

SKRIPSI

**PENGARUH SOFT SKILL TERHADAP PRESTASI KERJA
PADA KARYAWAN PT.PERKEBUNAN NUSANTARA
XIV (PERSERO) PABRIK GULA CAMMING
KAB. BONE**

**SALMIAH
105720467614**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini sebagai wujud baktiku kepada Ibunda dan Ayahanda, Saudara-saudaraku Serta orang-orang yang selalu memberl nasehat, yang senantiasa mendoakan,memberikan motivasi dan menyayangiku selamanya.

MOTO HIDUP

Beranjaklah, karna jika kau berdiam diri kau tidak akan menemukan apa-apa sebab setiap langkah selalu ada pelajaran yang kau dapatkan.

“Sesungguhnya sesudah ada kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari satu perkara) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh, Dan hanya kepada tuhanmulah hendaknya kamu berharap” (Qs. Al Insyirah 6-8)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh *Soft Skills* Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT,Perkebunan Nusantara XIV(Persero) Pabrik Gula Camming Kab.Bone

Nama Mahasiswa : Salmiah
No. Stambuk/NIM : 105720467614
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada Hari Jumat 08 Juni 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, Juni 2018

Disetujui Oleh,

Pembimbing I


Dr.H. Muhammad Rusydi, M.Si.
NIDN : 0031128074

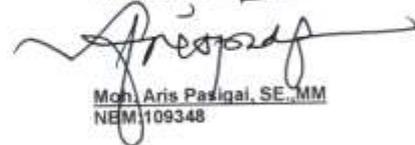
Pembimbing II


Alamsiah, SE, MM.
NIDN : 0920077205

Diketahui,



Ketua Jurusan Manajemen


Mon Aris Pasigai, SE, MM
NEM1109348

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0007 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 08 Juni 2018 M/23 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Juni 2018

Panitia Ujian :

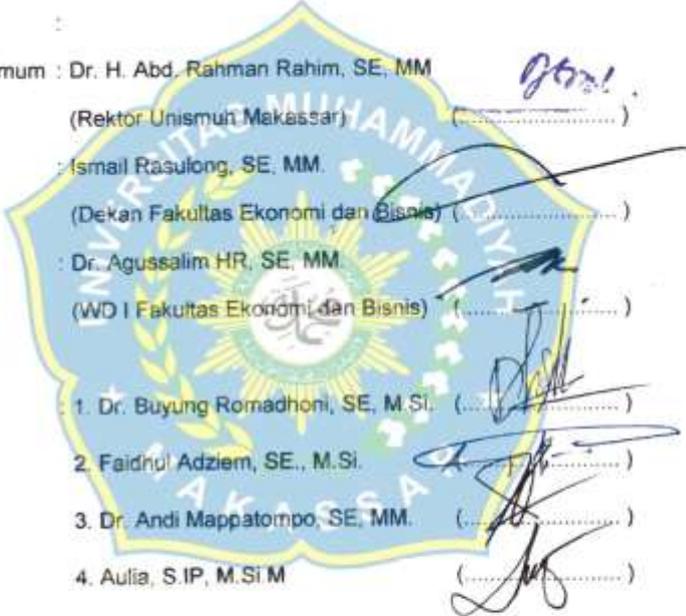
Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismun Makassar) (.....) *gbr!*

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Penguji :

1. Dr. Buyung Romadhoni, SE, M.Si. (.....)
2. Faidhul Adziem, SE., M.Si. (.....)
3. Dr. Andi Mappatempo, SE, MM. (.....)
4. Aulia, S.IP, M.Si M (.....)





FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Makassar - Jln. Sultan Alauddin - No. 259 Telp. (0411) 500 132 Mks@umh.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : SALMIAH
Stambuk : 10572 04876-14
Jurusan : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Soft Skill terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT.
Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming
Kab. Bone

Dengan ini menyatakan bahwa

*Skripsi yang saya ajukan di depan tim Penguji adalah ASLI hasil karya Sendiri,
bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.*

Demikian pernyataan ini, saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Juni 2018

PETRAJEMPEL
Yang Membuat Pernyataan
3000
SALMIAH

Diketahui Oleh :

Dean Fakultas Ekonomi
Ismafil Basulawa, SE., MM

Ketua Jurusan Manajemen
Moh. Aris Pasigai, SE., MM

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Soft Skill terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kab.Bone”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Mursalim dan ibu Ramlah yang senantiasa member harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan member semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan didunia dan diakhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr.H.Abd Rahman Rahim, SE.,MM Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makasar
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE.,MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak . H. Muhammad Rusydi , M.Si, Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Alamsjah, SE., MM, Selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menungkan ilmunya kepada penulis selam mengikuti kuliah
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih untuk semua kerabat yang tidak bias saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, Sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar. 2018

Penulis

ABSTRAK

SALMIAH, Tahun 2018 Pengaruh Soft Skill terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Perseo) Pabrik Gula Camming Kab. Bone, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar (dibimbing oleh Muhammad Rusydi dan Alamsjah).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh soft skill terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Perseo) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai dengan bulan Mei 2018. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Perseo) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone. Sampel yang dipilih adalah sebanyak 85 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Perseo). Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan yaitu nilai koefisien regresi sebesar 0,819 dengan t_{hitung} sebesar 6,920 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,6634 dan nilai signifikan yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Kata Kunci : *Soft Skill, Prestasi Kerja*

ABSTRACT

SALMIAH, Year 2018 *The Effect of Soft Skill on Performance of Employee Employee at PT. Perkebunan Nusantara XIV (Perseo) Camming District Sugar Factory. Bone, Thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar (guided by muhammad rusydi and alamsjah)*

This study aims to determine and analyze the influence of skill on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara XIV (Perseo) Sugar Factory Camming District Bone and know and analyze the dominant variable affect on job performance.

This research was conducted in April until May 2018. The population of this research is all employees at PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Camming Sugar Factory KabupatenBone. The selected sample is 85 people using Slovin formula. Data were analyzed by using simple linear regression

The result of this research shows that soft skill have positive and significant effect to employee performance at PT.Perkebunan Nusantara XIV (Persero). It is shown from calculation result that regeresions coefficient value is 0,819 with count of 6,920 bigger than ttabesebesar 1.6634 and significant value below 0.05 that is 0.000

Keywords: *Soft Skill, Job Performance*

DAFTAR ISI

SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
B. Soft Skill	6
C. Prestasi Kerja	11
D. Tinjauan Empiris	17
E. Kerangka Pikir	19
F. Hipotesis	19

BAB III. METODE PENELITIAN	20
A. Jenis Penelitian.....	20
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	20
C. Definisi Operasional Variabel	21
D. Populasi Dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Jenis dan Sumber Data	26
G. Teknik Analisis Data	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
A. Gambar Umum Objek Penelitian	29
B. Hasil Penelitian	36
C. Pembahasan.....	48
BAB V PENUTUP.....	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA.....	51
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris	17
Tabel 2.2 Operasional Variabel	21
Tabel 2.3 Tabel Pilihan Dan Nilai Jawaban Untuk Tiap Item Pertanyaan.....	22
Tabel 4.1 Komponen Utama Pabrik	32
Tabel.4.2 Umur Responden.....	36
Tabel 4.3 Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan	37
Tabel 4.5 Masa Kerja.....	38
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Soft Skill.....	39
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas	45
Tabel 4.10 Hasil regresi sederhana.....	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir : Pengaruh soft skill terhadap Prestasi Kerja 19

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikembangkan.

Pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi diarahkan agar SDM yang dimiliki dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan pengembangan baik dari segi eksternal karyawan maupun dari segi internal karyawan yaitu terkait dengan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, karena apabila prestasi kerja karyawan menurun akan mengakibatkan keterlambatan pelaksanaan tugas juga akan menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap organisasi, yang dalam ruang lingkup lebih besar menurunkan kinerja organisasi.

Karyawan adalah unjuk tombak organisasi, jika mereka tidak bias bekerja sesuai dengan target, maka pimpinan akan terus disibukkan dengan hal-hal kecil yang sebetulnya tidak mesti diatur oleh pimpinan. Waktu pimpinan akan habis disita untuk mengatur kerja karyawan yang tidak memiliki daya kreativitas dan prestasi kerja yang tidak baik. Oleh karena itu, di sinilah letak pentingnya timbalbalik serta keseimbangan antara peran pimpinan dan karyawan di dalam mencapai tujuan organisasi.

Handoko (2001:135) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) berfungsi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Dengan demikian, penilaian prestasi kerja adalah suatu proses sistematis untuk mengevaluasi kelebihan dan kekurangan setiap karyawan serta menemukan jalan keluar untuk memperbaiki kinerja mereka.

Melalui penilaian prestasi kerja diharapkan setiap karyawan dalam suatu organisasi menyadari akan betapa pentingnya tugas dan pekerjaan yang dibebankan menjadi tanggung jawabnya, karena penilaian prestasi kerja merupakan penilaian akan kesanggupannya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dengan tepat mengenai sasaran.

Sistem penilaian prestasi kerja mempunyai keuntungan dalam pembinaan karyawan. Keuntungan sistem prestasi kerja adalah adanya ukuran yang tegas yang dapat digunakan untuk mempertimbangkan kenaikan pangkat dan jabatan seseorang karena kenaikan pangkat dan jabatan hanya didasarkan atas kecakapan yang dibuktikan dengan lulusan ujian dan prestasi kerja terbukti dengan nyata dengan menggunakan ukuran tertentu. Sistem prestasi kerja dapat menolong karyawan untuk mempertinggi kecakapan dan memperbesar prestasi kerjanya, karena ia mengetahui kecakapan yang makin tinggi dan kinerja yang baik akan mendapat penghargaan yang layak.

Soft Skills pada era globalisasi ini dirasa penting bagi setiap orang untuk mencapai keberhasilan. Hal ini bisa dilihat pada iklan lowongan kerja berbagai perusahaan yang mensyaratkan kemampuan *soft skills*. *Soft skill* bersifat *invisible* sehingga orang lain tidak dapat langsung melihat dengan segera

dengan *soft skills* seseorang misalnya, kemampuan seseorang dalam beradaptasi atau kemampuan seseorang dalam memimpin. *Soft skills* juga bisa dikatakan sebagai keterampilan interpersonal seperti kemampuan berkomunikasi dalam bekerja sama dalam sebuah kelompok. Robless (2013) menyebutkan ada sembilan *soft skills* yang paling dicari oleh perusahaan yaitu : (1) komunikasi; (2) kesopanan; (3) fleksibilitas; (4) kemampuan interpersonal; (5) sikap positif; (6) profesionalisme; (7) etika; (8) kerja sama dalam tim; dan (9) tanggung jawab.

Soft skills adalah keterampilan dasar atau disebut dengan *micro-social skills*. *Soft skills* berkaitan dengan kemampuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi interpersonal, kemampuan memecahkan masalah, dan indikator lain. Muzio, et al (*Projet Management Journal*, 2007:30) pernah meneliti mengenai pentingnya *soft skills* dalam menunjang kompetensi karyawan. Ia mengemukakan alat ukur *soft skills* yang disebut dengan *Soft Skills Quantification* (SSQ) yang juga akan digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat permasalahan di atas, yaitu mengenai **“Pengaruh Soft Skill Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kab. Bone”**.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *soft skills* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Untuk itu, bertujuan untuk mengetahui pengaruh soft skill terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk menerapkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan ke dunia pekerjaan yang nyata, sekaligus mengasah daya tanggap dan kritis akan kondisi dan persoalan-persoalan yang terjadi pada organisasi, serta menambah pengetahuan dan wawasan khususnya dalam masalah prestasi kerja dan *soft skills*

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat berguna sebagai masukan bahan pertimbangan di dalam menentukan strategi pengambilan keputusan dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi tambahan bagi yang hendak meneliti lebih lanjut mengenai masalah *soft skill* dan prestasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen merupakan elemen terpenting dalam mengelola dan menggerakkan faktor-faktor produksi seperti modal, bahan mentah, peralatan dan lain-lain. Untuk mencapai tujuan perusahaan. Bila suatu perusahaan mengalami perkembangan maka sulit pula perencanaan dan pengendalian karyawannya, hal ini terjadi karna semakin kompleksnya permasalahan muncul menyertai setiap kemajuan. Dalam situasi yang seperti ini maka perusahaan wajib memiliki manajer personalia yang handal untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kepegawaian. Jika suatu perusahaan mampu mengatasi masalah –masalah tentang karyawan maka keharmonisan semua komponen perusahaan akan terbangun, hal ini tentu saja akan membawa dampak positif dalam produktivitas.

Mangkuprawira (2004:166) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu (1) tujuan untuk perusahaan dan (2) untuk pegawai, keduanya adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Manusia tidak boleh diperlakukan hanya sebagai faktor produksi melainkan harus diperlakukan dengan emosi dan perasaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2010:3), dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia,

perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan pendekatan SDM dalam organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia.

B. Soft Skills

1. Pengertian Soft Skills

Zinn, (*Journal Material Handling Mangement*, 2007: 56) mengatakan: bahwa *Soft skills* adalah tehnik keahlian yang esensial untuk mempertahankan organisasi berjalan lancar, yaitu mengembangkan keterampilan bisnis yang paling efektif dalam menghadapi tantangan yang ada dalam perusahaan.

Selain itu, I Nyoman Sucipta (2009:8) menyampaikan bahwa, soft skills adalah skills yang berkaitan dengan hubungan antarmanusia, seperti bagaimana melakukan *conflict resolution*, memahami *personal dynamics*, dan melakukan negosiasi.

Menurut Elfindri dkk (2011: 67), 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 di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual.

Soft skills merupakan jalinan atribut personalitas baik intra-personalitas maupun inter-personalitas. Intra-personalitas merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam mengatur dirinya sendiri, seperti

manajemen waktu, manajemen stress, manajemen perubahan, karakter transformasi, berpikir kreatif, memiliki acuan tujuan positif, dan teknik belajar cepat. Sementara inter-personalitas merupakan keterampilan berhubungan atau berinteraksi dengan lingkungan kelompok masyarakatnya dan lingkungan kerjanya serta interaksi dengan individu manusia sehingga mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal, kemampuan memotivasi, kemampuan memimpin, kemampuan negosiasi, kemampuan presentasi, kemampuan komunikasi, kemampuan menjalin relasi, dan kemampuan bicara dimuka umum Coates dalam Muh. Rais (2010:3)

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Soft skill adalah kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, tetapi dapat dikembangkan dengan maksimal dan dibutuhkan dalam banyak hal terutama dalam dunia kerja.

2. Unsur-Unsur *Soft Skills*

Elfindri, dkk (2011: 95) mengatakan, unsur-unsur soft skills yang membuat sempurna adalah:

a. Keterampilan berkomunikasi

Kemampuan menyampaikan ide secara jelas, efektif dan meyakinkan baik secara oral maupun tertulis.

b. Sifat tanggung jawab,

sikap yang senantiasa menyelesaikan tugas dengan penuh kesadaran.

c. Kejujuran

Jujur yang dimaksud disini adalah, jika diserahi tugas untuk melaksanakan sebuah tugas, maka harus menjalankannya sesuai

perintah dengan tidak melakukan tindakan lain yang bisa merugikan perusahaan.

d. Kerja sama tim

Kemampuan dalam membangun hubungan dan berinteraksi dengan bekerjasama secara efektif dengan yang lainnya.

e. Visioner.

Visioner, adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas

3. Macam-Macam *Soft skills*

1. Inisiatif

Inisiatif adalah satu tema pernyataan yang saat ini sedang saya alamatkan kepada diri sendiri. Inisiatif dekat hubungannya dengan kepeloporan. Para pelopor adalah pribadi-pribadi yang memiliki kekuatan inisiatif kerja yang menembus ruang-ruang waktu. Inisiator seringkali mengawali kerjanya dari kritik terhadap realitas. Terlebih ketika mereka melihat adanya jarak yang menjeda antara cita-cita dengan karakter zaman.

2. Kemauan

Kemauan” adalah kata kunci dari segala sukses. Punya bakat dan ilmu tidak akan membuat kita sukses. Keinginan harus disertai dengan tindakan untuk mewujudkannya. Bukan hanya sekedar ingin tetapi harus mau dan berusaha memperjuangkannya.

3. Komitmen

sesuatu yang melampaui segala bentuk perbedaan, perselisihan dan pertengkaran. Ia tidak dapat dihancurkan oleh kekurangan, kelemahan maupun keterbatasan lahiriah... karena ketika kita berani mengikatkan diri dalam sebuah komitmen, kita telah 'mati' terhadap kepentingan diri sendiri.

4. Motivasi

sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut.

5. Kreativitas

proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau konsep baru, atau hubungan baru antara gagasan dan konsep yang sudah ada. Dari sudut pandang keilmuan, hasil dari pemikiran kreatif (kadang disebut pemikiran divergen) biasanya dianggap memiliki keaslian dan kepantasan, tindakan membuat sesuatu yang baru.

6. Komunikasi

suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi diantara keduanya.

7. Berfikir kritis

suatu aktifitas kognitif yang berkaitan dengan penggunaan nalar. Belajar untuk berpikir kritis berarti menggunakan

proses-proses mental, seperti memperhatikan, mengkategorikan, seleksi, dan menilai/memutuskan.

8. Mandiri

melakukan perencanaan hidup dengan baik, bertanggung jawab, dgn sadar akan resiko setiap melakukan sesuatu, dan tanpa campur tangan orang lain.

9. Integritas diri

Suatu pemahaman tentang terwujudnya perkembangan yang seimbang dan sinergis atas berbagai dimensi diri. Terwujudnya perkembangan diri pribadi secara utuh, tanpa satu pun aspek atau dimensi yang terabaikan. Adanya perhatian yang seimbang, tepat dan proporsional terhadap semua dimensi diri.

10. Disiplin

kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

4. Manfaat soft skill

Adapun Manfaat Soft Skill Adalah sebagai berikut:

1. sebagai atribut kualitas jasa
2. dapat bersifat mandiri
3. softskill dapat membangun karakter
4. membangun kepribadian yang berkualitas
5. menumbuhkan rasa percaya diri
6. dapat bersosialisai dalam team

7. menumbuhkan kepekaan wawasan pemikiran dan kepribadian kita
8. juga dapat membentuk jiwa yang kritis di dalam diri kita

C. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2002:165) mengatakan, bahwa istilah prestasi kerja berasal dari kata "*job performance*" atau "*actual performance*" yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Istilah "Prestasi Kerja" sering diidentikkan dengan istilah "Kinerja" keduanya sama-sama diambil dari bahasa Inggris yang sama yaitu *Performance*. Handoko (2001:135) pada saat membahas mengenai penilaian prestasi kerja menggunakan istilah *performance appraisal*. Hal yang sama juga dapat dilihat dalam Hasibun (2003:187) yang mengartikan kinerja sebagai prestasi. Koontz dan Weihrih (2001:231) pun menyebutkan kinerja dengan istilah *performance* dan pada saat yang sama prestasi pun disebut dengan istilah *performance*.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja menurut Adrew F, Sikula (Hasibuan, 2001:97) ialah: *Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some subject, person or thing* (penilaian ialah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa obyek, orang atau benda).

Sementara itu, Cascio (dalam Hasibuan, 2001:98) menyatakan bahwa:

“ Performance is the appraisal is the sysemathic description of individual or group job relevant strengsths and weakness. Although technical problem (e.q. the choice of format) and human problems (e.q.supervisory resistance, interpersonal barriers) both plaque performance appraisal, they are not insurmountable.”

Penilaian prestasi kerja ialah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Meskipun ada diantara masalah tekhnis (seperti pemilihan format) dan masalah manusianya itu sendiri (seperti risestensi penilai, dan adanya hamabatan hubungan antara individu), yang kesemuanya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilai kinerja).

Siagian (2007:225) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan sistem evaluasi atau penilaian kerjalah : “Suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi para karyawan.”

“Hasibuan (2003:87) mendefinisikan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai: “Kegiatan manejer untuk mengevaluasi perilaku kinerja mereka dalam berbagai cara. Pada umumnya, dapat dikatakan: (1) penilaian sambil lalu, tidak sistematif, dan seringkali sembarangan,(2) pengukuran yang tradisional dan sangat sistematik atas sifat-sifat khas karyawan, sumbangan-sumbangan karyawan, atau keduanya, (3) yang didasarkan pada pencapaian tujuan bersama.”

Handoko (2001: 135) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja (performance appraisal) mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Hellricegel dan slocum (dalam Yoga, 2001:50) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses sistematik untuk mengevaluasi

kelebihan dan kekurangan setiap karyawan serta menemukan jalan keluar untuk memperbaiki kinerja mereka.

Penilaian prestasi kinerja adalah sebuah penialain sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu (Joseph Tiffin, dalam Manullang, 2001 : 118) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, Pendapat yang tidak jauh berbeda mengatakan bahwa penialaian prestasi kerja adalah proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja mereka (Handoko,2001:135).

Dengan demikian, dari berbagai penelitian tentang prestasi kerja diatas, dapat dikatakan bahwa penilain prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah penilaian secara sistematis atas dasar prestasi kerja karyawan yang telah dilakukan sebagai sumber kebijakan dimasa mendatang dalam masalah SDM.

Bagi pihak manajemen, prestasi kerja sangat membantu dalam mengambil keputusan seperti promosi dan pengembangan karier, mutasi, PHK, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pelartihan, dan sebagainya (Siagian, 2007:177).

Berdasarkan manfaat diatas dapat dikatakan bahwa penialain prestasi kerja yang dilakukan secara tidak tepat akan sangat merugikan karyawan. Karyawan dapat menurun motivasi kerjanya karna hasil penilaian kinerja yang tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Dampak motivasi yang menurun adalah ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan sangat mempengaruhi proses

kegiatan pekerjaan. Bagi perusahaan, hasil penilaian kinerja yang tidak tepat akan mempengaruhi pengambilan keputusan kepegawaian yang tidak tepat, misalnya promosi. Mempromosikan karyawan yang tidak tepat untuk menduduki level manajemen, akan menurunkan kualitas perusahaan tersebut. Kualitas yang menurun pada akhirnya akan mempengaruhi hasil dari kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Werther dan Davis (dalam Handoko, 2001:142) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

1. *Performance Improvement*. Yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement decision*. Menentukan promosi, transfer dan demotion.
4. *Training and development needs* mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Carrer planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing proces deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
7. *Staffing, process deficiencies and job-design errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen

sumber daya manusia terutama dibidang informasi manajemen sumber daya manusia.

8. *Equal employment opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
9. *External challengs*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu depertemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan knerja karyawan.
10. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

4. Indikasi Rendahnya Prestasi Kerja Karyawan

Indikasi rendahnya prestasi kerja karywan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang dimaksud antara lain:

a. Rendahnya etos kerja

Salah satu etos rendahnya produktivitas kerja adalah ditunjukkan dari turunnya etoskerja, Turunnya etos kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Etos kerja yang turun ini dapat terjadi karna kemalasan, penundaan pekerjaan, skill dan sebagainya. Dan itu semua adalah merupakan indikasi adanya produktivitas yang turun.

b. Tingkat absensi yang tinggi

Tingkat absensi yang naik, merupakan salah satu indikasi turunnya kinerja karyawan, mengapa demikian? Karena pada umumnya bila produktivitas turun, maka mereka malas untuk setiap hari datang bekerja.

c. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya kinerja adalah bagaimana tingkat kesukaran baik terhadap bahan baku, barang jadi ataupun peralatan yang dipergunakan meningkat.

d. Kegelisahan pegawai

Kegelisahan di mana-mana akan terjadi bilamana produktivitas rendah. Kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah serta hal-hal lainnya. Kegelisahan merupakan salah satu indikasi turunnya kinerja (Nitisemito, 2001:241)

Dari indikasi rendahnya prestasi kerja karyawan diatas, maka pengembangan SDM adalah berorientasi untuk memperkecil ruang rendahnya prestasi kerja karyawan, hal itu akan berpengaruh pada kinerja perusahaan dalam menjalankan aktivitas normalnya. Turunnya prestasi kerja adalah disebabkan karena ketidakpuasan dari para pekerja. Dengan ketidakpuasan yang dirasakan tersebut, hal ini akan menimbulkan kurang bahagia bagi mereka yang mana dapat menimbulkan kinerja yang menurun.

5. Indikato-indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara :2011 indikator-indikator penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

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

d. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, dan teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemampuan kerja sama

merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat saling membantu antar sesama karyawan guna mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.

D. Tinjauan Empiris

Dalam Tabel berikut ini merupakan ringkasan dari penelitian terdahulu antara lain:

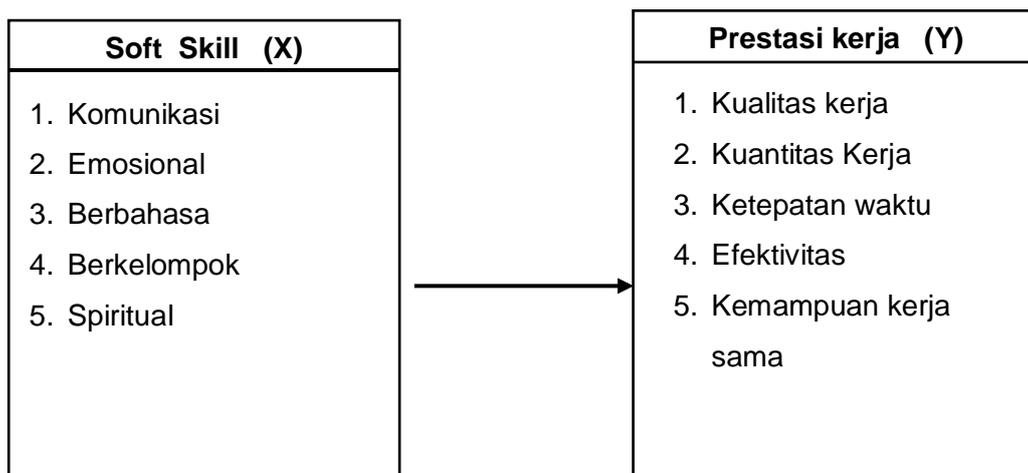
Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
--------------------	------------------	---------------------	------------------

Haryanto (2016)	Pengaruh <i>soft skills</i> dan komitmen terhadap kinerja karyawan perusahaan di wilayah kabupaten pasuruan	-Variabel bebas adalah <i>soft skills</i> dan komitmen -Variabel terikat adalah kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial <i>soft skill</i> dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Rahayu widayanti(2012)	Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap Kinerja karyawan pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan	-Variabel bebas adalah hard skill dan soft skill -Variabel terikat adalah kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial hard skill dan soft skill berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Lehan Bagaswana (2014)	Pengaruh <i>soft skills</i> terhadap prestasi praktik kerja industri sisiwa jurusan tekhnik gambar bangunan SMK 2 Depok Saleman	-Variabel bebas adalah soft skill -Variabel terikat adalah prestasi praktik industri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan soft skill berpengaruh terhadap prestasi praktik kerja industri siswa
Emiliasari ewis et al (2014)	Pengaruh Soft Skills dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel pelangi malang	-Variabel bebas adalah soft skill dan motivasi kerja -Variabel terikat adalah kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan soft skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel paling dominan berpengaruh adalah variabel motivasi kerja.

E. Kerangka Pemikiran

Berikutnya, dibawah ini adalah gambar kerangka pemikiran yang mendasari seluruh aktivitas penelitian, yaitu berupa model analisis mengenai pengaruh gender dan *soft skills* terhadap prestasi kerja.



Gambar 2.1

Kerangka pikir: Pengaruh Soft Skills Terhadap Prestasi Kerja

F. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang valid. Dalam penelitian ini, hipotesis yang dirumuskan adalah dugaan sementara dari perumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu : Diduga soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kab. Bone.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Arikunto (2006:82), metode penelitian adalah pola atau sifat penelitian, yang terbagi kedalam: (1) pendekatan penelitian kasus, yaitu penelitian yang memfokuskan pada kasus-kasus tertentu, (2) penelitian kausal komparatif, adalah penelitian yang menunjukkan hubungan sebab akibat dan perbandingan antara satu kasus dengan kasus lain. (3) penelitian korelasi, adalah penelitian yang terdiri dari dua variabel atau lebih dan dicari tingkat korelasinya, (4) penelitian historis, adalah penelitian budaya yang bersifat meneliti sejarah atau dokumentasi, dan (5) penelitian filosofis, adalah penelitian yang bersifat mengungkap makna dibalik realitas.

Jika dilihat dari pembagian pendekatan penelitian di atas, penelitian ini termasuk kedalam jenis kedua dan ketiga, yaitu penelitian kausal komperatif, dikarenakan berusaha mencari jawaban atas permasalahan mengenai perbandingan soft skills dan prestasi kerja antara gender laki-laki dan wanita. Jenis penelitian ini adalah korelasional, karena berusaha mencari hubungan dan pengaruh gender terhadap soft skills dan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kab. Bone.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, maka penulis memilih perusahaan sebagai obyek penelitian yaitu : PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kab. Bone.

Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih 2 (dua) bulan terhitung mulai bulan april sampai mei 2018.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Adapun definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Operasionalisasi variabel

VARIABEL	DEFENISI	INDIKATOR
<i>Soft skills</i> (X ₂)	<i>Soft skills</i> adalah tehnik keahlian yang esensial untuk mempertahankan organisasi berjalan lancar, yaitu mengembangkan keterampilan bisnis yang paling efektif dalam menghadapi tantangan yang ada dalam perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan Komunikasi - Keterampilan Emosional - Keterampilan Berbahasa -Keterampilan Berkelompok - Keterampilan Spiritual
Prestasi kerja (Y)	prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja - Kuantitas Kerja - Ketepatan waktu - Efektivitas - Kemampuan kerja sama

Setiap pertanyaan kuesioner untuk variabel *soft skills* diberikan bobot dengan menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2006:87), skala likert adalah alat ukur yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk mengisi skala likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu dari jawaban yang sesuai. Setiap butir bernilai 1 sampai 5 disesuaikan dengan alternatif-alternatif jawaban yang dipilih dari masing-masing pernyataan. Kelima penilaian tersebut diberikan bobot sebagai berikut:

Tabel 2.3

Tabel Pilihan dan Nilai Jawaban untuk tiap Item Pertanyaan.

Nilai	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Cukup Setuju (C)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

(Sumber: Sugiyono :2006)

Adapun untuk penilaian prestasi kerja menggunakan metode rating scale, yaitu suatu metode penilaian prestasi kerja dan kinerja dimana kepada pihak-pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian akan dibagikan formulir penilaian yang berisikan mengenai beberapa faktor penilaian yang merupakan unsur penting dari pekerjaan sebagai standar penilaian. Untuk selanjutnya, formulir tersebut diisi berdasarkan pendapat dari penilai dengan membandingkan hasil pekerjaan seorang karyawan yang dinilai dengan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut. Pendapat dari penilai dapat

diberikan dalam bentuk nilai-nilai numeric dalam bentuk range (jarak), yaitu mulai angka 0 (nol) sampai dengan angka 100.

Masing-masing dari angka tersebut memberikan gambaran mengenai kemampuan dari karyawan, yaitu:

00-20 = sama sekali tidak memenuhi kriteria (kode 1)

21-40 = perlu perbaikan (kode 2)

41-60= sesuai standar (kode 3)

61-80= baik (kode 4)

81-100= sangat baik (kode 5)

Masing-masing dari angka tersebut memberikan gambaran mengenai kemampuan dari karyawan yaitu:

- a. 00-20 = Sama sekali tidak memenuhi kriteria menunjukkan apa yang dilakukan oleh karyawan sama sekali tidak memenuhi standar perusahaan dan perlu dilakukan tindak lanjut berupa ancaman PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) atau demosi (penurunan jabatan dan penghasilan)
- b. 21-40 = perlu perbaikan
Menunjukkan apa yang dilakukan oleh karyawan belum memenuhi standar perusahaan dan perlu dilakukan tindak lanjut dan surat teguran.
- c. 41-60= sesuai standar
Menunjukkan apa yang dilakukan oleh karyawan mendekati standar yang ditetapkan perusahaan dan perlu peningkatan dimasa yang akan datang
- d. 61-80= baik

Menunjukkan apa yang dilakukan oleh karyawan melebihi standar yang ditetapkan perusahaan dan perlu dipertahankan atau jika memungkinkan ditingkan lagi dengan pemberian intensif.

e. 81-100= sangat baik

Menunjukkan apa yang dilakukan oleh karyawan jauh melebihi standar perusahaan dan patut diberikan penghargaan, baik berupa kenaikan gaji ataupun jabatan.

D. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia atau benda ataupun peristiwa sebagai sumber data yang mewakili karakteristik tertentu dalam penelitian (Sugiyono,2007). Populasi juga dikatakan sebagai keseluruhan wilayah individu, objek gejala atau peristiwa untuk suatu generalisasi atau suatu kesimpulan. Dalam hal ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kab. Bone yang berjumlah 554 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007: 116). Teknik Penarikan sampel dilakukan tidak secara acak (*non probability sampling*). Penulis hanya akan mengambil sampel terhadap responden yang menjadi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Camming Kab. Bone), Sehingga dapat dikatakan bahwa penulis menggunakan *Purposive Sampling*.

Purposive Sampling adalah cara pengambilan sampel dengan menetapkan ciri yang sesuai dengan tujuan (Sugiyono:2007). Jumlah ukuran sampel yang diambil dari populasi dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Sevilla, 1993):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{554}{1 + (554)(0,01)^2}$$

$$n = \frac{554}{1 + (554)(0,01)}$$

$$n = \frac{554}{1 + 5,54}$$

$$n = \frac{554}{6,54}$$

$$n = 84,70 \text{ dibulatkan menjadi } 85$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Nilai Kritis atau batas ketelitian yang digunakan (persentase kelonggaran ketidaktelitian karna kesalahan pengambilan populasi) 10% (0,01).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara:

a. Kuesioner (angket)

Teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data primer yaitu dengan cara

meminta responden mengisi kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang disusun kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kab. Bone.

b. Study Lapangan

Study lapangan yaitu cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian.

c. Dokumen

Mengumpulkan data dari dokumen-dokumen yang ada pada perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

F. Jenis Dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu metode dalam meneliti sekelompok manusia, suatu objek suatu system pemikiran atau suatu peristiwa dimasa sekarang. Dimana tujuannya untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta secara hubungan antara variabel.

b. Sumber Data

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan melalui observasi dan wawancara tentang hal-hal yang berhubungan dengan materi penelitian.

2. Data sekunder, yaitu data yang melengkapi dan menunjang hasil penelitian yang bersumber dari perusahaan baik berupa laporan-laporan dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengelolah hasil penelitian untuk memperoleh suatu kesimpulan. Adapun tahap-tahap Analisis ini terdiri dari :

1. Analisis regresi linear sederhana

Adapun rumus linear sederhana adalah sebagai berikut:

Rumusnya:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y	=	Prestasi Kerja
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien regresi
X	=	Soft Skill

2. Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrument terdiri dari :

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah perbandingan antara r hitung dan r tabel , dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Reliabilitas adalah pengujian yang

menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi jika pengukuran tersebut diulangi dimana dikatakan reliable apabila nilai croboach's alpha (α) diatas dari nilai 0,60, imam Ghozali, (2005 :46). Pengujian menggunakan SPSS versi 21.0.

b. Uji t (Regresi Parsial)

1. Menentukan formulasi hipotesis

Ho : $b_1 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

Ha : $b_1 \neq$ Artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

2. Menentukan Signifikansi

Nilai signifikansi (*p value*) $<0,05$, maka Ho ditolak dan Ha, diterima

Nilai Signifikansi (*p value*) $>0,05$, maka Ho diterima dan Ha, ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik

Gula Camming Kab. Bone

PTP XX (Persero) bekerja sama dengan PT. Tanindo Jakarta dan Victorias Milling Company, inc, Philippines, melakukan studi kelayakan Proyek Gula Camming Sulawesi Selatan. Penguasaan lahan bukan merupakan problem setelah Bupati KDH Tk.II Bone mengeluarkan SK No 84/DnY/Kpts/V/1981 tertanggal 18 Mei 1981 yang memutuskan alokasi untuk perkebunan tebu seluas 9.000 Hektar. Setelah disurvey hanya 7.200 Hektar yang layak ditanamai tebu sisanya dapat digunakan sebagai pemukiman penduduk, infrastruktur, kompleks pabrik dan lain sebagainya.

Pabrik Gula Camming secara resmi dibangun dengan ditandai keluarnya SK Mentan No. 668/Kpta/org/1981 tanggal 11 Agustus 1981 yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan gula dalam negeri. Untuk mencapainya maka PTP XX (Persero) selaku pengemban SK melakukan penanaman tebu di wilayah Camming.

Pada awal tahun 1985 PTP XX (Persero) bekerja sama dengan The Triveni E.W India melakukan pembangunan Pabrik Gula berkapasitas 3000 TCD dan pada tanggal 2 Agustus 1986 dilakukan giling perdana Pabrik Gula Camming.

Berdasarkan peraturan pemerintah No. 5 thn 1991 dan SK Menteri Keuangan RI No. 950/KMK-013/1991 dan No. 951/KMK-013/1991. Dibentuk PTP XXXII (Persero) yang berkedudukan di Ujung Pandang untuk mengelola Pabrik-Pabrik Gula di Sulawesi Selatan, yang terdiri : Pabrik Gula Bone, Pabrik Gula Takalar dan Pabrik Gula Camming.

Berdasarkan SK Menteri Pertanian RI No. 361/KPTS/07.210/5/1994 tanggal 9 Mei 1994 dilakukan Restrukturisasi BUMN sector Pertanian. Kemudian PTP XXXII (Persero) merupakan Badan Usaha Group Sulawesi-Maluku-NTT-Irian yang terdiri dari 3 kelompok usaha di Kawasan Timur Indonesia yaitu : PTP XXXII (Persero), PTP XXVIII (Persero) & Bina Mulya Ternak.

Pada tanggal 11 Maret 1996 dibentuk PTP Nusantara XIV (Persero) dengan Akta Notaris Harun Kamil SH No. 47 tanggal 11 maret 1996 yang didasari Surat Keputusan :

- Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 1996 tanggal 4 Februari 1996
- Menteri Keuangan RI No. 173/KMK.016/1996 tanggal 11 Maret 1996
- Menteri Pertanian RI No. 334/Kpts/KP.510/94 tanggal 3 Mei 1996

SK Meneg BUMN no. s-702/MBU/2007 membentuk BPPG - PTPN XIV.

Sesuai SK Meneg BUMN No 363 tanggal 29 Juli 2009 pengelolaan PG Bone dan PG Camming dialihkan ke PTPN X (persero)

Pada tanggal 7 Desember 2011 dikeluarkan SK Meneg BUMN No 563 tentang pengelolaan 3 Pabrik Gula yaitu : PG Bone, PG Camming dan PG Takalar oleh PTPN X.

1. Alamat Pabrik Gula Camming terletak di:
 - a. Desa : Wanuwawaru
 - b. Kecamatan : Libureng
 - c. Kabupaten : Bone
 - d. Propinsi : Sulawesi Selatan
 - e. Kode Pos : 92766
 - f. Telephone : 062-482-2425015
 - g. Faximile : 062-482-2425016
 - h. Letak : 120° - $120,28$ BT dan $4,71^{\circ}$ - $5,03^{\circ}$ LS
2. Luas Lahan
 - a. HGB : 173,00 HaHGU : 9.837,04 Ha
 - b. Jumlah : 10.010,04 Ha
3. Topografi
 - a. Tinggi : 127 m dplKemiringan : bergelombang sd 30°
 - b. Jenis tanah : Mediteran dan Grumosol
4. PengairanTeknis : 0,0 %
 - a. Pompanisasi : 10,0 %
 - b. Tadah Hujan : 90,0 %
5. Prasarana Pendukung
 - a. Sumber air : Sungai Walanae.
 - b. Sumber bahan baku : TS + TR

c. Kelas jalan di kompleks Pabrik Gula Camming adalah :

- Kelas II : 40 Km
- Kelas III : 310 Km
- Jalan Desa : 60 Km

d. Fasilitas Sosial yang ada di Pabrik Gula Camming adalah meliputi:

- Masjid = 2 unit
- Musholla = 1 unit
- Poliklinik = 1 unit
- Lap. Tennes = 1 unit
- Lap. Sepak bola = 2 unit
- Taman Kanak-kanak= 1 unit
- Gereja = 1 unit
- Mess = 1 unit
- Balai Pertemuan= 1 unit
- Lap. Bulutangkis = 8 unit
- Sekolah Dasar = 1 unit
- Posyandu = 2 unit

6. Kondisi Pabrik

- a. Tahun Pembuatan : 1985
- b. Tahun Rehab : -
- c. Kepemilikan : BUMN
- d. Kapasitas terpasang : 3000 TCD
- e. Jenis Prosessing : Sulfitasi
- f. Jenis Gula dihasilkan : SHS I

7. Komponen Utama Pabrik

Tabel 4.1 komponen utama pabrik

No	Uraian	Asal Negara
1	Gilingan	India
2	Boiller	Taiwan
3	Pembangkit Listrik	India + Jerman
4	Pemurnian&Penguapan	India
5	Masakan	India

6	Putaran	Inggris
7	Water Treatment	Indonesia

2. Struktur organisasi

1. General Manager

Bagian administratur Pabrik Gula Camming bertugas :

- a. Merencanakan dan menetapkan kebijakan dala pengolahan perusahaan sesuai yang ditetapkan direksi
- b. Memimpin, mengendalikan dan mengkoordinir secara fisik pelaksanaan tugas bagian tata usaha dan keuangan, pengolahan, instalasi dan tanaman agar tercapai kesatuan.

2. Kepala Bagian Tata Usaha dan Keuangan

Kepala bagian tata usaha dan keuangan pabrik gula cammint bertugas :

- a. Menjalankan kebijaksanaan dan rencana kerja yant telah ditetapkan dalam bidang tata usaha dan keuangn sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Direksi
- b. Menjalankan kebijaksanaan dan rencana yang ditetapkan administratur dalam bidang tata usaha dan keuangan sesuai yang ditetapkan Direksi.
- c. Membantu administrtur secara aktif dalam menyusun dan mengendalikan rencana kerja dan rencana anggaran belanja perusahaan di bidang tata usaha dan keuangan perusahaan

3. Kepala Bagian Tanaman

Kepala bagian tanaman bertugas melaksanakan kebijaksanaan dari rencana kerja yang ditetapkan oleh administratur dibidang tanaman dan sesuai yang ditetapkan oleh direksi :

- a. Membantu general manajer dalam menyusun rencana kerja dan rencana anggaran belanja pada bagian tanaman
- b. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran tanaman dari segi produktivitas tanaman

4. Kepala bagian instalasi

Kepala bagian instalasi bertugas :

- a. Melakukan kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh administrator dibidang instalasi pabrik gula, sesuai yang telah ditetapkan oleh direksi dengan berdaya guna dan berhasil guna.
- b. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran instalasi secara tepat
- c. Membantu secara aktif general manager dalam menyusun rencana kerja dan rencana anggaran belanja dibidang instalasi pabrik gula.

5. Kepala Bagian Pabrikasi/Pengolahan

Kepala bagian pengolahan bertugas :

- a. Memimpin, merencanakan, mengkoordinir serta mengawasi pelaksanaan semua kegiatan dibidang pengolahan sesuai kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh general manager dan direksi
- b. Bertanggung jawab atas pelaksanaan fungsi pengolahan dan tertimbang sampai menjadi gula, ditimbang agar dapat mencapai mutu produksi secara efektif dan efisien.

6. Kepala Bagian SDM Umum

Kepala bagian SDM umum bertugas :

- a. Melaksanakan kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh general manager dibidang SDM pabrik gula, sesuai yang telah ditetapkan oleh direksi dengan berdaya guna dan berhasil guna
- b. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran SDM secara tepat
- c. Membantu secara aktif general manager dalam menyusun rencana kerja dan anggaran belanja dibidang SDM pabrik Gula.

3. Visi dan misi

1. Visi

Mewujudkan agribisnis/agroindustri di kawasan timur indonesia yang kompetitif, mandiri dan berkelanjutan yang sekaligus mampu memberdayakan ekonomi rakyat sesuai dengan era ekonomi terbuka serta tujuan pembangunan nasional

2. Misi

1. Motor penggerak pengembangan agribisnis / agroindustri di Kawasan Timur Indonesia.
2. meningkatkan laba, menghimpun dana untuk mengembangkan perusahaan dan memberikan deviden bagi pemegang saham / pemerintah.
3. mengembangkan kualitas SDM membuka, kesempatan kerja dan kesempatan berusaha.
4. Mengelola sumber daya yang dimiliki dan sumber daya sekelilingnya agar lestari (Pembangunan berwawasan lingkungan)

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Respon

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh gender dan soft skill terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IXV (Persero) Pabrik Gula Camming Kab.Bone. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gender dan soft skill terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IXV (Persero) Pabrik Gula Camming Kab.Bone. Dalam penelitian ini, data yang diambil sebesar 85 responden.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

1. Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IXV (Persero) Pabrik Gula Camming Kab.Bone, maka dapat dilihat dalam table 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Umur Responden

Umur	Responden	Persentase %
Umur 20-35 Tahun	32	37,6%
Umur 36-50 Tahun	31	36,4%
Umur 50 Tahun keatas	22	25,8%
Jumlah	85	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer,2018

Berdasarkan pada table 4.2 dimana karakteristik tingkat umur responden pada PT.Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Camming Kab.Bone dalam penelitian ini ialah dari umur 20-35 tahun

seabanyak 32 orang (37,6%), umur 36-50 tahun sebanyak 31 orang (36,4%), serta umur 50 tahun keatas sebanyak 22 orang (25,8 %).

2. Jenis Kelamin

Adapun karakteristik berdasarkan jenis kelamin pada PT. Perkebunan Nusantara IXV (Persero) Pabrik Gula Camming Kab.Bone.dapat dilihat pada table 4.3

Tabel 4.3 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-Laki	64 Orang	75,2
Perempuan	21 Orang	24,7
Jumlah	85 Orang	100 %

Sumber : Hasil Olah Data Primer,2018

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin pada table 4.3 diatas, jumlah karyawan dalam penelitian ini lebih banyak laki-laki dari pada perempuan, dimana hal ini laki-laki sebanyak 64 orang (75,2%) dan perempuan sebanyak 21 orang (24,7 %).

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat menjadi ukuran yang dapat menjadi ukuran yang dapat menentukan keluasan wawasan, kemampuan, sikap, nilai-nilai dan kebutuhan. Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan ditujukan pada table 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Jumlah %
SLTP	5	5,8
SLTA	56	65,8

D3	9	10,5
S1	15	17,6
Jumlah		100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer,2018

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden pada jenjang pendidikan SLTP sebanyak 5 orang (5,8%),SLTA sebanyak 56 orang (65,8%) dan jenjang pendidikan Diploma (D3) sebanyak 9 orang (10,5) serta jenjang pendidikan Strata 1(S1) sebanyak 15 orang (17,6%).

4. Masa Kerja

Masa kerja seorang karyawan menggambarkan lamanya seseorang bekerja. Semakin lama seseorang semakin banyak pula pengalamannya. Penyebaran responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada table 4.5 berikut.

Tabel 4.5 Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Jumlah %
1-5 Tahun	30	35,2
6-10 Tahun	5	5,8
11-20 Tahun	5	5,8
21-30 Tahun	21	24,7
30 sampai keatas	24	28,2
Jumlah	85	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer,2018

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini umumnya memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 30 orang (35,2%), masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 5 orang (5,8 %), dan

masa kerja 11-20 tahun sebanyak 5 orang (5,8%) dan masa kerja antara 21-30 tahun sebanyak 21 orang (24,7%) serta masa kerja 30 tahun keatas 24 orang (28,2%).

2. Deskripsi Variabel

Variabel penelitian terdiri dari 2 (dua) yaitu: variabel independent yaitu Soft Skill (X), dan variabel dependent Prestasi Kerja (Y). Survey ini menggunakan skala pengukuran dengan skala *Likert* dengan bobot tertinggi disetiap pertanyaan adalah 5 (lima) dan bobot terendah adalah 1 (satu) dengan jumlah responden sebanyak 85 orang.

1. Deskripsi Variabel Soft Skill

Adapun deskripsi data tanggapan karyawan mengenai soft skill pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kab. Bone dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Soft Skill

Pernyataan n	Tingkat Jawaban Responden											
	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS (2)		STS(1)		SKOR	RATA RATA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X.1	21	24,7	61	71,7	3	3,5	-	-	-	-	358	4,21
X.2	36	42,3	43	50,5	6	7,0	-	-	-	-	370	4,35
X.3	41	48,2	42	49,4	2	2,3	-	-	-	-	379	4,45
X.4	39	45,8	40	47,0	6	7,0	-	-	-	-	373	4,38
X.5	30	35,2	49	57,6	6	7,0	-	-	-	-	364	4,28
X.6	35	41,1	46	54,1	4	4,7	-	-	-	-	371	4,36
X.7	32	37,6	49	57,6	3	3,5	1	1,1	-	-	367	4,31
Rata-rata Keseluruhan Soft skill(X)											368,85	26,64

Sumber : Hasil Olah Data Primer,2018

Dari tabel deskripsi diatas variabel soft skill pada pernyataan X.1 responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 21, responden menjawab setuju (S) frekuensi 61, responden menjawab kurang setuju (KS) frekuensi 3, dengan total skor perolehan 358, yakni dengan rata-rata 4,21, pernyataan X.2 responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 38, responden menjawab setuju (S) frekuensi 43, responden menjawab kurang setuju (KS) frekuensi 6, dengan total skor perolehan 370, yakni dengan rata-rata 4,35, pernyataan X.3 responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 41, responden menjawab setuju (S) frekuensi 42, responden menjawab kurang setuju (KS) frekuensi 2, dengan total skor perolehan 379, yakni dengan rata-rata 4,45, pernyataan X.4 responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 39, responden yang menjawab setuju (S) frekuensi 40, responden yang menjawab kurang setuju (KS) frekuensi 6 dengan total skor perolehan 373, yakni dengan rata-rata 4,38, pernyataan X.5 responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 30, responden menjawab setuju (S) frekuensi 49, responden menjawab kurang setuju (KS) 6 dengan total skor perolehan 364, yakni dengan rata-rata 4,28, pernyataan X.6 responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 35, responden menjawab setuju (S) frekuensi 46, responden menjawab kurang setuju (KS) frekuensi 4 dengan total skor perolehan 371, yakni dengan rata-rata 4,36, pernyataan X.7 responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 32, responden menjawab setuju (S) frekuensi 49, responden menjawab kurang setuju (KS) frekuensi 3, responden menjawab tidak setuju (TS) frekuensi 1 dengan total skor perolehan 367, yakni dengan rata-rata 4,31.

2. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Adapun deskripsi data tanggapan karyawan mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kab. Bone dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja.

Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden												RATA RATA
	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS (2)		STS(1)		SKOR		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y.1	21	24,7	59	69,4	5	5,8	-	-	-	-	356	4,18	
Y.2	31	36,4	42	49,4	12	14,1	-	-	-	-	359	4,22	
Y.3	33	38,8	44	51,7	8	9,4	-	-	-	-	365	4,29	
Y.4	37	43,5	28	32,9	14	16,4	6	7,0	-	-	351	4,12	
Y.5	23	27,0	52	61,1	9	10,5	1	1,1	-	-	352	4,14	
Y.6	41	48,2	38	44,7	5	5,8	1	1,1	-	-	374	4,4	
Y.7	41	48,2	39	45,8	5	5,8	-	-	-	-	376	4,42	
Y.8	30	35,2	53	62,3	2	2,3	-	-	-	-	368	4,32	
Rata-rata Keseluruhan Prestasi Kerja (Y)											362,62	4,26	

Sumber : Hasil Olah Data Primer,2018

Dari tabel deskripsi diatas adalah variabel prestasi kerja pada pernyataan Y.1 responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 21, responden menjawab setuju (S) frekuensi 59, responden menjawab kurang setuju (KS) frekuensi 5, dengan total skor perolehan 356, yakni dengan rata-rata 4,18, pernyataan Y.2 responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 31, responden menjawab

setuju (S) frekuensi 42, responden menjawab kurang setuju (KS) frekuensi 12 dengan total skor perolehan 359, yakni dengan rata-rata 4,22 , pernyataan Y.3 responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 33, responden menjawab setuju (S) frekuensi 44, responden menjawab kurang setuju (KS) frekuensi 8, dengan total skor perolehan 365, yakni dengan rata-rata 4,29, pernyataan Y.4 responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 37, responden menjawab setuju (S) frekuensi 28, responden menjawab kurang setuju (KS) frekuensi 14, responden menjawab tidak setuju (TS) frekuensi 6, dengan total skor perolehan 351, yakni dengan rata-rata 4,12, pernyataan Y.5 responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 23, responden yang menjawab setuju (S) frekuensi 52, responden yang menjawab kurang setuju (KS) frekuensi 9, responden menjawab tidak setuju (TS) frekuensi 1 dengan total skor perolehan 352, yakni dengan rata-rata 4,14, pernyataan Y.6 responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 41, responden menjawab setuju (S) frekuensi 38, responden menjawab kurang setuju (KS) 5, responden menjawab tidak setuju (TS) frekuensi 1 dengan total skor perolehan 374, yakni dengan rata-rata 4,4, pernyataan Y.7 responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 41 responden menjawab setuju (S) frekuensi 39, responden menjawab kurang setuju (KS) frekuensi 5 dengan total skor perolehan 376, yakni dengan rata-rata 4,42, pernyataan Y.8 responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 30, responden menjawab setuju (S) frekuensi 53, responden menjawab kurang setuju (KS) frekuensi 2, dengan total skor perolehan 368, yakni dengan rata-rata 4,32.

3. Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari

penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui *item* pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Correlation*. Apabila *item* pernyataan mempunyai r hitung $>$ dari r tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (n) = 85 dan besarnya df dapat dihitung $85 - 2 = 83$ dengan $df = 8$ dan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel = 0,2133 Jadi, *item* pernyataan yang valid mempunyai r hitung lebih besar dari 0,2133.

Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Soft Skill (X2)	X.1	0,506	0,2133	Valid
	X.2	0,611	0,2133	Valid
	X.3	0,545	0,2133	Valid
	X.4	0,675	0,2133	Valid
	X.5	0,527	0,2133	Valid
	X.6	0,631	0,2133	Valid
	X.7	0,663	0,2133	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,543	0,2133	Valid
	Y2	0,642	0,2133	Valid
	Y3	0,655	0,2133	Valid
	Y4	0,618	0,2133	Valid
	Y5	0,687	0,2133	Valid
	Y6	0,679	0,2133	Valid
	Y7	0,605	0,2133	Valid
	Y8	0,577	0,2133	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer,2018

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada R-tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
1	Soft Skill	0,697	Reliabel
2	Prestasi Kerja	0,769	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel soft skill dan prestasi kerja yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3. Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi dengan meregresikan variabel independen (gender dan soft skill) terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan). Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 23.

4. Hasil Regresi Berganda

Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil olahan data mengenai persamaan regresi dibawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,237	3,608		2,560	,012
	Soft Skill	,819	,118	,605	6,920	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil output SPSS 23 (2018)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Y = 9,237 + 0,819 X$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X = Soft Skill

a = Konstanta

b1, = Koefisien regresi

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 9,237 mengindikasikan bahwa jika variabel independen Soft Skill adalah nol maka prestasi kerja karyawan akan terjadi sebesar 9,237.
- Koefisien regresi variabel Soft skill (X) sebesar 0,810 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel soft skill akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,810.

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H_1 dan H_2) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan dari soft skill sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0.05. hal ini menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan variasi variabel bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas (soft skill) dalam menerangkan variabel terikatnya (prestasi kerja karyawan). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,605 ^a	,366	,358	2,61577	1,996

a. Predictors: (Constant), Soft Skill

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi diatas, nilai R^2 (*R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,366, hal ini berarti bahwa 36,6% yang menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel soft skill. Sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan Penelitian.

Pengaruh Soft Skill Terhadap Prestasi Kerja. Zinn, (*Journal Material Handling Mangement*, 2007: 56) mengatakan: bahwa *Soft skills* adalah teknik keahlian yang esensial untuk mempertahankan organisasi berjalan lancar, yaitu mengembangkan keterampilan bisnis yang paling efektif dalam menghadapi tantangan yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa soft skill mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial bahwa koefisien beta unstandardized variabel soft skill sebesar 0,819, (sig.) t dan $t_{hitung} 6,920 > t_{tabel} 1,6634$. Secara parsial soft skill berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karna memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_a yang berbunyi “ada pengaruh soft skill terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kab. Bone diterima.

Penelitian lain juga dilakukan Haryanto (2016) yang meneliti mengenai soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan mempunyai soft skills membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bab ini berisi kesimpulan dari analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya. Kesimpulan dari penelitian ini didasarkan pada hasil analisis data yang telah dilakukan dikaitkan dengan masalah penelitian yang telah dirumuskan. Dari berbagai pembahasan yang dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kab. Bone. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan yaitu nilai koefisien regresi sebesar 0,819 dengan t_{hitung} sebesar 6,920 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,6634 dan nilai signifikan yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000.
2. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,366, hal ini berarti bahwa 36,6% yang menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel soft skill sedangkan sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian, yaitu :

1. Perlu dilakukan evaluasi secara berskala mengenai prestasi kerja karyawan terutama yang berhubungan dengan *soft skills* sehingga dapat dicapai tujuan perusahaan secara maksimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel yang terkait dengan prestasi kerja, seperti kedisiplinan kerja dan sebagainya. Sehingga prestasi kerja lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagaswana, Lehan. 2014. *pengaruh soft skills terhadap prestasi kerja industri*. Skripsi
- Elfindri, et al. 2011. *Soft Skills untuk Pendidik*. t.k.: Baduose Media.
- Emiliasari, euis. Et al. 2014. Pengaruh *Soft Skills* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE.
- Haryanto. 2016. Pengaruh *soft skills* dan komitmen terhadap kinerja karyawan perusahaan di wilayah kabupaten pasuruan. *Jurnal*, vol.10.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. BPFE
- Heidrajman, Saud Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*, Jakarta:BPFE.
- [Http://repository.widayatama.ac.id/2012/bab2 tinjauan pustaka.pdf](http://repository.widayatama.ac.id/2012/bab2%20tinjauan%20pustaka.pdf)
- [Https://samianstats.files.wordpress.com/penilaian](https://samianstats.files.wordpress.com/penilaian) kinerja
- Mangkuprawira, Sjafriz, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Manullang, M. 2006 *Dasar- Dasar Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia,
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muh Rais. (2010). *PROJECT-BASED LEARNING: Inovasi Pembelajaran yang Berorientasi Soft skills*. Diakses dari <http://digilib.unm.ac.id>
- Muzio, Edward, Fisher, Deborah, Thomas E.R, Peter, Valerie, 2007. *Soft Skills Quantification (SSQ) For Project Manager Competencies*, *Project Mngement Journal*.
- Nitisemito, Alex Soemadji. 2001 *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, P. Sondang. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sucipta, I. N. 2009. *Holistik Soft Skills*. Denpasar: Udayana University Press

Sugiyono, 2006 .*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian dan bisnis*. Bandung: Alfabeta

Widayanti, Rahayu. 2012 Pengaruh Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal* Vol.3, No.2

Yoga, Tjandra Aditama, 2001 *Manajemen administrasi rumah sakit*. Jakarta: UI Press.

Zinn, Julie. 2007. Use Soft to Solve Hard Challenges, *Journal of Material Handling Management*.

RIWAYAT HIDUP



SALMIAH. panggilan Mia lahir di Malaysia pada tanggal 02 September 1996 dari pasangan suami istri Bapak Mursalim dan ibu Ramlah. Peneliti adalah anak pertama dari 3 bersaudara. peneliti berasal dari Desa Arallae Kecamatan Kahu Kabupaten Bone dan sekarang berdomisili di Makassar tepatnya di jalan Sultan Alauddin

2 lorong Pabbentengan 2. Pendidikan yang di tempuh oleh peneliti yaitu TK Nur Aisyiah lulus pada tahun 2002, SD Inp 10/73 Arallae tahun 2008, SMP Negeri 3 Salomekko lulus pada tahun 2011, MA An'nur Nusa lulus pada tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti program S1 Manajemen di kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan menulis skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.

LAMPIRAN

KOSIONER PENELITIAN

• Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : **Pengaruh Soft Skill Terhadap Prestasi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Camming Kab. Bone.**

• Identitas Responden

- Nama Responden : (Boleh dirahasiakan)
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Usia :
- Lama Bekerja :
- Pendidikan Terakhir :

• Pernyataan

Lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap Paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

• Prestasi Kerja (Y)		
1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju		
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dan bermutu	1 2 3 4 5
2	Mutu hasil kerja saya selalu bertambah baik setiap harinya	1 2 3 4 5
3	Saya dapat menyelesaikan semua tugas kantor yang dibebankan	1 2 3 4 5
4	Saya sering menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari yang seharusnya	1 2 3 4 5
5	Saya tidak pernah menunda waktu	

	penyelesaian suatu pekerjaan	1	2	3	4	5
6	Hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditentukan oleh pemimpin	1	2	3	4	5
7	Dalam melaksanakan tugas saya selalu berpedoman pada tata cara dan prosedur serta metode kerja yang ditentukan	1	2	3	4	5
8	Dalam bekerja saya selalu mengetahui cara terbaik untuk melakukannya dengan cepat dan baik	1	2	3	4	5
<p>• Soft Skill (X)</p> <p>1.Sangat Tidak Setuju 2.Tidak Setuju 3.Kurang Setuju 4.Setuju 5.Sangat Setuju</p>						
1.	Dalam bekerja saya selalu berusaha menghasilkan hasil kerja yang baik	1	2	3	4	5
2.	Hasil kerja sesuai prosedur yang ditetapkan	1	2	3	4	5
3.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	1	2	3	4	5
4.	Berusaha jujur dan tidak melakukan pekerjaan dengan berlaku curang	1	2	3	4	5
5.	Dalam menyikapi perubahan, saya berusaha fleksibel dan beradaptasi	1	2	3	4	5
6.	Jika terdapat masalah dalam pekerjaan berupaya mencari solusinya dengan solusi yang terbaik	1	2	3	4	5
7.	Masalah selalu ada dalam pekerjaan, maka jika terdapat masalah saya bersikap sabar dan mengkomunikasikan dengan atasan maupun rekan kerja	1	2	3	4	5

Soft Skill (X)

Prestasi Kerja (Y)

No	Item							Jumlah	Item								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	3	3	4	4	26	3	4	3	3	3	4	3	3	26
2	5	5	4	5	4	5	5	33	4	3	4	4	4	5	5	4	33
3	4	5	5	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	5	4	5	34
4	4	5	4	5	3	4	4	29	4	5	5	3	4	5	5	4	35
5	4	5	4	4	5	5	4	31	5	5	5	5	4	5	5	5	39
6	4	3	4	4	5	4	5	29	4	4	4	5	5	5	4	4	35
7	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	4	4	4	4	4	3	27	3	4	4	2	4	4	4	4	29
9	4	4	5	5	4	4	4	30	5	4	5	3	5	5	5	5	37
10	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	5	5	4	4	4	36
11	4	4	5	4	4	4	4	29	5	3	4	4	4	5	4	4	33
12	4	5	4	5	4	5	5	32	4	3	4	2	4	5	5	4	31
13	5	4	5	5	4	5	5	33	5	4	5	5	4	4	5	5	37
14	5	5	5	5	4	5	5	34	5	4	3	4	4	5	5	4	34
15	4	4	5	5	4	5	5	32	4	3	3	4	5	4	5	5	33
16	5	5	4	5	5	4	5	33	4	5	4	5	4	4	5	4	35
17	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	5	5	39
18	4	4	5	5	5	5	4	32	3	3	3	4	4	3	4	4	28
19	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	4	4	5	4	4	4	5	30	4	5	4	4	4	5	5	5	36
21	4	5	5	4	4	4	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	4	5	4	4	3	4	28	4	5	5	4	4	5	3	4	34
23	4	5	4	5	5	5	5	33	4	5	5	5	4	4	4	5	36
24	4	5	5	4	4	4	4	30	4	5	4	5	4	4	4	5	35
25	4	4	5	4	4	5	4	30	4	5	5	4	4	4	4	5	35
26	4	3	4	3	4	4	3	25	3	4	3	3	3	4	4	5	29
27	4	5	5	5	4	4	5	32	4	5	4	5	4	4	5	5	36
28	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	5	5	5	4	5	37
29	4	5	5	4	5	5	4	32	4	4	5	4	4	4	4	5	34
30	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	5	4	4	4	4	4	33
31	4	5	4	4	4	4	5	30	4	4	4	5	4	5	5	4	35
32	4	5	4	4	5	4	4	30	5	4	5	3	5	5	5	5	37
33	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	4	3	4	5	5	5	35
34	4	5	5	4	4	5	5	32	5	4	5	4	5	5	5	5	38
35	4	4	5	5	5	4	4	31	4	4	4	5	4	4	4	4	33
36	4	4	5	4	4	4	4	29	4	3	4	3	3	4	4	4	29
37	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	5	4	4	5	4	34

38	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	5	5	39
39	5	3	4	4	5	4	5	30	4	3	3	4	4	4	4	4	30
40	4	4	4	3	4	4	4	27	4	3	4	3	3	3	3	4	27
41	4	5	5	5	4	4	4	31	4	5	5	4	4	5	5	4	36
42	4	5	5	5	4	4	4	31	4	4	5	5	3	4	4	4	33
43	4	4	3	3	4	4	4	26	3	4	4	5	4	5	5	4	34
44	4	4	3	4	5	5	4	29	4	4	4	5	4	4	4	3	32
45	4	4	4	5	5	5	4	31	4	4	5	5	4	5	4	4	35
46	4	4	5	5	5	4	4	31	4	4	5	5	4	4	5	4	35
47	4	4	4	5	4	4	5	30	4	4	4	5	4	5	4	4	34
48	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	4	5	5	4	4	4	5	31	4	4	4	5	4	4	5	4	34
50	4	3	5	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	4	3	4	31
51	4	5	5	4	4	5	5	32	4	4	5	5	4	5	5	4	36
52	5	5	5	5	4	4	5	33	4	5	4	5	4	5	5	5	37
53	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	4	5	5	5	5	39
54	4	4	5	3	4	4	3	27	4	3	3	4	4	3	4	4	29
55	4	4	5	5	4	4	5	31	4	5	4	4	4	5	5	4	35
56	4	4	5	5	5	5	5	33	4	5	4	4	4	5	5	4	35
57	5	4	5	5	4	5	4	32	4	5	4	5	5	5	5	5	38
58	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	5	5	4	4	4	4	34
59	5	4	4	5	4	4	4	30	4	3	4	3	3	4	5	4	30
60	4	5	4	4	4	4	4	29	4	5	4	5	4	5	4	4	35
61	5	4	4	5	4	4	4	30	5	4	4	5	5	5	4	5	37
62	4	5	4	5	4	5	4	31	4	5	4	4	5	4	5	4	35
63	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	3	4	4	4	4	31
64	5	4	4	4	3	3	4	27	5	4	4	5	4	4	5	4	35
65	3	4	4	4	5	4	2	26	4	3	4	3	3	3	4	4	28
66	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	4	39
67	4	5	4	5	4	4	4	30	4	5	4	5	4	5	5	4	36
68	4	4	5	5	4	4	4	30	5	5	5	4	4	4	4	4	35
69	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	5	4	5	4	34
70	5	4	4	4	5	5	5	32	5	4	4	4	4	4	4	4	33
71	4	5	4	4	5	5	4	31	4	5	5	5	5	5	5	4	38
72	5	4	5	4	5	5	5	33	4	5	5	2	5	4	5	4	34
73	4	4	4	5	4	4	4	29	5	5	4	4	2	2	4	4	30
74	3	3	4	4	4	5	4	27	4	5	4	5	5	5	4	4	36
75	5	4	4	4	3	3	5	28	4	4	5	4	4	5	4	5	35
76	4	4	5	4	4	5	4	30	4	5	4	4	4	4	4	5	34
77	4	4	5	5	4	4	4	30	4	4	4	4	3	3	4	4	30

78	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	2	5	4	3	4	30
79	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	2	4	4	4	4	30
80	4	5	4	5	4	5	5	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	3	4	4	5	5	34
82	4	4	4	4	4	5	4	29	5	4	4	3	4	5	4	4	33
83	3	5	4	3	5	5	5	30	4	3	4	2	4	4	4	4	29
84	4	4	4	5	4	3	4	28	4	4	5	5	4	5	4	5	36
85	4	3	4	4	3	4	4	26	4	4	3	3	3	4	4	4	29

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes	
Output Created	09-JUN-2018 18:35:00
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 85
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,05

[DataSet0]

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	Soft Skill
X.1	Pearson Correlation	1	,145	,166	,354**	,079	,103	,375**	,506**
	Sig. (2-tailed)		,186	,129	,001	,473	,348	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
X.2	Pearson Correlation	,145	1	,222*	,326**	,149	,307**	,339**	,611**
	Sig. (2-tailed)	,186		,041	,002	,172	,004	,002	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
X.3	Pearson Correlation	,166	,222*	1	,347**	,147	,181	,239*	,545**
	Sig. (2-tailed)	,129	,041		,001	,179	,097	,027	,000

	N	85	85	85	85	85	85	85	85
	Pearson Correlation	,354**	,326**	,347**	1	,185	,233*	,336**	,675**
X.4	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,001		,090	,032	,002	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
	Pearson Correlation	,079	,149	,147	,185	1	,466**	,147	,527**
X.5	Sig. (2-tailed)	,473	,172	,179	,090		,000	,180	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
	Pearson Correlation	,103	,307**	,181	,233*	,466**	1	,315**	,631**
X.6	Sig. (2-tailed)	,348	,004	,097	,032	,000		,003	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
	Pearson Correlation	,375**	,339**	,239*	,336**	,147	,315**	1	,663**
X.7	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,027	,002	,180	,003		,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
	Pearson Correlation	,506**	,611**	,545**	,675**	,527**	,631**	,663**	1
Soft Skill	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		09-JUN-2018 18:38:52
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	85
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,07

[DataSet0]

		Correlations								Prestasi Kerja
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
Y.1	Pearson Correlation	1	,182	,370*	,168	,311*	,263*	,309**	,338**	,543**
	Sig. (2-tailed)		,096	,000	,123	,004	,015	,004	,002	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.2	Pearson Correlation	,182	1	,427*	,385*	,310*	,304*	,259*	,261*	,642**
	Sig. (2-tailed)	,096		,000	,000	,004	,005	,017	,016	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.3	Pearson Correlation	,370**	,427*	1	,257*	,367*	,343*	,230*	,353**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,018	,001	,001	,034	,001	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.4	Pearson Correlation	,168	,385*	,257*	1	,248*	,263*	,238*	,180	,618**
	Sig. (2-tailed)	,123	,000	,018		,022	,015	,028	,099	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.5	Pearson Correlation	,311**	,310*	,367*	,248*	1	,543*	,367**	,359**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,004	,004	,001	,022		,000	,001	,001	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.6	Pearson Correlation	,263*	,304*	,343*	,263*	,543*	1	,406**	,306**	,679**
	Sig. (2-tailed)	,015	,005	,001	,015	,000		,000	,004	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.7	Pearson Correlation	,309**	,259*	,230*	,238*	,367*	,406*	1	,308**	,605**

Y.8	Sig. (2-tailed)	,004	,017	,034	,028	,001	,000		,004	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
	Pearson Correlation	,338**	,261*	,353*	,180	,359*	,306*	,308**	1	,577**
	Sig. (2-tailed)	,002	,016	,001	,099	,001	,004	,004		,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
	Pearson Correlation	,543**	,642*	,655*	,618*	,687*	,679*	,605**	,577**	1
Prestasi Kerja	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		09-JUN-2018 19:14:21
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	85
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.

Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	85	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,697	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	26,1647	4,854	,331	,682
X.2	26,0235	4,380	,412	,662
X.3	25,9176	4,672	,355	,677
X.4	25,9882	4,178	,493	,639
X.5	26,0941	4,658	,316	,688
X.6	26,0118	4,393	,451	,652
X.7	26,0588	4,246	,484	,642

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created	09-JUN-2018 19:16:36
----------------	----------------------

Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		85
Missing Value Handling	Matrix Input		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY	
		/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7	
		Y.8	
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL	
Resources		/MODEL=ALPHA	
		/SUMMARY=TOTAL.	
	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,01

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	85	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	29,9412	9,080	,415	,753

Y.2	29,9059	8,277	,492	,740
Y.3	29,8353	8,354	,521	,735
Y.4	30,0000	7,762	,388	,774
Y.5	29,9882	8,202	,560	,728
Y.6	29,7294	8,176	,545	,730
Y.7	29,7059	8,639	,466	,745
Y.8	29,8000	8,971	,455	,748

Regression

Notes

Output Created		09-JUN-2018 18:41:42
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	85
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) ALL.

Resources	Processor Time	00:00:04,13
	Elapsed Time	00:00:03,95
	Memory Required	1660 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	912 bytes

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	34,1294	3,26521	85
Soft Skill	30,3765	2,41018	85

Correlations

		Prestasi Kerja	Soft Skill
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1,000	,605
	Soft Skill	,605	1,000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.	,000
	Soft Skill	,000	.
N	Prestasi Kerja	85	85
	Soft Skill	85	85

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Soft Skill ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R	Adjusted	Std. Error of	Change Statistics	Durbin-
-------	---	---	----------	---------------	-------------------	---------

		Square	R Square	the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Watson
1		,605 ^a	,366	2,61577	,366	47,889	1	83	,000	1,996

a. Predictors: (Constant), Soft Skill

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327,669	1	327,669	47,889	,000 ^b
	Residual	567,907	83	6,842		
	Total	895,576	84			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Soft Skill

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VI F	
1	(Constant)	9,237	3,608		2,560	,012						
	Soft Skill	,819	,118	,605	6,920	,000	,605	,605	,605	1,000	1,000	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Soft Skill
1	1	1,997	1,000	,00	,00
	2	,003	25,396	1,00	1,00

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Prestasi Kerja	Predicted Value	Residual
-------------	---------------	----------------	-----------------	----------

1	-1,737	26,00	30,5431	-4,54306
2	-1,254	33,00	36,2793	-3,27929
3	,068	34,00	33,8209	,17909
4	,764	35,00	33,0014	1,99855
5	1,667	39,00	34,6404	4,35963
6	,764	35,00	33,0014	1,99855
7	,796	40,00	37,9182	2,08178
8	-,903	29,00	31,3625	-2,36252
9	1,215	37,00	33,8209	3,17909
10	1,460	36,00	32,1820	3,81802
11	-,001	33,00	33,0014	-,00145
12	-1,705	31,00	35,4598	-4,45983
13	,276	37,00	36,2793	,72071
14	-1,185	34,00	37,0988	-3,09876
15	-,940	33,00	35,4598	-2,45983
16	-,489	35,00	36,2793	-1,27929
17	,414	39,00	37,9182	1,08178
18	-2,852	28,00	35,4598	-7,45983
19	1,109	40,00	37,0988	2,90124
20	,833	36,00	33,8209	2,17909
21	2,049	40,00	34,6404	5,35963
22	,695	34,00	32,1820	1,81802
23	-,107	36,00	36,2793	-,27929
24	,451	35,00	33,8209	1,17909
25	,451	35,00	33,8209	1,17909
26	-,277	29,00	29,7236	-,72360
27	,207	36,00	35,4598	,54017
28	-,351	37,00	37,9182	-,91822
29	-,558	34,00	35,4598	-1,45983
30	-,001	33,00	33,0014	-,00145
31	,451	35,00	33,8209	1,17909
32	1,215	37,00	33,8209	3,17909
33	-,802	35,00	37,0988	-2,09876
34	,971	38,00	35,4598	2,54017
35	-,627	33,00	34,6404	-1,64037
36	-1,530	29,00	33,0014	-4,00145
37	,382	34,00	33,0014	,99855
38	,414	39,00	37,9182	1,08178
39	-1,461	30,00	33,8209	-3,82091
40	-1,668	27,00	31,3625	-4,36252

41	,520	36,00	34,6404	1,35963
42	-,627	33,00	34,6404	-1,64037
43	1,322	34,00	30,5431	3,45694
44	-,383	32,00	33,0014	-1,00145
45	,137	35,00	34,6404	,35963
46	,137	35,00	34,6404	,35963
47	,068	34,00	33,8209	,17909
48	1,109	40,00	37,0988	2,90124
49	-,245	34,00	34,6404	-,64037
50	-,765	31,00	33,0014	-2,00145
51	,207	36,00	35,4598	,54017
52	,276	37,00	36,2793	,72071
53	,727	39,00	37,0988	1,90124
54	-,903	29,00	31,3625	-2,36252
55	,137	35,00	34,6404	,35963
56	-,489	35,00	36,2793	-1,27929
57	,971	38,00	35,4598	2,54017
58	,382	34,00	33,0014	,99855
59	-1,461	30,00	33,8209	-3,82091
60	,764	35,00	33,0014	1,99855
61	1,215	37,00	33,8209	3,17909
62	,137	35,00	34,6404	,35963
63	-,139	31,00	31,3625	-,36252
64	1,391	35,00	31,3625	3,63748
65	-,972	28,00	30,5431	-2,54306
66	,414	39,00	37,9182	1,08178
67	,833	36,00	33,8209	2,17909
68	,451	35,00	33,8209	1,17909
69	,382	34,00	33,0014	,99855
70	-,940	33,00	35,4598	-2,45983
71	1,284	38,00	34,6404	3,35963
72	-,871	34,00	36,2793	-2,27929
73	-1,147	30,00	33,0014	-3,00145
74	1,773	36,00	31,3625	4,63748
75	1,077	35,00	32,1820	2,81802
76	,068	34,00	33,8209	,17909
77	-1,461	30,00	33,8209	-3,82091
78	-1,147	30,00	33,0014	-3,00145
79	-,834	30,00	32,1820	-2,18198
80	-1,323	32,00	35,4598	-3,45983

81	,695	34,00	32,1820	1,81802
82	-,001	33,00	33,0014	-,00145
83	-1,843	29,00	33,8209	-4,82091
84	1,460	36,00	32,1820	3,81802
85	-,590	29,00	30,5431	-1,54306

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Residuals Statistics^a

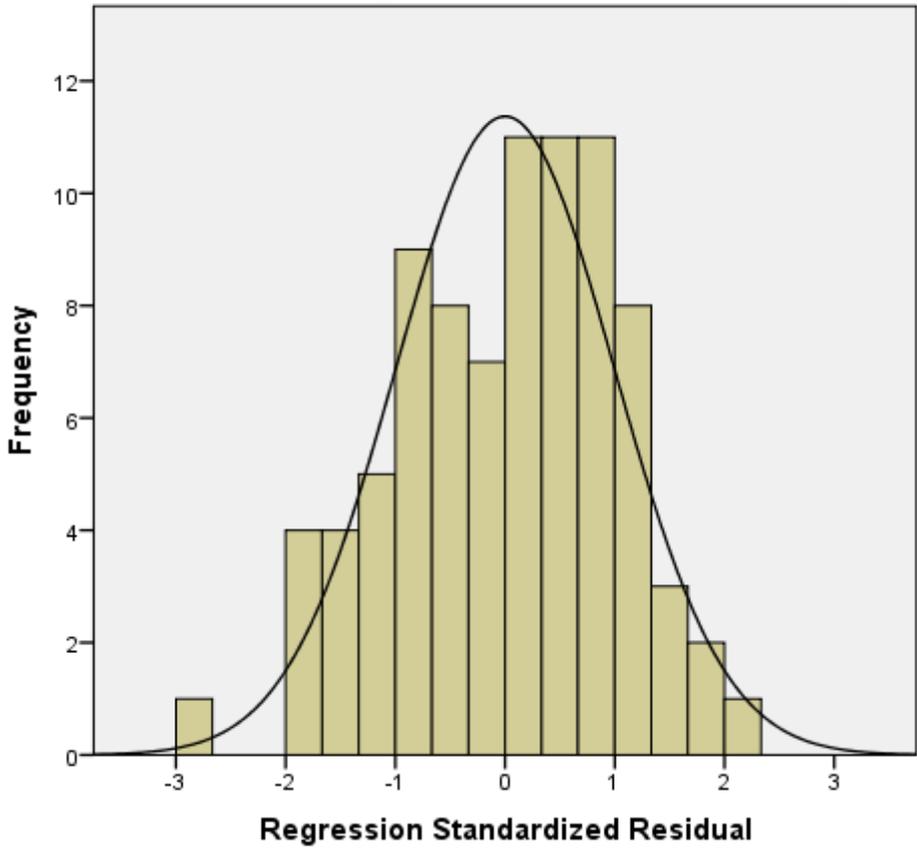
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29,7236	37,9182	34,1294	1,97505	85
Residual	-7,45983	5,35963	,00000	2,60015	85
Std. Predicted Value	-2,231	1,918	,000	1,000	85
Std. Residual	-2,852	2,049	,000	,994	85

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Charts

Histogram

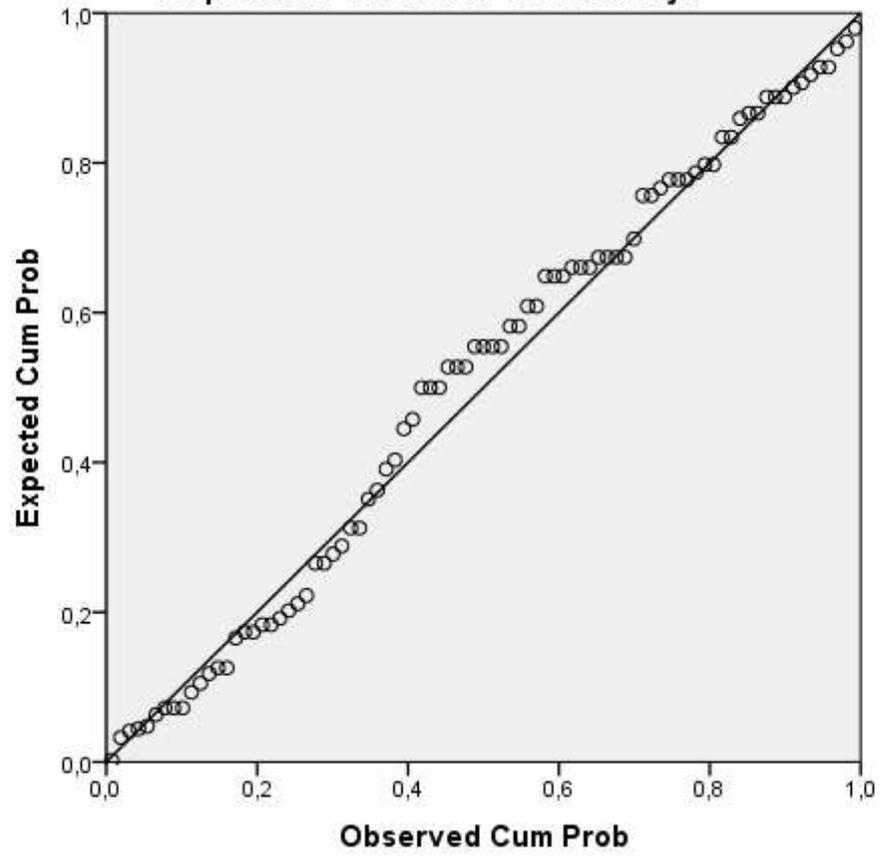
Dependent Variable: Prestasi Kerja

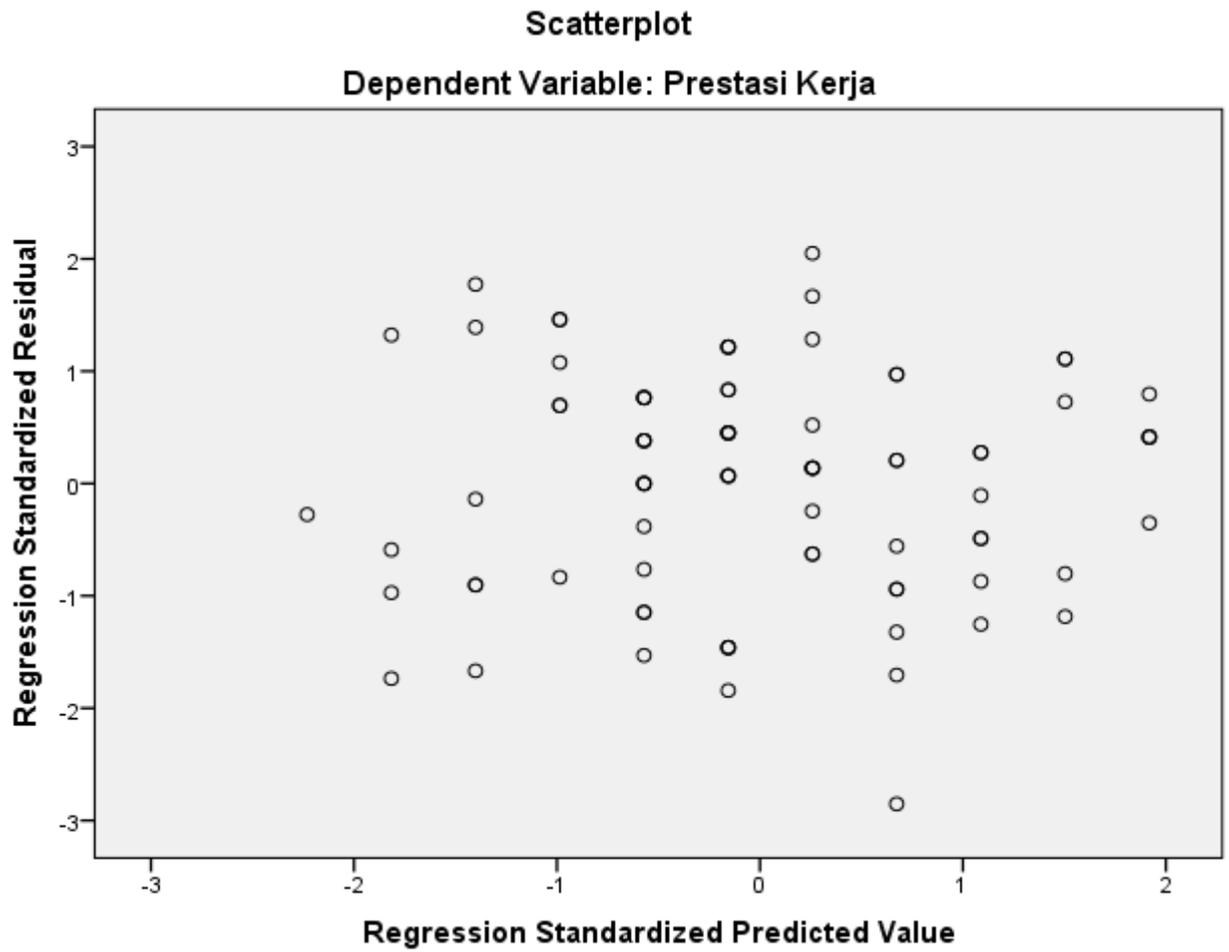


Mean = -1,89E-15
Std. Dev. = 0,994
N = 85

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi Kerja





Reliability

Notes

Output Created	09-JUN-2018 19:06:59	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	85

	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=X Y
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
		/MODEL=ALPHA
Syntax		/STATISTICS=DESCRIPTIVE
		HOTELLING CORR COV
		/SUMMARY=TOTAL CORR
		/ICC=MODEL(MIXED)
		TYPE(CONSISTENCY) CIN=95
		TESTVAL=0.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	85	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,733	,754	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Soft Skill	30,3765	2,41018	85
Prestasi Kerja	34,1294	3,26521	85

Inter-Item Correlation Matrix

	Soft Skill	Prestasi Kerja
Soft Skill	1,000	,605
Prestasi Kerja	,605	1,000

Inter-Item Covariance Matrix

	Soft Skill	Prestasi Kerja
Soft Skill	5,809	4,760
Prestasi Kerja	4,760	10,662

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Inter-Item Correlations	,605	,605	,605	,000	1,000	,000	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Soft Skill	34,1294	10,662	,605	,366	.
Prestasi Kerja	30,3765	5,809	,605	,366	.

Hotelling's T-Squared Test

Hotelling's T-Squared	F	df1	df2	Sig
172,254	172,254	1	84	,000

Intraclass Correlation Coefficient

	Intraclass Correlation ^b	95% Confidence Interval		F Test with True Value 0			
		Lower Bound	Upper Bound	Value	df1	df2	Sig
Single Measures	,578 ^a	,417	,704	3,740	84	84	,000
Average Measures	,733 ^c	,589	,826	3,740	84	84	,000

Two-way mixed effects model where people effects are random and measures effects are fixed.

a. The estimator is the same, whether the interaction effect is present or not.

b. Type C intraclass correlation coefficients using a consistency definition-the between-measure variance is excluded from the denominator variance.

c. This estimate is computed assuming the interaction effect is absent, because it is not estimable otherwise.