



**PENGARUH *SOFT SKILL* TENAGA PENDIDIK
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA PENDIDIK
DI SMP NEGERI 9 BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memproleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**EDI FERY PERMANA SEMBIRING
NPM.1625310855**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2020



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : EDI FERY PERMANA SEMBIRING
NPM : 1625310855
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *SOFT SKILL* TENAGA PENDIDIK
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 9 BINJAI

MEDAN, 04 JULI 2020

KETUA PROGRAM STUDI



(RAMADHAN HARAHAH, SE., S.Psi.M.Si) (Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE, MM)

PEMBIMBING I

(M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : EDI FERY PERMANA SEMBIRING
NPM : 1625310855
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *SOFT SKILL* TENAGA PENDIDIK
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 9 BINJAI



ANGGOTA I

(RAMADIAN HARAHAP, SE., S.Psi, M.Si) (Dr. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA II

(FEBRILIAN I. ESTARIO, ST., M.Si)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Edi Fery Permana Sembiring
NPM : 1615310364
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Soft Skill* Tenaga Pendidik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai

Menyatakan dengan sesungguhnya dengan penuh kesadaran bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan ternyata benar adanya saya telah melanggar pernyataan di atas, maka saya siap untuk dikenakan sanksi berdasarkan aturan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya.

Medan 04 Juli 2020

Penulis,



Edi Fery Permana Sembiring
NPM.1625310855

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Edi Fery Permana Sembiring
Tempat / Tanggal Lahir : Pujidadi, 07 Juli 1995
NPM : 1625310855
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Dusun Ujung Payung Baru Desa Psr IV
Namoterasi Kec. Sei Bingai Kab. Langkat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan, 04 Juli 2020

Edi Fery Permana Sembiring
NPM. 1625310855



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2011/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: EDI FERY PERMANA SEMBIRING
: 1625310855

it/Semester : Akhir

as : SOSIAL SAINS

in/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 02 Juni 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 02 Juni 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

Muhammad Muttaqin, S. Kom., M.Kom.

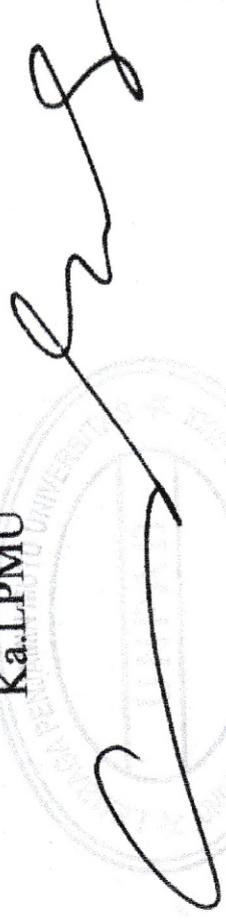
okumen : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi **Covid-19** sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM

Plagiarism Detector v. 1731 - Originality Report

Analyzed document: 13/05/2020 21.47.02

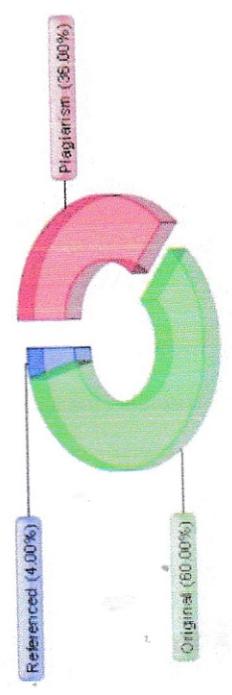
"EDI FERY PERMANA SEMBIRING_1625310855_MANAJEMEN.docx"

Check Type: Internet - via Google and Bing

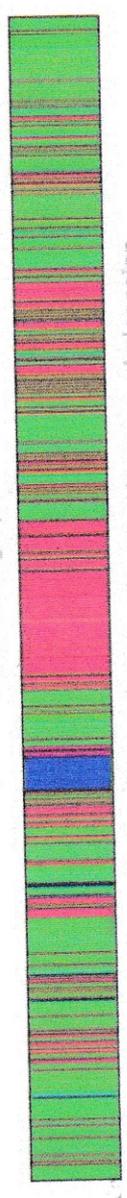
Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Lengkap	: EDI FERY PERMANA SEMBIRING
t/Tgl. Lahir	: PUJIDADI / 00 0000
Pokok Mahasiswa	: 1625310855
m Studi	: Manajemen
itansi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 141 SKS, IPK 3.31
Hp	: 081262076007

ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul
Pengaruh Soft Skill Sumber Daya Manusia dan Fasilitas terhadap Kepuasan Pelanggan Menginap di Hotel Grand Kanaya Medan

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu

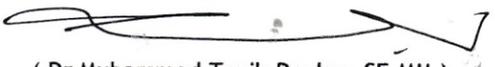

 Rektor I
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 01 Oktober 2019
 Pemohon,

 (Edi Fery Permana Sembiring)

Tanggal :
 Disahkan oleh
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Dr Muhammad Toyib Daulay, SE,MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Febrilian Lestario, ST., MSi)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL-SAINS
 Dosen Pembimbing I : M. Toiyb
 Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario
 Nama Mahasiswa : EDI FERY PERMANA SEMBIRING
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310855
 Bidang Pendidikan : S1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Soft Skill Sumber Daya Manusia dan Fasilitas terhadap Kepuasan Pelanggan Menginap di Hotel Grand Kanaya Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/05/19	Bab I Bab II Bab III Daftar Pustaka	  	
4/05/19	Ace untuk seminar proposal		

Medan, 14 Mei 2019

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.


 Febrilian Lestario, MSi

*) Coret yang tidak perlu



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : M. Tadjib Daubay
Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario
Nama Mahasiswa : EDI FERY PERMANA SEMBIRING
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310855
Bidang Pendidikan : SI Manajemen
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Soft Skill Tenaga Pendidik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 5 Binjai

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
13/03/2020	Bab I		
	Bab II		
	Bab III		
04/03/2020	Bab IV		
	Simpulan, Saran, Abstrak.		
	Daftar pustaka,		
08/03/2020	Acc untuk sidang meja bilau		

Medan, 05 Maret 2020

Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan

(Febrilian Lestario, MSi)



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas
 Fakultas
 Dosen Pembimbing I
 Dosen Pembimbing II
 Nama Mahasiswa
 Jurusan/Program Studi
 Nomor Pokok Mahasiswa
 Bidang Pendidikan
 Judul Tugas Akhir/Skripsi

: Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 : M. Toyib Daulay ,
 : Febrilian Lestari ,
 : EDI FERY PERMANA SEMBIRING
 : Manajemen
 : 1625310855
 : S1 Manajemen
 : Pengaruh Soft Skill Tenaga Pendidik dan Lingkungan Kerja
 : terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
03/03/2020	BAB I BAB II BAB III BAB IV	[Signature]	Ace pendahuluan
04/03/2020	Impulan Saran kertas petunjuk	[Signature]	Ace persamaan
05/03/2020	Ace persamaan Skripsi	[Signature]	Ace Dijang Hj/ah

Medan, 05 Maret 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



*) Coret yang tidak perlu

Ace PB T

Struktur MIPA (15) an

08/03/2020



Acc untuk
sidang meja hijau

J. Sin.

05/03/20

**PENGARUH *SOFT SKILL* TENAGA PENDIDIK DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 9
BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas
Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

EDI FERY PERMANA SEMBIRING
NPM : 1625310855

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2020**

See PR P
fms lux
16/11/2020



Ace zili d lu
J. Du
10/12/20

**PENGARUH *SOFT SKILL* TENAGA PENDIDIK
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA PENDIDIK
DI SMP NEGERI 9 BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memproleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**EDI FERY PERMANA SEMBIRING
NPM.1625310855**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 02 Juni 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : EDI FERY PERMANA SEMBIRING
 Tempat/Tgl. Lahir : PUJIDADI / 07-07-1995
 Nama Orang Tua : EDISON SEMBIRING
 N. P. M : 1625310855
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081262076007
 Alamat : Dusun Ujung Payung Baru Desa Pasar IV Namoterasi Kec. Sei Bingai Kab. Langkat

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Soft Skill Tenaga Pendidik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjal. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan meruntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SL TA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwitansi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah ditjdit lux 2 ekampilar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jrid kertas jeruk 5 ekampilar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKROD (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **XL**

Diketahui/Dsetujui oleh :



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



EDI FERY PERMANA SEMBIRING
 1625310855

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.

ABSTRAK

SMP Negeri 9 Binjai adalah salah satu Sekolah Menengah Pertama yang memiliki berbagai prestasi di Kota Binjai dan SMP Negeri 9 Binja juga memiliki Lingkungan sekolah yang luas. Masalah yang dihadapi adalah cara belajar mengajar yang selalu monoton dan juga ruangan tempat belajar mengajar yang perlu adanya perubahan agar belajar mengajar menjadi lebih nyaman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Soft Skill* Tenaga Pendidik dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuisisioner / angket terhadap sampel responden 41 orang. Model yang digunakan dengan Regresi Berganda dan diolah melalui SPSS Ver, 22.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Soft Skill* Tenaga Pendidik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. *Adjusted R. Square*, 0.543 atau 54.3% yaitu *Skill* Tenaga Pendidik dan Lingkungan Kerja berpengaruh sebesar 54,3% terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan sisannya di jelaskan oleh faktor yg lain.

Kata Kunci : *Soft Skill*, Lingkungan Kerja dan Kinerja Tenaga Pendidik

ABSTRACT

SMP Negeri 9 Binjai is one of the junior high schools which has various achievements in Binjai City and SMP Negeri 9 Binja also has a large school environment. The problem faced is that the teaching and learning method is always monotonous and also the teaching and learning space that needs changes to make teaching and learning more comfortable. This study aims to determine and analyze whether the Soft Skills of Educators and the Work Environment affect the Performance of Educators. Collecting data by distributing questionnaires to a sample of 41 respondents. The model used with Multiple Regression and processed through SPSS Ver, 22.0. The results of this study indicate that the Soft Skill of Educators has a significant effect on the Performance of Teachers and the Work Environment has no significant effect on the Performance of Teachers. Adjusted R. Square, 0.543 or 54.3%, namely the Skill of Educators and the Work Environment with an effect of 54, .3% on the Performance of Educators and the results are explained by other factors

Keywords : Soft Skill, Work Enviroment and Performance of Educators.

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	3
1. Identifikasi Masalah.....	3
2. Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Landasan Teori	7
1. <i>Soft skills</i>	7
2. Lingkungan Kerja	14
3. Kinerja Tenaga Pendidik	20
B. Penelitian Terdahulu.....	33
C. Kerangka Konseptual.....	34
D. Hipotesis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
1. Lokasi Penelitian	36
2. Waktu Penelitian	36
C. Variabel Penelitian dan Devenisi Operasional.....	37
1. Variabel Penelitian	37
2. Defenisi Operasional	37
D. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data	38
a. Populasi	38
b. Sample	39
E. Jenis dan Sumber Data.....	39
1. Jenis Data.....	39
2. Sumber Data	39
F. Teknik Pengumpulan Data.....	40
G. Teknik Analisis Data.....	40
1. Uji Kualitas Data	40
2. Uji Asumsi Klasik	41
3. Regresi Linier Berganda.....	43
4. Uji kesesuaian (Test Goodness Of Fit).....	43
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 45
A. Hasil Penelitian	45
1. Gambaran Umum SMP Negeri 9 Binjai.....	45
2. Visi, Misi, dan Tujuan SMP Negeri 9 Binjai	45
3. Penyajian Data.....	46
4. Pengujian Kualitas Data	47
5. Analisis dan Evaluasi Model	51
6. Pengujian Hipotesis	55
7. Koefisien Determinasi (R^2)	58
B. Pembahasan Hasil Penelitian	59
 BAB V PENUTUP	 59
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Indikator <i>Soft Skill</i> Menurut John Doe.....	8
Tabel 2. 3 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1 Skedul Proses Penelitian	37
Tabel 3. 2 Operasional Variabel.....	38
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4. 4 Uji Validitas <i>Soft Skill</i> (X_1).....	48
Tabel 4. 5 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)	49
Tabel 4. 6 Uji Validitas Kinerja (Y).....	49
Tabel 4. 7 <i>Reliability Statistics</i> (X_1).....	50
Tabel 4. 8 <i>Reliability Statistics</i> (X_2)	50
Tabel 4. 9 <i>Reliability Statistics</i> (Y).....	51
Tabel 4. 10 Tabel hasil uji normalitas data penelitian dengan menggunakan One Sample Kolmogrov-Smirnov	52
Tabel 4. 11 Uji Multikolinierita	53
Tabel 4. 12 <i>Model Summary</i> ^b	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskesdisitas.....	54

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, sebab karena nikmat yang Tuhan berikan dan atas segala berkat, rahmat, serta kasih karunia-Nya yang tiada terkira sehingga saya dapat mengajukan proposal ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata I pada Program Studi Ekonomi Manajemen, yang berjudul **“Pengaruh *Soft Skill* Tenaga Pendidik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai”**.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman serta wawasan yang penulis miliki, pada penyusunan proposal ini masih banyak kekurangan baik itu didalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk proposal ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak DR. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Rahmadhan Harahap, SE., S.Psi.M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan terhadap proposal ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Febrilian Lestario,ST.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan tentang ketentuan penulisan proposal ini sehingga dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak M. Dirham Siregar, Spd selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 9 Binjai yang telah memberikan ijin untuk penelitian ini.
7. Guru – guru di SMP Negeri 9 Binjai yang meluangkan waktunya kepada penulis selama proses pelaksanaan penelitian ini.
8. Kedua Orang Tua Bapak E. Sembiring dan Ibu E. Br Surbakti yang saya sayangi yang telah memberikan perhatian dan kasih sayangnya kepada penulis

Akhirnya penulis mengharapkan, semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca sekalian. semoga Tuhan Yesus senantiasa memberkati segala usaha penulis dan dapat menyelesaikan proposal dan penelitian tepat pada waktunya. Aamiin.

Medan, 04 Juli 2020

Penulis

Edi Fery Permana Sembiring
NPM.1625310855

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Soft skills pada era globalisasi ini dirasa penting bagi setiap orang untuk mencapai keberhasilan untuk diri sendiri demikian juga keberhasilan tempat bekerja. Hal ini bisa dilihat pada iklan lowongan kerja berbagai perusahaan juga mensyaratkan kemampuan *soft skills*, seperti team work, kemampuan komunikasi, dan interpersonal relationship dalam seleksi penerimaan karyawannya. Berbagai penelitian dibawah ini juga menyebutkan bahwa *soft skills* memiliki peranan penting untuk mencapai kesuksesan seseorang karena memiliki kemampuan berkomunikasi, bersosialisasi, kejujuran, tanggungjawab dan semuanya itu yang tertuang dalam komponen *soft skills* yang dibutuhkan saat memberikan pelayanan kepada orang lain.

Di dalam sebuah perusahaan, manusia merupakan unsur terpenting yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Tugas pokok manajemen sumber dayamanusia adalah pengelolaan sumber daya manusia secara optimal demi tercapainya kinerja yang maksimal. Tanpa peran manusia maka serangkaian aktivitas perusahaan tidak akan berjalan meskipun perusahaan telah memiliki faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh kinerja yang optimum. Perusahaan

membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok sehingga segala kebutuhannya harus diperhatikan. Menurut (Hani, 2014:34) bahwa dengan memperhatikan segala kebutuhan sumber daya manusia guna mendukung pekerjaannya diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut (Nitisemito, 2010:104) bahwa salah satu usaha meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, dengan adanya tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, maka seorang karyawan harus menjalankan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang ada. Dengan begitu, kinerja di sebuah perusahaan akan semakin meningkat serta membaik. Sedangkan menurut (Rivai, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Maka kinerja ini tidak luput dari kondisi kerja, dimana kondisi kerja merupakan keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan

meningkatkan semangat dalam bekerja yang memungkinkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2009:18) bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Berdasarkan pengamatan penulis di lingkungan SMP Negeri 9 Binjai bahwa tenaga pendidik masih kurang memiliki variasi dalam proses belajar mengajar. tenaga pendidik juga masih kurang mengerti dalam menggunakan dan memanfaatkan alat bantu untuk mengajar yang tersedia. lingkungan kerja di smp negeri 9 binjai juga perlu pembaharuan seperti ruangan kelas perlu di cat ulang, kursi dan meja perlu pembaharuan agar dapat menunjang kinerja tenaga pendidik lebih maksimal. oleh karna itu penulis mengambil judul “PENGARUH *SOFT SKILL* TENAGA PENDIDIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 9 BINJAI”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan di bahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. *Soft Skill* yang dimiliki oleh tenaga pendidik di SMP Negeri 9 Binjai sudah baik namun kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan
- b. Lingkungan kerja yang dimiliki SMP Negeri 9 Binjai sudah cukup baik namun kinerja tenaga pendidik belum menunjukkan peningkatan
- c. Secara keseluruhan kinerja tenaga pendidik belum sesuai dengan harapan pimpinan di SMP Negeri 9 Binjai

2. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu dilakukan batasan masalah, yang menjadi ruang lingkup penelitian, supaya penelitian lebih terarah dan tidak terjadi penafsiran yang salah, untuk mencegah melebar nya pembahasan penelitian. Maka penulis memfokuskan kepada Pengaruh *Soft Skill* Tenaga Pendidik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai (Khusus Tenaga Pendidik yang sudah PNS).

C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul yang penulis kemukakan diatas maka, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Soft Skill* tenaga pendidik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai?
3. Apakah *Soft Skill* Tenaga Pendidik berpengaruh secara serempak (simultan) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah *Soft Skill* Tenaga Pendidik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai.
- b. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai.
- c. Untuk mengetahui apakah *Soft Skill* dan Lingkungan Kerja berpengaruh serempak (simultan) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis bagi Sekolah SMP Negeri 9 Binjai.
- b. Bagi pihak peneliti sebagai sarana untuk memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan di bidang *soft skill* tenaga pendidik dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik
- c. Kegunaan Akademis bagi perguruan tinggi dan lingkungan akademik penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan khususnya mengenai tentang *soft skill* dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Lehan Bagaswana (2014) yang berjudul : “Pengaruh *Soft Skills* terhadap Prestasi Praktik Kerja Industri Siswa Jurusan Teknik Gambar Bangunan T.A 2013/2014 SMK Negeri 2 Depok Sleman”

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terletak pada

1. Persamaan Penelitian ini terletak pada variabel penelitian yaitu *Soft Skill*
2. Perbedaan penelitian terletak pada jumlah variabel bebas penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel bebas sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas.
3. Perbedaan penelitian terletak pada variabel terikat, penelitian Terdahulu menggunakan variabel terikat Prestasi Praktik Kerja sedangkan penelitian ini menggunakan variabel terikat Kinerja Tenaga Pendidik.
4. Perbedaan Penelitian ini terletak pada Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014 sedangkan penelitian ini pada tahun 2020.
5. Perbedan Penelitian terletak pada Lokasi Penelitian : Lokasi penelitian terdahulu di lakukan di SMK Negeri 2 Depok Sleman sedangkan penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 9 Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Soft skills

a. Pengertian *Soft skills*

Soft skill merupakan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain dan keterampilan untuk mengatur dirinya sendiri (*Intra-Personal Skills*) yang mampu mengembangkan kinerja secara professional. Permintaan dunia kerja terhadap kemampuan calon pekerja dirasa semakin tinggi. Dunia kerja tidak hanya memprioritaskan pada kemampuan akademik (*hard skill*) yang tinggi saja, tetapi juga memperhatikan kemampuan diluar hal non teknis (*soft skill*)

Pengertian lain tentang *Soft skills*, Menurut (Elfindri dalam Nissa Rizki 2012: 17), *soft skills* didefinisikan sebagai berikut: *Soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai *soft skills* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa ditengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual.

Sedangkan menurut (Iyo Mulyono 2011: 99), “*soft skills* merupakan komplemen dari *hard skills*. Jenis keterampilan ini merupakan bagian dari

kecerdasan intelektual seseorang, dan sering dijadikan syarat untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan tertentu”.

b. Komponen *Soft skills*

Soft skills sendiri juga memiliki makna sederhana dan dipandang secara sempit. Menurut (Elfindri dkk dalam Nissa Rizki 2012: 20), terdapat unsur *soft skill* yang membuat kita sempurna dalam kegiatan sehari-hari diantaranya: taat beribadah, ketrampilan dalam berkomunikasi, terbentuknya sikap tanggung jawab, kejujuran dan tepat waktu, pekerja keras, terbiasa bekerja kelompok, keterampilan berumah tangga dan *visioner*.

Ketujuh elemen *soft skills* tersebut adalah: keterampilan berkomunikasi, keterampilan berpikir, dan memecahkan masalah, kemampuan bekerja dalam tim, manajemen informasi dan kemampuan belajar seumur hidup, kemampuan berwirausaha, etika, moral dan profesionalisme serta kemampuan memimpin.

Soft skill juga memiliki beberapa indikator, dan berikut adalah beberapa indikator *soft skills* menurut (Jhon Doe dalam Nissa Rizki 2012: 27):

Tabel 2. 1
Indikator *Soft Skill* Menurut John Doe

No.	<i>Soft skills</i>	Keterangan
1	<i>Personal Effectiveness</i>	Kemampuan mendemonstrasikan inisiatif, kepercayaan-diri, ketangguhan, tanggungjawab personal dan gairah untuk berprestasi.
2	<i>Management</i>	Kemampuan mendapatkan hasil dengan menggunakan sumberdaya yang ada, sistem dan proses.

3	<i>Creativity/Innovation</i>	Kemampuan memperbaiki hal-hal yang sudah lama, kemampuan menciptakan dan menggunakan hal-hal baru (sistem, pendekatan konsep, metode, desain, teknologi, dan lain-lain).
4	<i>Futuristic thinking</i>	Kemampuan memproyeksikan hal-hal yang perlu dicapai atau hal-hal yang belum tercapai.
5	<i>Leadership</i>	Kemampuan mencapai hasil dengan memberdayakan orang lain.
6	<i>Persuasion</i>	Kemampuan dalam meyakinkan orang lain agar berubah ke arah yang lebih baik.
7	<i>Goal orientation</i>	Kemampuan dalam memfokuskan usaha untuk mencapai tujuan, misi, atau target.
8	<i>Continuous learning</i>	kesediaan untuk menjalani proses <i>learning</i> , memperbaiki diri dari praktik, menjalankan konsep baru, teknologi baru atau metode baru.
9	<i>Decision – marking</i>	Kemampuan menempuh proses yang efektif dalam mengambil keputusan
10	<i>Negotiation</i>	Kemampuan memfasilitasi kesepakatan antara dua pihak atau lebih.
11	<i>Written communication</i>	Kemampuan mengekspresikan pendapat atau perasaan dengan bahasa tulis yang jelas dan mudah dipahami orang lain.
12	<i>Employee development / coaching</i>	Kemampuan memfasilitasi dan mendukung kemajuan orang lain.
13	<i>Problem solving</i>	Kemampuan mengantisipasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah
14	<i>Teamwork</i>	Kemampuan dalam bekerjasama dengan orang lain secara efektif dan produktif
15	<i>Presenting</i>	Kemampuan mengkomunikasikan pesan di depan banyak orang

		secara efektif
16	<i>Diplomacy</i>	Kemampuan menangani kesulitan atau isu sensitif secara diplomatif, bijak, efektif dengan pemahaman yang mendalam terhadap kultur, iklim dan politik yang berkembang ditempat kerja.
17	<i>Conflict management</i>	Kemampuan menyelesaikan konflik secara konstruktif
18	<i>Empathy</i>	Kemampuan untuk bisa peduli pada orang lain.
19	<i>Customer Service</i>	Kemampuan mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan orang lain atau pelanggan.
20	<i>Planning / Organizing</i>	Kemampuan menggunakan logika, prosedur atau sistem untuk mencapai sasaran.
21	<i>Interpersonal skills</i>	kemampuan berkomunikasi secara efektif, dan bisa menjalin hubungan secara harmonis dengan orang lain.
22	<i>Self-management</i>	Kemampuan mengontrol diri atau mengelola potensi dan waktu untuk mencapai hasil yang lebih bagus.

Menurut (Djoko Hari Nugroho dalam Nissa Rizki 2012:30), *soft skills* yang perlu diasah dikelompokkan ke dalam enam kategori antara lain: (a) keterampilan komunikasi lisan dan tulisan, (b) keterampilan berorganisasi, (c) kepemimpinan (d) keterampilan berpikir kreatif dan logis, (e) ketahanan menghadapi tekanan (*effort*), (f) kerjasama tim dan interpersonal serta etika kerja.

Indikator *Soft Skill* menurut (Payne, 2005) adalah :

1. Kemampuan berkomunikasi dengan baik
2. Kemampuan bernegosiasi
3. Kemampuan beradaptasi
4. Kejujuran
5. Tanggung jawab
6. Ulet / gigih

c. Pengukuran *Soft skills*

Soft skills lebih didominasi oleh komponen kepribadian individu sehingga prosedur pengukurannya sedikit berbeda dengan komponen abilitas individu. Oleh karena itu pengukuran *soft skills* akan mengarah pada karakteristik yang sifatnya internal dan manifes pada diri individu seperti dalam dimensi afektif, motivasi, interes atau sikap. Pengukuran kepribadian terbagi menjadi dua jenis yaitu pelaporan diri (*self-report*) dan proyeksi (*projective*). Berikut ini adalah pengukuran *soft skills* menurut (Wahyu Widhiarso 2009: 39), diantaranya:

1. Self report, merupakan sekumpulan stimulus berupa pertanyaan atau pernyataan daftar deskripsi diri yang direspon oleh individu,
2. Checklist, adalah jenis alat ukur afektif atau perilaku yang memuat indikator, biasanya kata sifat atau perilaku yang diisi oleh seorang peneliti (rater).

3. Pengukuran perfomansi, merupakan pengukuran terhadap proses atau hasil kerja individu terhadap proses atau hasil kerja individu terhadap tugas yang diberikan.

d. Peran Soft skills

Dalam riset peranan *soft skills* *Mitshubisi Riset Institute* pada tahun 2000 yang dikutip oleh (Elfindri dalam Nissa Rizki 2012), mempublikasikan hasil kajian tim risetnya yang menyatakan bahwa kesuksesan lulusan ternyata tidak ditentukan oleh kemampuan teknis dan akdemis / *hard skills*:

40% kematangan emosi dan social

30% proses menjalin networking

20% kemampuan akademis dan

10% kemampuan finansial yang dimiliki

Oleh karena itu berdasarkan hasil dari penelitian riset diatas jelas bahwa *soft skills* sangat dibutuhkan mahasiswa setelah mereka lulus nantinya. Sehubungan dengan hal diatas, (I Nyoman Sucipta 2009: 8), “*Soft skills* ini mempunyai peran yang signifikan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola keragaman (*managing diversity*) akibat lingkungan usaha yang berubah,”

Soft skills merupakan pendukung yang sangat berperan nantinya. Seorang professor atau ilmuwan dalam melakukan pekerjaan bersama dengan kelompok ahli seprofesinya jika memiliki kemampuan dan kecerdasan dalam berkomunikasi yang baik maka tidak akan mudah tersisih

atau mundur oleh karena keadaan lingkungan yang mudah berubah. Karena ia memiliki inisiatif dan cakap dalam bertindak dan memanfaatkan kesempatan sebaik mungkin. Seperti yang diutarakan oleh (Tri Mulyanti 2011: 33), “Seseorang yang terampil dalam bekerja, namun tidak memiliki komunikasi yang baik, maka keterampilannya tidak akan diketahui banyak orang. Keterampilan yang tinggi kalau tidak mampu bekerja secara kelompok, maka tidak akan bisa bekerja secara *division of labor*.”

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat diketahui bahwa *soft skills* adalah sebagai seperangkat kemampuan dan kecakapan hidup yang berhubungan antar manusia dengan sesamanya dalam melakukan conflict resolution, memahami personal dynamics, dan melakukan negosiasi.

e. *Soft skills* dalam dunia pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa dalam dunia kerja *soft skills* sangat diperlukan pada saat proses seleksi karyawan dan pada saat nantinya bekerja. Keseimbangan antara kemampuan *hard skills* dan *soft skills* sangat diperlukan dalam dunia kerja. Dan dalam dunia kerja jika seseorang hanya memiliki kemampuan *hard skills* saja maka akan tersingkir orang yang mempunyai *soft skills*.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan suatu tugas maupun pekerjaan, bagi seorang individu Lingkungan yang ada disekitarnya akan sangat penting dan berpengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu seorang pemimpin sebuah perusahaan, organisasi, lembaga maupun institusi pendidikan harus sangat memperhatikan lingkungan kerja, dimana dia mempekerjakan para pegawainya untuk mewujudkan visi, misi dan juga tujuan dari institusi yang dipimpinnya. Arti dari lingkungan itu sendiri adalah sejumlah dari seluruh faktor ekstern yang mempengaruhi individu atau masyarakat.

Menurut Mardiana menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Rivai, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitisemito mengemukakan bahwa : Lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, music, dan lain-lain.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan lingkungan kerja tersebut mencakup keadaan tempat bekerja, suasana tempat, bekerja, hubungan antara sesama dalam bekerja dan semua hal yang mencakup dan mempengaruhi seseorang dalam bekerja .

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motivasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah institusi ataupun lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan. Karena seorang karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minim. Selain itu bagi sebagian besar karyawan bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung juga dapat mendukung kepuasan kerja.

Berdasarkan dari pendapat beberapa ahli di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan maupun lembaga kepadanya. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana tempat dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung

produktivitas kerja nantinya akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Begitu juga lingkungan kerja disekolah yang harus benar-benar memperhatikan kenyamanan bagi seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang tenaga pendidik, yang mana tenaga pendidik mengemban tugas yang besar yaitu selain mewujudkan visi, misi dan juga tujuan sekolah, tenaga pendidik juga memiliki tugas sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional.

Motivasi kerja tenaga pendidik akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan dalam diri tenaga pendidik untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi tenaga pendidik dan kreativitasnya yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tersebut tidak baik dan tidak dapat menimbulkan kenyamanan bagi tenaga pendidik, maka tenaga pendidik akan merasa terganggu kenyamanannya dalam bekerja, malas dan tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai dua komponen utama yaitu, lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar tenaga pendidik saat bekerja dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan lingkungan yang terjadi dari hubungan manusiawi antara tenaga pendidik dengan atasan, rekan kerja

ataupun dengan siswa. Jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori :
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. (seperti : pusat kerja, meja kursi, dan sebagainya)
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (seperti : penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, keamanan dan lain sebagainya)
2. Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.

Dalam dunia pendidikan lingkungan kerja bagi seorang tenaga pendidik tidak terbatas di ruang kantor tempat para tenaga pendidik berkumpul dan berkomunikasi, namun lingkungan kerja bagi tenaga pendidik adalah segala sesuatu yang ada dalam lingkungan sekolah merupakan lingkungan kerja baginya. Segala sesuatu yang menyangkut dirinya dalam melakukan tugas-tugasnya, seperti ruang kelas, lapangan, ruang laboratorium, perpustakaan dan bahkan hubungan tenaga pendidik dengan murid pun termasuk dari lingkungan kerjanya.

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seseorang yang sedang melakukan pekerjaan yang mana lingkungan tersebut akan mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa tokoh menguraikan beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, diantaranya, (Robbins 2009:66) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara. Menurut Nitisemito, beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja diantaranya adalah : pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan. Sedangkan menurut Sedarmayanti yang menjadi faktor lingkungan kerja diantaranya adalah : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan.

Dari beberapa faktor lingkungan kerja menurut beberapa ahli yang sudah diuraikan diatas dapat ditarik beberapa indikator. Indikator lingkungan kerja disini dilihat dari dua dimensi jenis lingkungan kerja, yaitu dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dari kedua dimensi tersebut dapat diuraikan indikator-indikator lingkungan kerja di lingkungan sekolah, diantaranya:

1. Lingkungan Kerja Fisik :
 - a. Kebersihan, kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

- b. Suhu udara, suhu udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik tenaga pendidik dan juga peserta didik. Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan, baik kelelahan bagi diri tenaga pendidik maupun peserta didiknya.
- c. Penerangan, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Jika ruang kerja tenaga pendidik terlalu banyak kemasukan sinar matahari akan membuat mata silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan tenaga pendidik saat melakukan tugasnya.
- d. Keamanan, keamana disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi.
- e. Kebisingan, kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik :

- a. Hubungan kerja atasan dengan bawahan, dalam lingkungan sekolah, yang dimaksudkan atasan adalah kepala sekolah. Dimana kepala sekolah adalah pimpinan disekolah.

- b. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja akan menumbuhkan semangat dan juga kenyamanan bagi diri seseorang dalam bekerja.

3. Kinerja Tenaga Pendidik

a. Pengertian Kinerja Tenaga Pendidik

Menurut (A. A Anwar Prabu Mangkunegara 2009:67) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat (Malayu S.P Hasibuan 2006: 94) yang menyatakan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu”.

Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat (1) butir 1 tentang Tenaga pendidik dan Dosen dinyatakan bahwa, “Tenaga pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sedangkan menurut (Suparlan 2006: 10), Tenaga pendidik adalah seseorang yang memiliki tugas sebagai fasilitator agar siswa dapat belajar dan atau mengembangkan potensi dasar dan kemampuannya secara optimal, melalui pendidikan sekolah, baik yang didirikan oleh pemerintah maupun oleh masyarakat

atau swasta. Tenaga pendidik memiliki posisi yang sangat penting dalam penentuan keberhasilan pembelajaran karena tenaga pendidik yang mengelola proses pembelajaran secara langsung dari proses awal hingga akhir di mana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan.

Kedudukan tenaga pendidik yang strategis ini kemudian diperlukan perwujudannya melalui kinerja tenaga pendidik. (Martinis Yamin dan Maisah 2010: 87) mengemukakan definisi kinerja tenaga pendidik sebagai perilaku atau respon yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja seorang tenaga pendidik akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan kualitas dalam menjalankan tugas tersebut. Dengan memandang tugas utama seorang tenaga pendidik adalah mengajar, maka kinerja tenaga pendidik dapat terlihat pada kegiatan tenaga pendidik saat mengajar pada proses pembelajaran.

Kinerja tenaga pendidik adalah kemampuan dan usaha tenaga pendidik untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Depdiknas, 2008: 21). Menurut (Nana Sudjana 2004: 19), kinerja tenaga pendidik sebagai pengajar dapat dilihat dari kemampuan atau kompetensinya melaksanakan tugas tersebut. Kemampuan yang berhubungan dengan tugas tenaga pendidik sebagai pengajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan, yakni merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengolah proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran. Sejalan dengan Nana Sudjana, (P2TK Ditjend Dikti dalam Mulyasa

2008: 20) menguraikan tugas tenaga pendidik sebagai pengajar kedalam tiga kegiatan yang mengandung kemampuan mengajar yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang mendidik, dan menilai proses dan hasil pembelajaran. Berdasarkan beberapa pengertian diatas peneliti mencoba mengambil kesimpulan tentang kinerja tenaga pendidik. Kinerja tenaga pendidik adalah hasil dan kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuannya. Dalam penelitian ini, kinerja tenaga pendidik mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan adalah hasil kerja yang dicapai tenaga pendidik berdasarkan kemampuannya dalam menjalankan proses pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Peneliti memfokuskan penilaian kinerja tenaga pendidik pada aspek kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional karena kedua kompetensi tersebut dapat secara langsung diamati melalui proses pembelajaran.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga pendidik

(Syafri mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam Martinis Yamin dan Maisah 2010: 129-130) mengemukakan bahwa kinerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh factor instrinsik tenaga pendidik (personal/individu) atau Sumber daya manusia dan factor ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, system, tim, dan situasional

Uraian dari faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tenaga pendidik.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada tenaga pendidik.
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Senada dengan pendapat diatas, Gibson (1993: 52) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga kelompok, yaitu

1. Faktor individu, yaitu meliputi: kemampuan dan keterampilan (ability), latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin.
2. Faktor organisasi, yang meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan
3. Faktor psikologis, yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Kinerja pengawas sekolah sangat terkait dengan profesionalitas tenaga pendidik karena pengembangan tenaga pendidik profesional merupakan program pengawas sekolah yang harus diprioritaskan. Mitchell dalam Yusrizal (2008: 1) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan

motivasi. Ini artinya jika ada perubahan pada fungsi dari faktor itu maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan. Karena itu seorang tenaga pendidik yang sudah memperoleh tunjangan profesi, seyogyanya kinerja tenaga pendidik tersebut meningkat.

Dari penjelasan tersebut dapat dirangkum bahwa kinerja bukan sekedar kompetensi, melainkan kompetensi plus motivasi atau komitmen untuk mengerjakan tugas dan berkembang, atau dengan kata lain, kinerja adalah perwujudan kompetensi yang mencakup kemampuan, motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang serta memotivasi untuk mengolah kondisi lingkungan. Berdasarkan keterangan singkat tentang pengertian kinerja dari beberapa ahli diatas, satu interpretasi umum disini dapat dikemukakan, yaitu bahwa untuk melihat kinerja seseorang atau suatu organisasi harus mengacu pada aktivitas orang tersebut selama ia melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggungjawabnya

Maksudnya adalah kinerja seseorang selalu dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Dalam kaitannya dengan tugas tenaga pendidik yang kesehariannya melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hasil yang dicapai secara optimal dalam bentuk lancarnya proses belajar siswa, dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar siswa, semuanya merupakan cerminan kinerja seorang tenaga pendidik. Kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas atau di luar kelas, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Dalam menjalankan peran dan fungsinya pada proses pembelajaran di kelas, kinerja tenaga pendidik dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan,

melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang tenaga pendidik.

Selanjutnya Byars & Rue dalam Yusrizal (2008: 45) mengemukakan kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan seseorang yang meliputi nilai kualitas dan nilai kuantitas. Kualitas hasil pekerjaan mengacu pada kepuasan sebagai perwujudan terpenuhinya harapan orang lain terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Berdasarkan pemaknaan ini, kinerja yang dilihat berdasarkan kualitas hasil kerja, lebih lanjut dapat pula diberi arti sebagai efektivitas atau ketepatan kerja, sedangkan kuantitas hasil pekerjaan jelas tergambar pada volume atau kapasitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Dengan demikian, dalam konteks kuantitas pekerjaan, kinerja dapat diinterpretasikan sebagai produktivitas kerja

c. Wujud atau Bentuk Kinerja

Wujud atau bentuk kinerja tenaga pendidik tentu tidak sama dengan wujud atau bentuk kinerja pegawai bank, pegawai administrasi pada sebuah instansi pemerintah, pegawai pada instansi swasta, dan sebagainya. Secara substantif dapat ditegaskan bahwa perbedaan pekerjaan dapat menyebabkan wujud kinerja berbeda. Namun demikian, perbedaan wujud kinerja berdasarkan perbedaan pekerjaan tetap mengacu pada satu konsep yang disebut ukuran kinerja. Artinya setiap profesi atau pekerjaan tentu memiliki indikator atau ukuran kinerja masing-masing.

Ukuran kinerja disebut sebagai kriteria. Yang dimaksudkan sebagai alat untuk menggambarkan keberhasilan, ukuran prediktif untuk menilai efektifitas individu dan organisasi. Berbagai kriteria yang telah ditetapkan sebagai gambaran

kerja dapat disatukan menjadi satu indek kinerja tunggal, dapat pula masing-masing sebagai kriteria yang independen. Tindakan pertama menghasilkan multiple criteria. Composit criteria menyatakan apabila komponen-komponen kriteria independen satu dengan yang lain dalam bentuk kompositnya, akan mengukur salah satu atau sebagian saja. Uraian diatas menegaskan bahwa wujud kinerja antara satu profesi dengan profesi lain sangat mungkin berbeda meskipun mengacu pada adanya indikator.

Wujud kinerja dalam konteks karakteristik individu mencakup didalamnya kompetisi individu meliputi, antara lain kualifikasi pendidikan, pengalaman dalam melaksanakan tugas, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, kemampuan komunikasi, dan sebagainya. sementara itu, wujud kinerja dalam bentuk proses mencakup, antara lain; efektifitas pelaksanaan kegiatan, efisiensi pelaksanaan kegiatan, dan sebagainya. Adapun wujud kinerja dalam bentuk hasil mencakup antara lain; pencapaian hasil setelah mengikuti suatu proses yang dapat diketahui berdasarkan perolehan nilai, peningkatan keterampilan dan kecakapan, dan unjuk kerja yang dapat dilakukan.

Tugas manajer (Kepala Sekolah) terhadap tenaga pendidik salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh tenaga pendidik. Apakah kinerja yang dicapai setiap tenaga pendidik baik, sedang atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap tenaga pendidik dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya. Dengan penilaian berarti tenaga pendidik mendapat perhatian dari atasannya sehingga dapat mendorong mereka untuk bersemangat bekerja, tentu saja asal penilaian ini dilakukan secara obyektif dan jujur serta ada tindak

lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini tenaga pendidik memungkinkan untuk memperoleh imbalan jasa dari sekolah seperti memperoleh kenaikan jabatan seperti menjadi wakil, ketua jurusan, modal untuk mendapatkan kenaikan pangkat dengan sistem kredit

Dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, setiap tenaga pendidik harus dinilai kinerjanya sehingga dapat diketahui sejauh mana proses dan hasil kerja tenaga pendidik yang bersangkutan. Evaluasi kinerja tenaga pendidik selain dilakukan oleh Kepala Sekolah/pengawas sekolah, dapat juga dilakukan oleh siswa di kelas dimana tenaga pendidik yang bersangkutan mengajar. Walaupun masih menjadi kontroversi, penilaian kinerja tenaga pendidik oleh siswa merupakan salah satu teknik penilaian yang bias mengidentifikasi kinerja yang sebenarnya. Salah satu alasan yang melatar belakangi penilaian tenaga pendidik dapat dilakukan oleh siswa diantaranya disebabkan karena kultur masyarakat Indonesia yang menganggap bahwa pekerjaan tenaga pendidik masih cukup tertutup. Bahkan atasan tenaga pendidik seperti Kepala Sekolah dan pengawas sekalipun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian performance tenaga pendidik di hadapan siswa. Memang program kunjungan kelas oleh Kepala Sekolah atau pengawas, tidak mungkin di tolak oleh tenaga pendidik.

Akan tetapi tidak jarang terjadi tenaga pendidik berusaha menampilkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi. Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses

penilaian kinerja tenaga pendidik menurut (Siswanto 2003: 23) adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan untuk menanti, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya.
- d. Ketaatan adalah kesanggupan seseorang untuk mentaati segala ketepatan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang
- e. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- f. Kerjasama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- g. Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang

diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.

- h. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan kepala sekolah dalam membina dan membimbing tenaga pendidik untuk melaksanakan KBM terutama kegiatan merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran mengarah pada tercapainya kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.

d. Indikator Kinerja Tenaga pendidik

Alat Penilaian Kemampuan Tenaga pendidik (APKG), meliputi: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure), dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill) (Depdiknas, 2008: 22).

Indikator penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan tenaga pendidik menguasai bahan ajar.

Kemampuan tenaga pendidik dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- a. Identitas Silabus
- b. Standar Kompetensi (SK)
- c. Kompetensi Dasar (KD)
- d. Materi Pelajaran
- e. Kegiatan pembelajaran
- f. Indikator
- g. Alokasi waktu
- h. Sumber Pembelajaran.

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen:

- a. Identitas RPP
- b. Standar Kompetensi (SK)
- c. Kompetensi Dasar (KD)
- d. Indikator
- e. Tujuan Pembelajaran
- f. Materi Pembelajaran
- g. Metode Pembelajaran
- h. Langkah-Langkah Kegiatan

- i. Sumber pembelajaran
- j. Penilaian.

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

a. Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang tenaga pendidik dalam pengelolaan kelas. Kemampuan tenaga pendidik dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

b. Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media visual. Tetapi kemampuan tenaga pendidik disini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataannya dilapangan tenaga pendidik dapat memanfaatkan media yang sudah ada (by utilization) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau tenaga pendidik dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (by design) seperti membuat media foro, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

c. Penggunaan Metode Pembelajaran

Tenaga pendidik diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang tenaga pendidik harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

3. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Pada tahap ini seorang tenaga pendidik dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Penilaian hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan (Depdiknas, 2008: 22-25).

Ketiga indikator kinerja tenaga pendidik di atas mengukur kemampuan-kemampuan tenaga pendidik yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik. Dengan demikian tenaga pendidik mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan yang dapat

menguasai kemampuan tersebut dengan baik maka dapat diindikasikan memiliki kinerja tenaga pendidik yang tinggi.

B. Penelitian Terdahulu

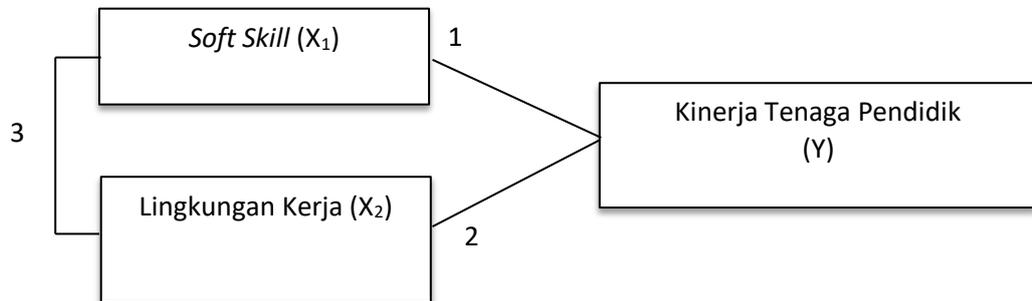
Tabel 2. 2
Penelitian Terdahulu

N o.	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Faizal Alam Islami (2012)	Analisis Pengaruh <i>Hard Skill, Soft Skill</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang	1. <i>Hard Skill</i> 2. <i>Soft Skill</i> 3. Motivasi	Kinerja Tenaga Penjualan	Model Analisis Regresi Bebas Multikoloni eritas	Semua Variabel X berpengaruh terhadap Variabel Y secara simultan
2.	Lehan Bagaswana (2014)	Pengaruh <i>Soft Skills</i> Terhadap Prestasi Praktik Kerja Industri Siswa Jurusan Teknik Gambar Bangunan Tahun Ajaran 2013/2014 SMK Negeri 2 Depok Sleman	<i>Soft Skill</i>	Prestasi Praktik Kerja	Model Analisis Statistik Deskriptif	Variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.
3.	Wahyuni (2016)	Pengaruh <i>Hard Skill</i> Dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	1. <i>Hard Skill</i> 2. <i>Soft Skill</i>	Kinerja Pegawai	Model Analisis Regresi Linear Berganda	Semua Variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

(Sumber : Diolah Penulis 2020)

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis dalam gambar sebagai berikut :



Sumber : dikembangkan untuk penelitian ini, 2020

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

1. X₁ berpengaruh signifikan terhadap Y
2. X₂ berpengaruh signifikan terhadap Y
3. X₁ dan X₂ berpengaruh secara simultan terhadap Y

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu ide untuk mencari fakta yang harus dikumpulkan. Hipotesis adalah suatu pertanyaan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H₁: *Soft skill* tenaga pendidik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Binjai.

H₂: Lingkungan Kerja tenaga pendidik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Binjai.

H₃ : *Soft skill* tenaga pendidik dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 9 Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yaitu asosiatif kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka (Manullang & Pakpahan, 2014:135)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah SMP Negeri 9 Binjai Jl. Gunung Bendahara No. 185 Pujidadi Kec. Binjai Selatan, Kota Binjai, Sumatera Utara 20727

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan September sampai dengan selesai, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skedul Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Okt 19	Nov 19	Des 19	Jan 20	Feb 20	Mar 20	Apr 20	Mei 20	Jun 20	Juli 20
1	Pengajuan Judul	■									
2	Penyusunan Proposal		■	■							
3	Seminar Proposal				■						
4	Perbaikan/Acc Proposal					■					
5	Pengolahan Data						■				
6	Penyusunan Skripsi						■	■	■	■	
7	Sidang Skripsi										■

Sumber : Penulis 2020

C. Variabel Penelitian dan Devenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu: variabel *Soft Skill* (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Soft Skill</i> (X ₁)	<i>Soft skill</i> adalah ketrampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (Inter-Personal Skills) dan ketrampilan dalam mengatur dirinya sendiri (<i>Intra-Personal Skills</i>) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kemampuan berkomunikasi dengan baik 2) Kemampuan bernegosiasi 3) Kemampuan beradaptasi 4) Kejujuran 5) Tanggung jawab 6) Ulet / gigih (Payne, 2005:134)	Diukur melalui angket (kuesioner) menggunakan skala Likert
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kebersihan 2) Suhu Udara 3) Penerangan 4) Keamanan 5) Kebisingan (Robbins, 2002:36)	Diukur melalui angket (kuesioner) menggunakan skala Likert.
Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	Kinerja tenaga pendidik adalah kemampuan dan usaha tenaga pendidik untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran. 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran. 3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran (Depdiknas, 2008:22)	Diukur melalui angket (kuesioner) menggunakan skala Likert.

Sumber: Penulis 2020

D. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data

a. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan (Manullang & Pakpahan, 2014:75). Dalam pengertian Populasi diatas

penulis mengambil kesimpulan bahwa populasi digunakan untuk menentukan besaran populasi yang akan di teliti. Pada penelitian ini populasinya adalah sebanyak 41 orang tenaga pendidik di SMP Negeri 9 Binjai

b. Sample

Sampel adalah bagian dari populasi yg diharapkan dapat mewakili Populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sample yang benar dapat mewakili populasi sample tersebut (Manullang & Pakpahan, 2014:75) sedangkan menurut (Sugiyono, 2017:62) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan aspek –aspeknya, sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk diteliti. Pada penelitian ini penulis menggunakan Sampling Total dimana semua populasi di jadikan sampel yaitu sebanyak 41 orang tenaga pendidik di SMP Negeri 9 Binjai.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Untuk sumber data penelitian di peroleh adalah secara langsung dari responden dari Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai. Maka jenis data penelitian ini adalah data primer.

2. Sumber Data

Dipenelitian ini sumber data yang diperoleh melalui hasil kuesioner, dengan responden adalah Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh dan mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan diperlukan suatu teknik pengumpulan data yang sistematis dan objektif yang merupakan sebuah teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut adalah Angket/Kuesioner. Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu tenaga pendidik yang bekerja di SMP Negeri 9 Binjai yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala likert.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas (keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner tersebut, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Menurut (Sugiyono, 2013:61), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Uji Realibilitas alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban

terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “*tidak reliabel*”. (Sugiyono, 2013:72), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisioner tersebut. Realibilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis dapat diketahui pada saat menerapkan rumus tersebut dengan data yang tersedia. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0* atau bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 For Windows* tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS) diperlukan uji asumsi klasik yang merupakan persyaratan statistik yang harus di penuhi, (Situmorang, 2012:114). Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). Pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas, dilakukan pada saat sebelum melakukan analisis regresi linear berganda.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu

data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun menceng ke kanan (Rusiadi, 2015:33) Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis tersebut. Normal P-P plot dari standartdizednresidual cumulative probability, dengan mengetahui apabila sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui. Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai P-valuenya lebih besar dari alpha, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai Asymp.sig (2-tailed) di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti residual tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut (Situmorang, 2014:115) yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.
2. Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas (Situmorang, 2014:115) yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

3. Regresi Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangannya sebagai berikut :

Y = Kinerja Tenaga Pendidik

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = *Soft Skill (Independent Variabel)*

X_2 = *Lingkungan Kerja (Independent Variabel)*

4. Uji kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial menurut (Situmorang, 2014:117) yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai alpha = 0,05% kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut (Situmorang, 2014:116) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.
2. $H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut (Situmorang, 2014:117) yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum SMP Negeri 9 Binjai

SMP Negeri 9 Binjai terletak di Jl. Gunung Bendahara No. 185 Pujidadi Kec. Binjai Selatan, Kota Binjai 20727. Pada saat ini SMP Negeri 9 Binjai Dipimpin Oleh Kepala Sekolah Dirham,Spd. SMP Negeri 9 Binjai merupakan salah satu Sekolah Menengah Pertama favorit di Kota Binjai.

2. Visi, Misi, dan Tujuan SMP Negeri 9 Binjai

Visi SMP Negeri 9 Binjai adalah :

“ Berperan Aktif, Beriman, Bertaqwa, Berilmu, Terampil dan Berprestasi Tinggi Meningkatkan Kinerja Sekolah dan Meningkatkan Pelestarian Kualitas Lingkungan, Mencegah Pencemaran Serta Memperbaiki Kerusakan Lingkungan di Sekolah. “

Misi SMP Negeri 9 Binjai adalah :

“ Mengembangkan semangat kerja, berdisiplin, bertanggung jawab dalam kegiatan belajar, mengajar/bimbingan belajar dan bimbingan untuk meningkatkan mutu pendidikan serta menciptakan lingkungan yang asri”

Tujuan SMP Negeri 9 Binjai adalah :

1. Meningkatkan disiplin kerja guru dan pegawai

2. Meningkatkan semangat belajar siswa
3. Mengaktifkan kegiatan ilmiah baik guru maupun siswa
4. Meningkatkan pemberian bimbingan mata pelajaran yang diujikan nasionalkan
5. Mengaktifkan kegiatan keagamaan
6. Meningkatkan pelestarian kualitas lingkungan dan mencegah pencemaran serta memperbaiki kerusakan lingkungan di sekolah
7. Meningkatkan pengawasan penyelenggaraan kebersihan dan keindahan sekolah

3. Penyajian Data

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisioner yang telah di sebarakan pada Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai maka dapat disajikan karakteristik responden sebagai berikut;

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI LAKI	8	19.5	19.5	19.5
PEREMPUAN	33	80.5	80.5	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver, 22. (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 33 orang dan laki-laki sebanyak 8 orang

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 TAHUN	2	4.9	4.9	4.9
	26-30 TAHUN	1	2.4	2.4	7.3
	31-40 TAHUN	13	31.7	31.7	39.0
	>40 TAHUN	25	61.0	61.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver, 22. (2020)

Dari Tabel 4.2 diatas dapat dilihat yang menjadi mayoritas Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai adalah diatas 40 tahun sebanyak 25 orang dan yang berusia 31-40 sebanyak 13 orang

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	37	90.2	90.2	90.2
	S2	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver, 22. (2020)

Dari Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa yang seluruh Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai memiliki pendidikan minimal S1 (Strata I).

4. Pengujian Kualitas Data

Data yang dikumpulkan dari responden terlebih dahulu ditabulasi dan selanjutnya dilakukan pengujian data dengan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Validitas adalah mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) = $n-k-1$, dimana n = jumlah sample dan k = jumlah variabel, $df = 41$, maka $r_{tabel} = 0.3081$ atau *Corrected Item-Total Correlation* > 0.05 , semua kuisisioner dinyatakan valid (Sugiyono, 2013:61). Berikut ini adalah tabel yang merupakan hasil dari pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS Ver. 22.0 sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Uji Validitas *Soft Skill* (X₁)

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
	$r_{hitung} > r_{tabel}$		
X1.1	0,686	0,3081	Valid
X1.2	0,632	0,3081	Valid
X1.3	0,686	0,3081	Valid
X1.4	0,525	0,3081	Valid
X1.5	0,682	0,3081	Valid
X1.6	0,637	0,3081	Valid
X1.7	0,498	0,3081	Valid
X1.8	0,39	0,3081	Valid
X1.9	0,659	0,3081	Valid
X1.10	0,596	0,3081	Valid
X1.11	0,53	0,3081	Valid
X1.12	0,615	0,3081	Valid

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas *Soft Skill* semuanya butir-butir pertanyaan menyatakan *Corrected Item-Total Correlation* $>$ dari 0.05 atau r_{hitung} 0.3081 sehingga semua item pertanyaan *Soft Skill* yang ada dalam penelitian ini dinyatakan valid atau sah.

Tabel 4. 5 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
	$r_{hitung} > r_{tabel}$		
X2.1	0,528	0,3081	Valid
X2.2	0,624	0,3081	Valid
X2.3	0,469	0,3081	Valid
X2.4	0,635	0,3081	Valid
X2.5	0,492	0,3081	Valid
X2.6	0,484	0,3081	Valid
X2.7	0,738	0,3081	Valid
X2.8	0,654	0,3081	Valid
X2.9	0,635	0,3081	Valid
X2.10	0,738	0,3081	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver, 22. (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas menunjukan bahwa hasil uji validitas Lingkungan Kerja semua butir-butir pertanyaan menyatakan *Corrected Item-Total Correlation* > dari 0.05 atau r hitung 0.3081 sehingga semua item pertanyaan Lingkungan Kerja pada penelitian ini dinyatakan valid atau sah.

Tabel 4. 6 Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
	$r_{hitung} > r_{tabel}$		
y.1	0,558	0,3081	Valid
y.2	0,504	0,3081	Valid
y.3	0,633	0,3081	Valid
y.4	0,586	0,3081	Valid
y.5	0,605	0,3081	Valid
y.6	0,467	0,3081	Valid
y.7	0,572	0,3081	Valid
y.8	0,633	0,3081	Valid
y.9	0,605	0,3081	Valid
y.10	0,524	0,3081	Valid
y.11	0,359	0,3081	Valid
y.12	0,503	0,3081	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver, 22. (2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas Kinerja semua butir-butir pertanyaan menyatakan *Corrected Item-Total Correlation* > dari 0.05 atau r hitung 0.3081 sehingga semua item pertanyaan Kinerja pada penelitian ini dinyatakan valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan uji statistic *Cronbach alpha*. Suatu variable dikatakan *reliable* jika *Cronbach alpha* > 0.60 (Sugiyono, 2013:72), dari uji yang dilakukan dengan menggunakan SPSS Ver. 22.0 maka diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

1. Uji Reliabilitas variabel *Soft Skill* (X₁)

Tabel 4. 7 Reliability Statistics (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver, 22. (2020)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas maka di peroleh hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,834 dengan 12 item pertanyaan pada point pertanyaan *Soft Skill* yang merupakan variabel *Independent* pada penelitian di SMP Negeri 9 Binjai. Bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel (X₁) dengan *Cronbach's Alpha* 0,834 > 0,60 dinyatakan handal (*reliable*).

2. Uji Reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 4. 8 Reliability Statistics (X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver, 22. (2020)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas maka diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,827 dengan 10 item pertanyaan pada point pertanyaan Lingkungan Kerja yang merupakan variabel *Independent* pada penelitian di SMP Negeri 9 Binjai. Bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel (X_2) dengan *Cronbach's Alpha* $0,827 > 0,60$ maka dinyatakan handal (*reliable*).

3. Uji Reliabilitas variabel Kinerja (Y)

Tabel 4. 9
Reliability Statistics (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver, 22. (2020)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas maka diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,834 dengan 12 item pertanyaan pada point pertanyaan Kinerja Tenaga Pendidik yang merupakan variabel *Dependent* pada penelitian di SMP Negeri 9 Binjai. Bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel (Y) dengan *Cronbach's Alpha* $0,836 > 0,60$ maka dinyatakan handal (*reliable*).

5. Analisis dan Evaluasi Model

Dalam melakukan analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least Squaren* (OLS). Sebelum dianalisis lebih dahulu dilakukan evaluasi model yang bertujuan untuk mengetahui layak tidaknya model regresi linier berganda digunakan untuk pengujian hipotesis dengan pengujian Asumsi Klasik (Situmorang, 2012:114) sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi regresi, variabel pengganggu (*residual*) memiliki distribusi

normal (Rusiadi, 2015:33). Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah jika nilai signifikansi (Sign.) > 0.05 maka data peneliti terdistribusi secara normal dan jika nilai signifikansi (Sign.) < 0.05 maka data peneliti terdistribusi secara tidak normal. Analisa yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Hasil pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S) dapat dilihat pada gambar berikut

Tabel 4. 10
Tabel hasil uji normalitas data penelitian dengan menggunakan One Sample Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04558862
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.146
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.938
Asymp. Sig. (2-tailed)		.343

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansi sebesar 0.343 lebih besar dari taraf signifikansi 0.05 jadi dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas, yaitu untuk mengetahui apakah lebih dari satu hubungan linier yang sempurna atau antar variabel bebas ada korelasi. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila $VIF > 10$, maka ada Multikolinieritas dan apabila $VIF < 10$, maka tidak ada Multikolinieritas.

Jika terjadi nilai faktor varian inflasi (VIF), maka indikasi terjadinya multikolinieritas yang berbahaya atau yang mengakibatkan kegagalan dalam analisis regresi linier. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 11
Uji Multikolinierita

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13.835	5.498		2.516	.016		
	Soft Skill	.582	.111	.648	5.244	.000	.749	1.335
	Lingkungan Kerja	.186	.129	.177	1.436	.159	.749	1.335

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver, 22. (2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas diketahui bahwa setiap variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance diatas 0.1 antara lain adalah *Soft Skill* (X_1) $1.335 < 10$, *Lingkungan Kerja* (X_2) $1.335 < 10$, sehingga model regresi

ini dapat digunakan dan bebas dari multikolinieritas atau tidak terjadi hubungan antara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas, yaitu untuk menunjukkan nilai varians antara nilai variabel bebas tidak sama atau varian (residu) tidak konstan bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan. Jika varian dari residual antara satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas, tetapi jika varians berbeda maka disebut heteroskedasitas.

Tabel 4. 12 Tabel hasil uji heteroskedasitas menggunakan Uji Glejser data penelitian dengan melihat nilai signifikansinya (Sig.)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.839	3.815		-.482	.633
	Soft Skill	.146	.077	.339	1.896	.066
	Lingkungan Kerja	-.095	.090	-.191	-1.064	.294

a. Dependent Variable: Res_2

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver, 22. (2020)

Berdasarkan Gambar 4.12 diatas, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser menunjukkan hasil signifikansi dari variabel bebas *soft skill* tenaga pendidik (X_1) sebesar 0,066 dan hasil signifikansi (Sig.) variabel bebas lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,294 masing-masing adalah lebih besar dari nilai standard signifikansi (Sig.) 0,05, sehingga dapat disimpulkan maka dalam data penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (ANOVA atau Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *Soft Skill* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai, pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau *level of test* $5\% \alpha$ pada uji hipotesis yang dilakukan.

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah;

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya *tidak terdapat* pengaruh yang signifikan secara simultan *Soft Skill* dan Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*) terhadap Kinerja (*dependent variable*).

Hi: minimal satu $\neq 0$, artinya *terdapat* pengaruh yang signifikan secara simultan *Soft Skill* dan Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*) terhadap Kinerja (*dependent variable*) Pengujian menggunakan uji F dengan Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) adalah :

Terima Ho (tolak Hi), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig.F > \alpha 5\%$

Tolak Ho (terima Hi), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig.F < \alpha 5\%$

Tabel 4. 14 Hasil Uji Pengaruh Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	218.135	2	109.067	24.762	.000 ^a
Residual	167.377	38	4.405		
Total	385.512	40			

a. *Dependent Variable*: Kinerja

a. *Predictors*: (*Constant*), Lingkungan Kerja, *Soft Skill*

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver, 22. (2020)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 24.762 sedangkan F_{tabel} 3.24 tolak H_0 dan Probabilitas signifikannya $0.000 < 0.05$ karena $F_{hitung} 24.762 > F_{tabel} 3.24$ tolak H_0 (Terima H_1) maka dapat disimpulkan bahwa *Soft Skill* Tenaga Pendidik dan Lingkungan Kerja secara serempak (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai. Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

b. Uji Pengaruh Parsial (uji t)

Tabel 4. 15 Hasil Uji Pengaruh Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.835	5.498		2.516	.016
	Soft Skill	.582	.111	.648	5.244	.000
	Lingkungan Kerja	.186	.129	.177	1.436	.159

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver, 22. (2020)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah Kinerja Tenaga Pendidik dapat di pengaruhi oleh masing-masing variabel dependen dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) 95% atau tingkat signifikan 5%.

Pengujian menggunakan uji t dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) sebagai berikut:

Terima H_0 (tolak H_1) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig.t > 5\%$

Tolak H_0 (terima H_1) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig.t < 5\%$

c. Pengaruh *Soft Skill* Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hipotesisnya :

Ho : $\beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Soft Skill* Tenaga Pendidik terhadap Kinerja Tenaga Pendidik.

Ho : $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan *Soft Skill* Tenaga Pendidik terhadap Kinerja Tenaga Pendidik.

Pengujian hipotesis dengan Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) :

Terima Ho (tolak Hi) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha 5\%$

Tolak Ho (terima Hi), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig t < \alpha 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 5.244 > t_{tabel} 2.024$ dan nilai Probabilitas signifikan $0.001 < 0.05$ maka tolak Ho (terima H1) dan hasil uji hipotesis ternyata menunjukkan bahwa *Soft Skill* Tenaga Pendidik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. Maka hipotesis sebelumnya diterima.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hipotesisnya :

Ho : $\beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik.

Ho : $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik.

Pengujian hipotesis dengan Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) :

Terima Ho (tolak Hi) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha 5\%$

Tolak Ho (terima Hi), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig t < \alpha 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 1.436 > t_{tabel} 2.024 dan nilai Probabilitas signifikan 0.159 > 0.05 maka terima H_0 (tolak H_2) dan hasil uji hipotesis ternyata menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. Maka hipotesis sebelumnya ditolak.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 12
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.543	2.099

a. *Predictors:* (Constant), *Soft Skill* dan Lingkungan Kerja

b. *Dependent Variable:* Kinerja Tenaga Pendidik

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver, 22. (2020)

Kelemahan Mendasar penggunaan *koefisien determinasi* R^2 adalah bias terhadap jumlah *variabel independen* yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu *variabel independen*, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap *variabel dependen* (Situmorang, 2014:117).

Untuk mengetahui besarnya *Adjusted* R^2 dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah Sebesar 0.543. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang diteliti oleh peneliti yaitu *Soft Skill* dan Lingkungan Kerja menjelaskan pengaruhnya sebesar 54.3% terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. Sedangkan sisanya $100\% - 54.3\% = 45.7\%$ dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti. Seperti *Hard Skill*, Motivasi, Kopetensi, dan lainnya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Parsial *Soft Skill* Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Nilai t_{hitung} 5.224 > t_{tabel} 2.024 dan nilai Probabilitas signifikan 0.001 < 0.05 maka tolak H_0 (terima H_1) dan hasil uji hipotesis ternyata menunjukkan bahwa *Soft Skill* Tenaga Pendidik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai. Maka hipotesis sebelumnya di terima.

2. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Nilai t_{hitung} 1.436 < t_{tabel} 2.024 dan nilai Probabilitas signifikan 0.000 < 0.05 maka terima H_0 (tolak H_2) dan hasil uji hipotesis ternyata menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai. Maka hipotesis sebelumnya ditolak.

3. Pengaruh Serempak (Simultan)

Nilai F_{hitung} sebesar 24.762 sedangkan F_{tabel} 3,24 tolak H_0 dan Probabilitas signifikannya 0.000 < 0.05 karena F_{hitung} 24.762 > F_{tabel} 3.24 tolak H_0 (Terima H_1) maka dapat disimpulkan bahwa *Soft Skill* Tenaga Pendidik secara serempak (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai. Maka hipotesis (H) sebelumnya diterima

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil dari pembahasan Pengaruh *Soft Skill* Tenaga Pendidik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai, yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Soft Skill* Tenaga Pendidik secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai.
2. Lingkungan Kerja secara Parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai.
3. *Soft Skill* Tenaga Pendidik dan Lingkungan Kerja secara serempak (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai
4. Besarnya *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.543. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang diteliti oleh peneliti yaitu *Soft Skill* dan Lingkungan Kerja menjelaskan pengaruhnya sebesar 54.3% terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. Sedangkan sisanya $100\% - 54.3\% = 45.7\%$ dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti. Seperti *Hard Skill*, Motivasi, dan lain lain

B. Saran

Untuk meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik, maka perlu disarankan untuk perbaikan sebagai berikut :

1. Hendaknya Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai lebih memperhatikan cara memberikan inisiatif, kepercayaan diri, ketangguhan dan tanggung jawab personal agar siswa bergairah untuk berprestasi dan harus dapat memberikan pembelajaran dengan bahasa tulisan yang jelas agar mudah dipahami oleh murid di SMP Negeri 9 Binjai.
2. Lingkungan Kerja di SMP Negeri 9 Binjai perlu adanya penambahan alat pendingin udara seperti kipas angin agar lebih meningkatkan kenyamanan dalam proses belajar mengajar dan perlu adanya kerja sama diantara setiap guru agar dapat menjaga murid-murid agar tidak ribut karna dapat mengganggu proses belajar mengajar.
3. Tenaga Pendidik di SMP Negeri 9 Binjai perlu membuat rancangan bahan pelajaran yang mengacu kepada kurikulum yang di tetapkan dan harus menggunakan metode belajar yang bervariasi

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas.(2008).*Teknik Penyusunan Modul*. Jakarta:Direktorat Jenderal Manajemen
- E Mulyasa. 2008. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Elfindri dkk. 2011. *Soft Skills untuk Pendidik*. Baduose Media.
- Hasibuan, Malayu, 2006. *Organisasi dan Motivasi*, Penerbit Bumi Aksara : Jakarsa.
- Iyo Mulyono. (2011). *Dari Karya Tulis Ilmiah Sampai Dengan Soft Skills*. Bandung: Yrama Widya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remajaresdakarya.
- Manulang, Marihot.,& Pakpahan, Manuntun.*Metodologi Penelitian*,Bandung. Ciptapustaka Media Jakarta:Salemba Medika.
- Maisyarah, R. (2018). Analysis of the Determinants Competition Oligopoly Market Telecommunication Industry in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 760-770.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta : IPWI
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Mulyanti, Tri.(2011). *Pengembangan Soft Skills Mahasiswa PJKR Angkatan 2007 Melalui Pemahaman Empat Kompetensi Tenaga pendidik (studi kasus mahasiswa yang aktif dalam keorganisasian)*.Skripsi. Yogyakarta : FIK UNY
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.
- Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja keuangan pemerintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.

- Nana Sudjana. 2004. *Dasar-dasar Proses Pelajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Nitisemito, A. S. 2009. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Novalina, A. (2018). ANALISIS PREDIKSI PELEMAHAN EKONOMI INDONESIA REZIM DEPRESIASI KURS. *JEpa*, 1(1), 1-11.
- Panggabean, F. Y. (2019). Kinerja Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Dan Kota Di Sumatera Utara Berdasarkan Opini Audit. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(2), 151-159.
- Pakpahan, M. (2018). STRATEGI MEINGKATKAN MINAT BELI ULANG APTEK TERHADAP PRODUK OBAT PT NOVELL PHARMACEUTICAL LABS MEDAN. *JUMANT*, 6(1), 49-56.
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.
- Payne, J. 2005. The Unbearable Lightness of Skill: The Changing Meaning of Skill in UK Policy Discourses and Some Implications for Education and Training. *Journal of Education Policy*. Vol. 15 (3): 353-369.
- Rahayu, S. (2019). PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA PEREMPUAN UNTUK MENINGKATKAN EKONOMI KELUARGA MELALUI KETERAMPILAN PENGOLAHAN WAJIK ANEKA RASA DI DESA KLAMBIR LIMA. *JUMANT*, 11(2), 155-170.
- Rianto, H., Olivia, H., & Siregar, S. (2019). Islamic Family Financial Management. In *Proceeding International Seminar on Islamic Studies (Vol. 1)*.
- Rizkina, M. (2019). Pengaruh Efektivitas Pemungutan Bea Perolehan Hak Atas Tanah Dan Bangunan (BPHTB) Terhadap Pendapatan Asli Daerah Dengan Jumlah Penduduk Sebagai Variabel Moderating. *JURNAL PERPAJAKAN*, 1(1), 80-94.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). ENHANCE EMPLOYEE PERFORMANCE FOR INCREASE WORK MOTIVATION ON UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Journal Homepage: http://ijmr.net.in*, 7(08).
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta

- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Saragih, M. G. (2019). PENGARUH E-SERVICE QUALITY TERHADAP E-LOYALTY MELALUI E-SATISFACTION (STUDI PADA PELANGGAN TOKO ONLINE SHOPEE DI KOTA MEDAN): PENGARUH E-SERVICE QUALITY TERHADAP E-LOYALTY MELALUI E-SATISFACTION (STUDI PADA PELANGGAN TOKO ONLINE SHOPEE DI KOTA MEDAN). *Jurnal Mantik*, 3(1), 190-195.
- Situmorang. (2012). *Metode Riset*. Medan: USU Press.
- Situmorang. (2014). *Metode Penelitian*. Medan:USU Press.
- Sucipta I Nyoman. 2009. *Holistik Soft Skill*. Denpasar:
Udayana University
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Widhiarso, W. 2009. *Pengembangan Soft Skills pada Mahasiswa*.
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung
Persada

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *SOFT SKILL* TENAGA PENDIDIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 9 BINJAI

Profil Responden

Berilah tanda check list (√) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda :

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : 18 – 25 Tahun 31 – 40 Tahun
 26 – 30 Tahun > 40 Tahun
3. Pendidikan : SMA S1 S3
 D3 S2

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi pilihan atas jawaban kuesioner ini, dimohonkan agar bapak/ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Bapak/ibu dalam memilih jawaban tinggal beri tanda check list (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda check list (√) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pertanyaan yang ada, mohon di jawab tanpa ada satupun yang terlewatkan.

B. Keterangan Jawaban

Keterangan	Skor
STS (Sangat Tidak Setuju)	1
TS (Tidak Setuju)	2
R (Netral)	3
S (Setuju)	4
SS (Sangat Setuju)	5

1. Dependent Variabel : Kinerja Tenaga Pendidik (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban Pernyataan				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Tenaga pendidik membuat dan merencanakan bahan pelajaran yang mengacu pada kurikulum terbaru yang disempurnakan					
2.	Tenaga pendidik membuat rencana penataan ruang kelas sesuai dengan metode pembelajaran yang digunakan					
3.	Tenaga pendidik merencanakan metode pembelajaran sesuai tujuan					
4.	Tenaga Pendidik merencanakan rumusan standar kompetensi dan indikatornya					
5.	Tenaga pendidik menggunakan metode pembelajaran yang ada sesuai buku cetakan penerbit					
6.	Tenaga pendidik menutup pelajaran dengan merangkum materi pembelajaran					
7.	Tenaga pendidik menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi					
8.	Memberi kesempatan kepada siswa yang pintar untuk terlibat aktif dengan mengajukan pertanyaan.					
9.	Melakukan penilaian melalui pengamatan selama proses pembelajaran berlangsung					
10.	Menyusun soal-soal tes sumatif sesuai prinsip-prinsip evaluasi					
11.	Memberikan waktu kepada siswa untuk bertanya diluar jam pelajaran					
12.	Memberikan latihan-latihan khusus (remedial) bagi siswa yang kurang pandai					

2. Independent Variabel : *Soft Skill Tenaga Pendidik (X₁)*

No.	Pernyataan	Jawaban Pernyataan				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Tenaga pendidik mampu mengkomunikasikan pesan di depan banyak orang secara efektif					
2.	Tenaga pendidik mampu menjalin hubungan secara harmonis dengan orang lain di dalam kelas					
3.	Tenaga pendidik mampu memfasilitasi kebutuhan pembelajaran antara siswa dengan kepala sekolah					
4.	Tenaga pendidik mampu memfasilitasi dan mendukung kemajuan para anak didik					
5.	Tenaga pendidik mampu memberikan pembelajaran dengan bahasa tulis yang jelas agar mudah dipahami					
6.	Tenaga pendidik mampu mengontrol diri atau mengelola proses pembelajaran atas potensi dan waktu untuk mencapai hasil pembelajaran lebih baik					
7.	Tenaga pendidik mampu memproyeksikan hal-hal yang perlu dicapai dan yang belum tercapai					
8.	Tenaga pendidik mampu mengantisipasi atas kebutuhan, harapan pembelajaran dari orang lain					
9.	Tenaga pendidik mampu memberikan inisiatif, kepercayaan diri, ketangguhan dan tanggung jawab personal agar siswa bergairah untuk berprestasi					
10.	Tenaga pendidik mampu memproyeksikan hal-hal yang sangat perlu dicapai dan hal-hal yang belum tercapai.					
11.	Tenaga pendidik mampu memberdayakan siswa agar dapat berubah ke arah yang lebih baik.					
12.	Tenaga pendidik mampu memfokuskan usaha untuk mencapai tujuan, misi dan target pembelajaran					

3. Independent Variabel : *Lingkungan Kerja (X₂)*

No.	Pernyataan	Jawaban Pernyataan				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Lingkungan kerja saya terlihat bersih dan bebas dari sampah dan debu					
2.	Saya ikut serta menjaga kebersihan dilingkungan tempat saya bekerja					
3.	Kondisi udara di ruang kerja saya memberikan kenyamanan selama saya bekerja					
4.	Sirkulasi dan kualitas udara diruang kerja saya sudah cukup baik memberi kenyamanan bekerja.					
5.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di					

	ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
6.	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyiapkan pekerjaan.					
7.	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik					
8.	Tempat kerja saya menjamin keamanan siswa dalam belajar					
9.	Lingkungan kerja saya terasa tenang dan bebas dari suara bising mesin kendaraan					
10.	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya					

Responden,

(_____)

