diperlukan untuk dapat menarik perhatian dan keinginan para murid untuk lebih mendalami pelajaran dan lebih fokus dalam proses pembelajaran.

Beberapa permasalahan dan isu strategis serta agenda prioritas pembangunan bidang pendidikan dalam 5 (lima) tahun kedepan sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019 diantaranya pelaksanaan wajib belajar 12 (dua belas) tahun yang berkualitas, peningkatan kualitas pembelajaran, peningkatan manajemen Guru, pendidikan keguruan, dan reformasi Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan (LPTK); peningkatan akses dan kualitas pendidikan anak usia dini,

peningkatan keterampilan kerja, dan penguatan pendidikan orang dewasa dan penguatan tata kelola pendidikan dan efisiensi pembiayaan pendidikan. Kedepannya Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional akan memberikan prioritas kepada kompetensi dan kualitas yang akan berpangkal pada guru dan siswa untuk menghadapi tantangan abad 21.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan, di SMK Kesehatan Genus berkaitan dengan kinerja guru, maka kinerja guru disana masih belum begitu baik. Hal ini diungkapkan langsung oleh Kepala Sekolah SMK Kesehatan Genus Bukittinggi secara langsung kepada penulis pada tanggal 19/02/2022. Menurutnya ada sekitar 7% gurunya yang tidak menyiapkan rencana pembelajarannya tepat waktu. Bahkan beberapa dari mereka, mengajar di kelas tanpa menggunakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Padahal ini merupakan salah satu indikator yang menentukan kinerja seorang guru dan menandakan masih rendahnya kinerja guru di sekolah tersebut. Disamping itu dalam perjalanannya SMK Kesehatan Genus Sumbar sering terjadi pertukaran guru bidang studi, kadang terjadi kekosongan guru bidang studi disebabkan pindah ke sekolah lain, komitmen yang rendah dari guru-guru yang pindah ke sekolah lain untuk bisa tetap mengajar di SMK Kesehatan Genus. Demikian juga dengan guru-guru yang berstatus PNS yang hanya menambah jam untuk mendapatkan total mengajar 24 jam untuk pemenuhan sertifikasi sedangkan sekolah induk mereka tetap di sekolah Negeri. Dari hasil wawancara dengan guru-guru yang rata-rata masih fresh graduate belum banyak pengalaman sering merasa kewalahan menghadapi siswa sehingga kemampuan softskill mereka dalam menghadapi siswa masih perlu diasah terus. Dan bila hal ini dibiarkan maka ujung-ujungnya akan mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan atau rendahnya capaian nilai Ujian Satuan Pendidikan siswa di sekolah tersebut.

Berdasar fakta di atas harusnya kepala sekolah segera memberi perhatian yang lebih kepada peningkatan kinerja gurunya. Namun fakta yang menarik yang peneliti temukan di lapangan justru dalam meningkatkan mutu pendidikan atau meningkatkan nilai Ujian Satuan Pendidikan, pimpinan sekolah cenderung memilih strategi jalan pintas seperti menerapkan kebijakan belajar tambahan bagi siswa yang akan mengikuti Ujian Satuan Pendidikan ataupun menganjurkan siswa untuk mengikuti les tambahan. Padahal harusnya untuk meningkatkan mutu atau pencapaian yang baik pada Ujian Satuan Pendidikan mestinya yang dibenahi adalah kinerja gurunya. Melihat peranan guru yang

sangat sentral dalam peningkatan mutu pendidikan, dan kenyataan dari pengamatan serta wawancara langsung dengan pimpinan sekolah, maka peneliti tertarik mengkaji tentang seputar persoalan kinerja guru di SMK Kesehatan Genus .

Dengan demikian peneliti tertarik menganalisa tentang lingkungan kerja, karena lingkungan kerja berhubungan erat dengan kondisi dimana suatu pekerjaan dilakukan. Dari fakta dilapangan penulis menemukan kenyataan bahwa lingkungan kerja seperti ruang kantor majelis guru dan ruang kelas tempat mengajar masih belum terlalu baik. Ruang kantor guru yang agak kecil ukurannya belum sesuai dengan jumlah guru yang ada dan kondisi udara yang panas sehingga tidak nyaman bagi guru dalam pelaksanaan tugasnya. ditambah lagi ada beberapa kelas dinding antar kelas hanya dibatasi dengan kayu triplek sehingga sering menimbulkan suasana suara yang mengganggu dari luar kelas. Padahal menurut penelitian dari (Batubara, 2016) menemukan hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja Guru

Kinerja pada dasarnya merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai seseorang atau lembaga yang digunakan sebagai acuan dalam mengukur keberhasilan seseorang dalam suatu organisasi. Ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja seperti pendapat (Sydam, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah supervisi, iklim komunikasi, keinginan dan harapan, kebutuhan, tingkat kecerdasan, kecerdasan emosional, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kompensasi, sikap dan penghargaan terhadap prestasi, komitmen, disiplin, gaji dan insentif, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, pelatihan, minat dan dukungan rekan sejawat. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja juga diperlukan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan (Akdon, 2016) Menurut Syukur (2012) kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar.

2. Komitmen Kerja

2.1. Pengertian Komitmen

Komitmen dalam penelitian ini dikonstruksikan berdasarkan deskripsi komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tempat kerja tenaga administrasi merupakan suatu organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dan bersedia bekerja keras demi pencapaian tujuan dari organisasi/sekolah.

2.2 Pentingnya Komitmen

Komitmen seseorang dengan pekerjaannya merupakan hal yang sangat penting, hal tersebut disebabkan karena seseorang yang mempunyai komitmen maka ia cenderung akan melakukan pekerjaannya dengan giat, bersungguh-sungguh, bertanggungjawab serta memiliki loyalitas yang baik pada pekerjaan, pimpinan, maupun organisasi tempat dimana ia bekerja. Pada dasarnya setiap orang yang memiliki komitmen maka ia akan melaksanakan tugasnya dengan baik, namun komitmen tersebut bisa berada pada tingkat yang tinggi maupun yang rendah. Tinggi rendahnya komitmen di pengaruhi oleh tingkat perkembangan dan proses kejiwaan seseorang. Israil juga mengatakan bahwa komitmen seseorang tersebut dapat bertambah ataupun berkurang terhadap pekerjaannya dan hal tersebut sangat dipengaruhi oleh sikap.

3. Soft Skill

Permintaan dunia kerja terhadap kriteria calon pekerja dirasa semakin tinggi saja. Dunia kerja tidak hanya memprioritaskan pada kemampuan akademik (hard skills) yang tinggi saja, tetapi juga memperhatikan kecakapan dalam hal nilai-nilai yang melekat pada seseorang atau sering dikenal dengan aspek soft skills. Kemampuan ini dapat disebut juga dengan kemampuan non teknis yang tentunya memiliki peran tidak kalah pentingnya dengan kemampuan akademik.

4. lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2000), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang sangat berpengaruh dan berperan penting bagi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh

perusahaan. Lebih lanjut dia mendefinisikan lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diamanahkan Lingkungan kerja bukan saja suasana kerja, melainkan nilai-nilai yang dianut pada kelompok kerja yang sama, dan dipercayai sebagai yang terbaik di tempat kerja, serta merupakan kolaborasi dari suasana kerja, suasana manusianya dan nilai-nilai yang dianut kelompok kerja tersebut. Lewa dan Subowo (2005) berpandangan bahwa lingkungan kerja harus memiliki pola yang sedemikian rupa agar pekerja bisa menciptakan hubungan kerja yang mengikat para pekerja terhadap lingkungannya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apa bila para pekerja dapat melakukan kegiatan bekerja dengan aman, sehat, dan nyaman karena lingkungan kerja yang buruk bisa berdampak buruk pula bagi perusahaan karena menjadikan pekerjanya tidak dapat bekerja secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Sampel dalam penelitian ini adalah 81 orang guru smk kesehatan genus yang berstatus PNS dan Non PNS seluruh Guru pada SMK Kesehatan Genus dimana waktu penelitiannya dari bulan April sampai Juni. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda berbasis varians SPSS(statistical package for the social science). Data dikumpulkan dengan melalui kuesioner, yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek penelitian yang dilakukan peneliti untuk diisi oleh responden dengan skala likert.serta wawancara dan studi dokumentasi.

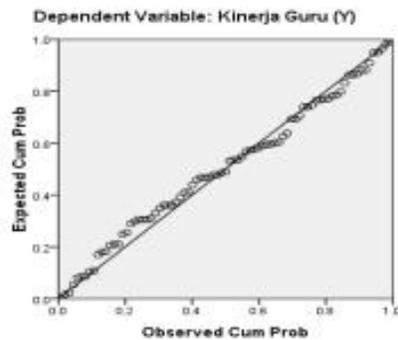
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. yaitu dilihat dengan grafik pada tampilan normal P-P Plot regression standardized residual, dimana distribusi normal haruslah memiliki titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Adapun hasil pengolahan data untuk uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1 berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas Variabel Penelitian

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2022

Berdasarkan gambar 1 pengujian normalitas terhadap keempat variabel dapat dikatakan normal, distribusi normal haruslah memiliki titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal, sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya karena data sudah terdistribusi secara normal, karena titik-titik sudah mengikuti garis diagonal secara jelas terlihat pada gambar 1 di atas sehingga pengujian selanjutnya dapat dilakukan.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan satu sama lainnya uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen Kerja (X1)	.868	1.152
Softskill (X2)	.796	1.256
Lingkungan Kerja (X3)	.784	1.276

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

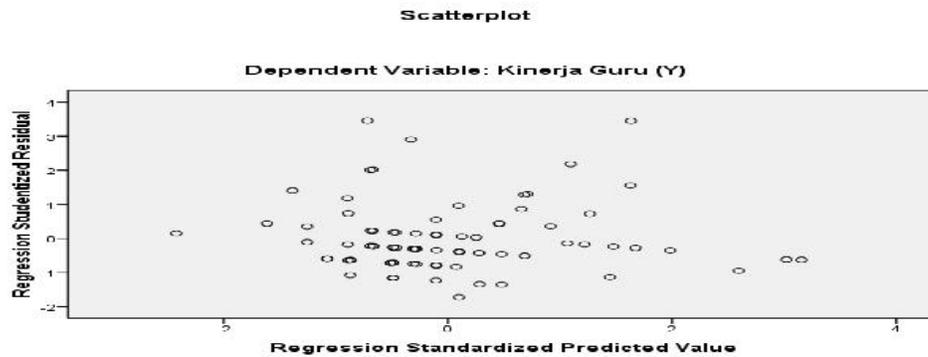
Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2022

Berdasarkan hasil olahan data sebagaimana terlihat pada Tabel 1 diatas diketahui bahwa nilai tolerance dari Collinearity Statistics mendekati 1 (satu) dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Dengan demikian analisis selanjutnya dapat dilakukan karena uji multikolinearitas sudah memenuhi syarat.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Scatterplot. Jika titik titik yang ada pada kolom menyebar dan

tidak membentuk suatu pola maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya dan dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini :



Gambar 2. Scatterplot

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2022

Berdasarkan analisis data untuk uji heteroskedastisitas sebagaimana terlihat pada gambar 2 di atas, terlihat bahwa titik – titik yang ada pada kolom menyebar dan tidak membentuk suatu pola sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi kasus heteroskedastisitas sehingga analisis regresi dapat dilaksanakan. Dengan demikian analisis regresi dapat dilakukan karena uji heteroskedastisitas sudah memenuhi syarat.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variable independen terhadap variabel dependen dan sekaligus dalam rangka membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Persamaan regresi linear berganda berguna untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan pendekatan Ordinary Least Square (OLS). Hasil analisa regresi liner berganda dapat dijelaskan pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 2. Hasil Analisa Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.089	3.084		2.948	.004
Lingkungan Kerja (X3)	.331	.069	.346	3.448	.005
Komitmen Kerja (X1)	.191	.102	.202	2.882	.014
Softskill (X2)	.411	.121	.360	3.403	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Kemudian nilai koefisien regresi masing – masing variabel diatas dapat disubstitusikan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,089 + 0,191 X1 + 0,411 X2 + 0,331 X3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel, nilai konstanta sebesar 9,089 satuan hasil ini menunjukkan bahwa apabila komitmen kerja, soft skill dan lingkungan kerja nilainya nol maka kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus sudah ada sebesar 9,089 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Kemudian nilai koefisien regresi komitmen kerja (X1) adalah sebesar 0,191 satuan berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus, artinya apabila komitmen kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus juga akan meningkat sebesar 0,191 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Kemudian koefisien regresi soft skill (X2) adalah sebesar 0,411 satuan artinya berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus, apabila soft skill ditingkatkan satu satuan maka kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus juga akan meningkat sebesar 0,411 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Kemudian koefisien regresi lingkungan kerja (X3) adalah sebesar 0,331 satuan artinya berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus, apabila

lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus juga akan meningkat sebesar 0,411 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

1. Pengujian Hipotesis (Uji T)

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 2 di atas pengujian hipotesis secara parsial. Dari hasil uji t pada tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa dari variabel independen yang di uji dengan uji t terlihat nilainya sebesar 2,882 t hitung sedangkan t tabel 1,986 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan komitmen kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus, begitu juga jika dilihat dari tingkat signifikansi bahwa nilai signifikansi dari variabel komitmen kerja sebesar 0,014 artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga hipotesa yang diajukan diduga komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus dalam penelitian ini dapat diterima dengan tingkat kepercayaan 95%.

Kemudian variabel kedua dengan nilai t hitung yaitu sebesar 3,403 sedangkan t tabel 1,986 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa soft skill (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus, jika dilihat dari tingkat signifikansi dari variabel soft skill (X2) yaitu sebesar 0,001 artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesa yang diajukan diduga soft skill berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus dapat diterima dengan tingkat kepercayaan 95%.

Kemudian variabel kedua dengan nilai t hitung yaitu sebesar 3,448 sedangkan t tabel 1,986 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus, jika dilihat dari tingkat signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X3) yaitu sebesar 0,005 artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesa yang diajukan diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus dapat diterima dengan tingkat kepercayaan 95%.

2. Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk melihat kontribusi dari variabel yang penulis teliti secara keseluruhan terhadap variabel terikat, dan dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3 Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.467 ^a	.418	.488	1.381	1.745

a. Predictors: (Constant), Softskill (X2), Lingkungan Kerja (X3), Komitmen Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2022

Dari hasil uji Koefisien Determinan diperoleh nilai R² sebesar 0,418 artinya kontribusi dari variabel komitmen kerja, soft skill dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus adalah sebesar 41,8 % artinya komitmen kerja, soft skill dan lingkungan kerja dapat dijelaskan sebesar 41,8 % terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus sedangkan sisanya 58,2 % lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang penulis lakukan ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang diperoleh variabel komitmen kerja, softskill dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat menunjukkan pengaruh setiap variabel serta menguraikan hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Hasil Penelitian	Keterangan
X1 : Diduga Komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di smk kesehatan Genus	Komitmen kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di smk kesehatan Genus (Y)	Diterima
X2 : Diduga Sofskil berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di smk kesehatan genus	Sofskil (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di smk kesehatan Genus (Y)	Diterima
X3 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di smk kesehatan genus	Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di smk kesehatan Genus (Y)	Diterima

Sumber: Pengolahan data primer (2022)

Pengaruh Komitmen Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru Di SMK Kesehatan Genus (Y)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui hasil pengujian data dengan analisis regresi linear berganda bahwa variabel komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus, artinya apabila komitmen kerja ditingkatkan terus maka kinerja guru pada pada SMK Kesehatan Genus juga akan meningkat karena memiliki pengaruh yang positif semakin baik komitmen kerja guru pada SMK Kesehatan Genus maka akan semakin meningkat kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus. Komitmen kerja yang tinggi ini tentunya akan mampu memberi kontribusi terhadap produktivitas mereka sehingga tujuan organisasi bisa terealisasi sesuai target yang diharapkan Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Masykur, Hadi Sunaryo, M Khoirul Anwarodin BS (2019).

Komitmen organisasional dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 1 Pujon Malang. Dimana semakin tinggi komitmen organisasional seorang guru maka kinerja seorang guru meningkat dan sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova Hazna Afriani, Maswardi M Amin, Aswandi (2020) dimana komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Sintang tapi penelitian ini tidak sejalan komitmen pada penelitian yang dilakukan oleh Edy Wasito(2021) dimana Berdasarkan hasil pengujian, penelitiannya ini menghasilkan

temuan yang dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Untuk nilai rata-rata variabel Komitmen kerja adalah 4,49 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 86,4 (baik).belum mencapai hasil yang sangat baik, Berdasarkan hasil analisa terhadap tingkat capaian responden Ini menggambarkan bahwa kondisi Komitmen kerja guru SMK Kesehatan Genus baik. Komitmen kerja yang baik ini tentunya akan mampu memberi kontribusi terhadap produktivitas mereka sehingga tujuan organisasi bisa terealisasi sesuai target yang diharapkan. Kondisi untuk komitmen kerja yang diharapkan organisasi tentu dengan hasil yang sangat baik, tapi dalam kenyataannya, bila dikaitkan dengan karakteristik responden mengenai komitmen kerja masih mencapai katagori baik, belum sangat baik, mungkin disebabkan okeh karena 94% responden adalah non PNS, boleh diktakan rata rata guru-guru non PNS di SMK swasta masih terus mencari peluang untuk menjadi PNS atau mencari peluang ke sekolah lain yang mereka anggap lebih baik dan jam mengajarnya lebih banyak. Sehingga sering berpindah pindah tempat mengajar ke sekolah lain,yang menyebabkan komitmen kerja untuk organisasi belum terlalu kuat.disamping itu bila dikaitkan dengan masa kerja 76 dibawah 5 tahun relatif muda dimana belum adanya keyakinan yang mendalam tentang keberhasilan organisasi dalam memuaskan berbagai kebutuhan orang yang tergabung dalam kelompok.

Pengaruh Softskill (X2) Terhadap Kinerja Guru Di SMK Kesehatan Genus (Y)

Kemudian variabel kedua yang penulis teliti adalah soft skill memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus artinya apabila soft skill ini ditingkatkan terus maka kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus juga akan meningkat karena memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus .

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori sangat setuju untuk semua butir pertanyaan kemudian diikuti dengan kategori setuju.Pada pernyataan Sebagai seorang guru, saya mempunyai keterampilan kepemimpinan di sekolah dan masyarakat. Yang mendapat nilai terendah dengan nilai rata rata variabel 4,04 dan tingkat pencapaian responden 80,8 dengan kategori baik hal ini bila dikaitkan dengan masa kerja yang kurang dari 5 tahun

OPTIMAL

Vol.2, No.2 Juni 2022

e-ISSN: 2962-4010; p-ISSN: XXXX-XXXX, Hal 01-20

sebesar 75,4 dimana responden atau guru yang masih kecil masa dinas nya, masih perlu mengasah keterampilan memimpin baik di sekolah maupun di masyarakat. Nilai rata-rata variable Soft skill adalah 4,04 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 80,8 (baik).

Berdasarkan hasil analisa terhadap tingkat capaian responden ini menggambarkan bahwa Soft skill yang dimiliki oleh guru SMK Kesehatan Genus sudah baik. Kemampuan soft skill yang baik tentunya akan mendukung kemampuan hard skill yang mereka miliki, adanya kolaborasi dari kedua kemampuan ini bisa lebih mengoptimalkan kinerja guru sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif. Kemampuan soft skill yang tinggi tentunya akan mendukung kemampuan hard skill yang mereka miliki, adanya kolaborasi dari kedua kemampuan ini bisa lebih mengoptimalkan kinerja guru sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor Miyono 1), Muhdi 1), Ngurah Ayu Nyoman M 1), Tri Wuryani 2) Pada penelitiannya yang berjudul Soft skill pendidik berpengaruh signifikan terhadap stress akademik siswa MAN Tengaran Kabupaten Semarang. dan penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Rifan Tangahu(2022) Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data bahwa Soft Skill berpengaruh pada kinerja karyawan Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo. serta penelitian yang dilakukan oleh Upik Elok Endang Rasmani Anayanti (2021) yang berjudul Manajemen soft skill berpengaruh terhadap mutu pembelajaran sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Kemudian variabel ketiga yang penulis teliti adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus artinya apabila lingkungan kerja ini ditingkatkan terus maka kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus juga akan meningkat karena memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus. Pada pernyataan pertama dan kedua dari variabel lingkungan kerja mendapat skor rata-rata jawaban responden sama yaitu sebesar 4.26 dengan tingkat capaian responden sebesar 85,3 persen dengan pernyataannya adalah "Saya merasa nyaman bekerja di kantor majelis guru yang terang dan luas, kedua Penataan ruang kerja dan ruang kelas yang baik membangkitkan semangat kerja saya", ini berarti bahwa kondisi kantor yang luas dan memadai dapat membantu dalam meningkatkan kinerja guru sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik secara tidak langsung dapat meningkatkan

semangat kerja. Pada pernyataan ketiga yaitu "Bagi saya kebersihan ruang kelas dan ruang majelis guru mempengaruhi kinerja saya dalam mengajar mendapat skor rata-rata jawaban responden sebesar 4.29 dengan tingkat capaian responden sebesar 85,8 persen ini berarti bahwa kondisi lingkungan sangat mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar, semakin bersih lingkungan guru dalam mengajar akan semakin menumbuhkan semangat guru dalam bekerja. Hal ini bila dikaitkan dengan karakteristik response dimana 75,4 responden di SMK Kesehatan Genus adalah guru perempuan yang lebih menyukai suasana bersih dan asri, disamping itu SMK Kesehatan Genus adalah SMK Kesehatan yang mana sebagian besar guru gurunya adalah tenaga pendidik kesehatan yang mengutamakan kebersihan dan kesehatan lingkungan.

Selanjutnya hasil pengamatan pada pernyataan keempat mendapat skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,65 dan tingkat capaian responden sebesar 73 persen dengan pernyataannya adalah "Bagi saya suasana ribut di luar kelas tidak mengurangi konsentrasi saya mengajar". Ini berarti bahwa guru cukup mampu mengendalikan kondisi mengajar dengan kondusif, karena mereka cukup mampu berkonsentrasi dalam mengajar walau keadaan diluar kelas tidak kondusif. Hal ini mungkin disebabkan oleh 75,4 responden yang rata-rata perempuan yang cukup sabar dalam mengendalikan diri selama pembelajaran berlangsung, disamping itu boleh jadi disebabkan oleh kemampuan mereka sebagai guru yang selalu siap bersabar dalam kondisi apapun menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.

Berikutnya pada pernyataan kelima yaitu "Saya akan merasa optimal bekerja jika tidak mendapat kritikan dari rekan kerja dan masyarakat sekitar mendapat skor rata-rata jawaban responden sebesar 4,29 dan tingkat capaian responden 85,8 dapat disimpulkan bahwa guru merasa terganggu dengan adanya kritikan dan saran dari lingkungan sekitar baik dari rekan kerja maupun dari masyarakat sekitar, dibuktikan dengan hasil skor tingkat capaian responden yang rendah sebesar 85,8 persen dari pernyataan kelima yang mengatakan bahwa guru merasa bekerja dengan optimal jika tidak mendapat kritikan dari rekan kerja dan masyarakat. Hal ini mungkin disebabkan oleh karena sebagian besar responden adalah wanita 75,4 % dimana merasa kurang nyaman apabila dikritik oleh rekan atau masyarakat, pada umumnya hal ini bila dikaitkan dengan masa kerja dibawah 5 tahun 75,4% rata-rata response masa masa kerjanya hampir bersamaan dianggap statusnya masih satu level, responden tidak siap untuk saling kritik, Selanjutnya pada

pernyataan keenam yaitu Saya menganggap kritikan kepala sekolah sebagai sesuatu yang membangun untuk kebaikan kinerja saya" hasil pengamatannya mendapat skor rata-rata jawaban responden sebesar 4,12 dan tingkat capaian responden sebesar 82.4 persen. Hal ini berarti bahwa kritikan dan saran dari orang sekitar terutama dari atasan atau kepala sekolah, rekan kerja sangat membantu dalam meningkatkan kinerja guru, hal ini bila dikaitkan dengan karakteristik responden yang masa kerjanya dibawah 5 tahun 75,4 % masih perlu arahan, bimbingan dan motivasi dari kepala sekolah yang mereka anggap kompeten untuk itu, karena dengan adanya kritikan dan saran dapat membantu guru dalam mengevaluasi diri untuk kedepannya agar lebih baik lagi. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa hasil pengamatan dari pernyataan pada variabel lingkungan kerja mendapat skor rata-rata jawaban responden sebesar 4,26 dan tingkat capaian responden sebesar 85.30 persen, ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, nyaman dan luas dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya dalam mengajar.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Twovindarista Permatasari (2021) yang berjudul Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik. Dan penelitian yang dilakukan Fitri Handayani¹, Siti Nur Azizah (2021) yang berjudul lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung. Serta penelitian yang dilakukan oleh Sahlan Lubis (2020) yang berjudul Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan, sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan di SMK Kesehatan Genus .

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama di atas, ditemukan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus , ini terlihat dari uji hipotesis yang dilakukan bahwa nilai signifikansi dari uji t dibawah dari tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kemudian hipotesis kedua soft skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus . Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai signifikan dibawah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima dengan tingkat kebenaran 95%.

Kemudian hipotesis ketiga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus . Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai signifikan dibawah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga hipotesis yang di ajukan dapat diterima dengan tingkat kebenaran 95%.

Dari hasil uji koefisien determinan yang diperoleh dapat dilihat bahwa variabel komitmen kerja, soft skill dan lingkungan kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus , sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang penulis lakukan ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Komitmen kerja yang ada Pada SMK Kesehatan Genus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Kesehatan Genus. Kemudian Soft Skill yang dimiliki oleh guru Pada SMK Kesehatan Genus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pada SMK Kesehatan Genus. Selanjutnya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pada SMK Kesehatan Genus.

Saran

Dari beberapa keterbatasan dan kelemahan - kelemahan yang peneliti jelaskan diatas, maka peneliti menyarankan dan mengharapkan perbaikan untuk menjadi perhatian bagi peneliti yang akan datang seperti Komitmen kerja yang diterapkan juga perlu ditingkatkan lagi seperti pemberian sanksi bagi para guru yang terlambat masuk kerja atau tidak masuk kerja sama sekali dengan pemotongan gaji agar para guru dapat berubah sehingga memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam aturan hari kerja selama 6 hari tetapi sering kali para pegawai bolos dan tidak masuk kantor apalagi sekarang di saat vademic COVID- 19, selalu ada alasan para guru pada SMK Kesehatan Genus untuk tidak masuk kerja, hal ini merupakan sikap yang kurang baik dan perlu ditingkatkan dengan memberikan sanksi berupa mutasi atau pemotongan gaji sehingga para guru memiliki komitmen dalam menjalankan tanggung jawabnya.

DAFTAR REFERENSI

- Akdon, dr. (2016). *Strategic Management for Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja: Studi Kasus Perusahaan Teknik di Yordania. *Jurnal Internasional Penelitian Teknik Terapan*, 12 (24), 15544-15550.
- Ariani, K. G. and I. D. N. Badera (2015). "Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, dan Kompetensi pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar." *E-Jurnal Akuntansi*: 182-198.
- Arianto (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200. <https://doi.org/10.21831/economia> 1912.1809
- Arifin, Z. (2018). *Evaluasi Pembelajaran*.Pdf (pp. 2–8).
- Arifin, Zainal (2011). *Evaluasi Pembelajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Akdon, dr. (2016). *Strategic Management for Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*.
- Arifin, Z. (2018). *Evaluasi Pembelajaran*.Pdf (pp. 2–8).
- Arikunto, & Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*.pdf. Rineka Cipta.
- Asmawati. (2017). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar. *Jurnal Pedagogy*, 2(1), 44–53.
- Batubara, A. A. (2016). Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Medan. <http://etheses.uin-malang.ac.id/3351/1/14710007.pdf>
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Ghozali, imam. (2018). *Desain Penelitian kuantitatif kualitatif*. Yoga Pratama.
- Gibson, L. J. (2000). *organisasi, perilaku, struktur dan proses edisi ke 5*.pdf.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1, p. 391).
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (P. R. Aditama (ed.); cetakan ke).
- Sudjana, N. (2009). *dasar-dasar proses belajar mengajar*.pdf.
- Sugiyono. (2010). *Metodelogi Penelitian Administrasi*. 6(2), 3.
- Sujarweni, wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian (cetakan pe)*.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh kompetensi , disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok.

Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 4(1), 1–13.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/7392>

Sydam, G. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf.

Wahyuni. (2016). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2(10), 1–26.