

**PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP
KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN
(Persero) KANTOR WILAYAH VI MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh
FITRIANI.M
NIM 105720556115



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Dengan segenap kerendahan hati

Kupersembahkan karya sederhana ini

Kepada kedua orang tuaku

Yang telah mendidik dan membesarkanku

Dengan penuh kasih sayang melebihi kasih alam semesta

Sebagai wujud terima kasihku dan tanda baktiku

Taklupa ku persembahkan buah penahku ini

Kepada saudara-saudaraku, keluargaku yang telah

Memberiku semangat dengan cinta kasihnya

Serta semua orang yang telah mendoakanku

MOTTO

Allah SWT Tidak akan membenani seseorang
melainkan sesuai dengan kesanggupannya

(Q.S Al.baqarah :286)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kemampuan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar
Nama Mahasiswa : FITRIANI M.
NIM : 10572 05561 15
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat tanggal 30 Agustus 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

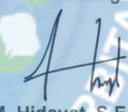
Makassar, Agustus 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Syafiuddin, M.S.
NIDN: 0011115712

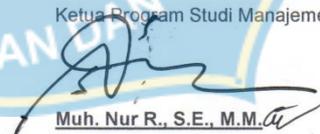

M. Hidayat, S.E., M.M.
NIDN: 0909059001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Ismail Rajuwong, S.E., M.M.
NBM: 1085576


Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **FITRIANI M.**, NIM: **10572 05561 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H/30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulhijjah 1440 H
Makassar, 30 Agustus 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (.....) (Rektor Unismuh Makassar)

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

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. (.....) (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji : 1. Prof. Dr. Syafiuddin, M.S. (.....)
2. Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si. (.....)
3. Samsul Rizal, S.E., M.M. (.....)
4. Irwan Abdullah, S.Sos., M.M. (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, S.E., M.M.

NIM: 903078



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FITRIANI M.
Stambuk : 10572 05561 15
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kemampuan
Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI
Makassar

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, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,

Fitriani M.

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Nur Rasulong, S.E., M.M.
NBM : 903078
DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS

Ketua Program Studi Manajemen


Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576

ABSTRAK

Fitriani.M, Tahun 2019 **Pengaruh Hard skill dan Soft Skill terhadap kemampuan kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah VI Makassar.** Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh bapak H.Syafiuddin dan Muh. Hidayat

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Hard skill dan soft skill terhadap kemampuan kerja karyawan di PT.Pegadaian (persero) kantor wilayah VI Makassar. Populasi penelitian ini adalah 54 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel Jenuh. Teknik pengumpulan data yang di lakukan adalah kuesioner. Analisis data data dengan di lakukan regresi Linier berganda dan Uji T . Hasil penelitian menunjukkan bahwa hard skill berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan dan soft skill berpengaruh positif terhadap kemampuan kerja karyawan, sedangkan variabel Soft berpengaruh Dominan terhadap kemampuan kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah VI Makassar.

Kata Kunci : *Hard Skill, Soft skill*, dan kemampuan kerja

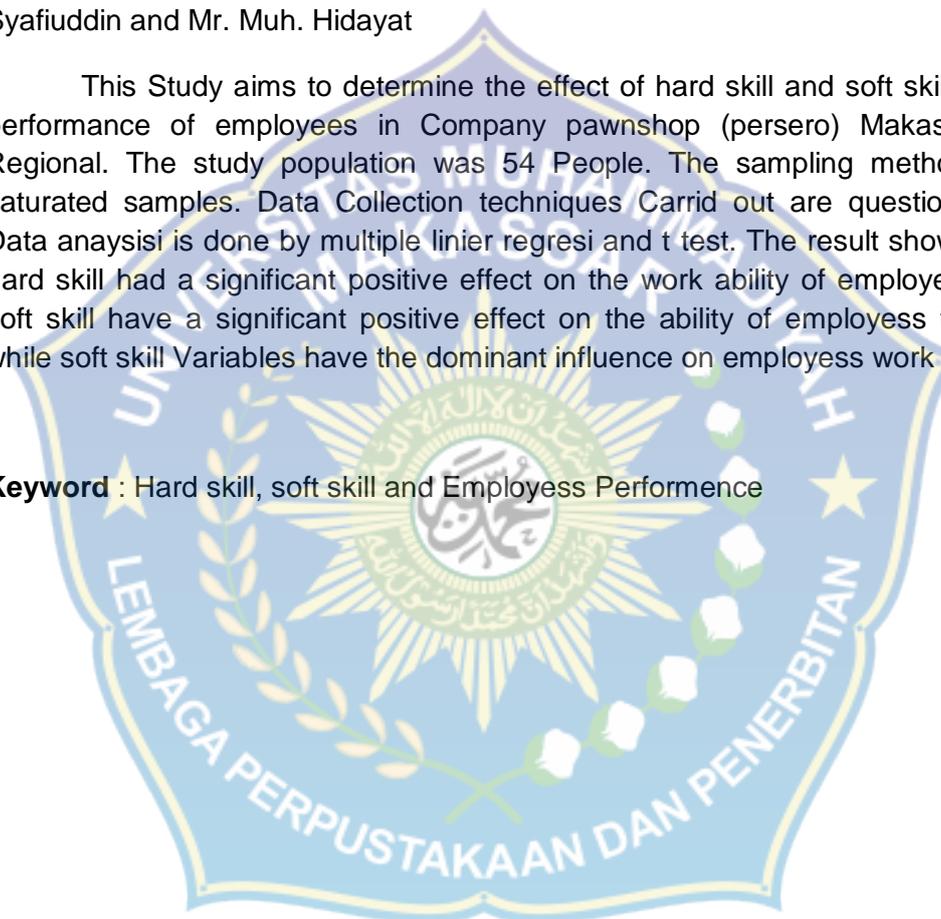


ABSTARCT

Fitriani. M, 2019 Effect Of Hard Skill And Soft Skill On The Performance Of Employees at Company Pawnshop (persero) Makassar Six Regional Office. Thesis Management Study Program, Faculty Of Economics and Bussiness, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Mr. Syafiuddin and Mr. Muh. Hidayat

This Study aims to determine the effect of hard skill and soft skill on the performance of employees in Company pawnshop (persero) Makassar Six Regional. The study population was 54 People. The sampling method uses saturated samples. Data Collection techniques Carrid out are questionnaires. Data anaysisi is done by multiple linier regresi and t test. The result showed that hard skill had a significant positive effect on the work ability of employess, and soft skill have a significant positive effect on the ability of employess to work, while soft skill Variables have the dominant influence on employess work ability.

Keyword : Hard skill, soft skill and Employess Performance



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT, limpahan rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Enomomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Skripsi ini berjudul “pengaruh Hard Skill dan soft skill terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Pegadaian kantor wilayah IV (persero) Makassar”

Terima kasih kepada kedua orang tua tercinta Mustafa dan Nurhafsah yang telah memberikan dukungan secara moril dan materi. Skripsi ini tentunya tak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung peneliti. Maka dengan ketulusan hati , peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak senagai berikut:

1. Prof Dr. H. Abd Rahman Rahim.,SE.,MM Selaku rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Ismail rasulong.,SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Muh Nur Rasyid.,SE., MM selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Muhammadiyah Makassar, yang senantiasa membimbing dan memberikan saran kepada peneliti dalam setiap bimbingan yang telah di lakukan.
4. Prof Dr.Ir syafiuddin.,Ms selaku dosen pembimbing I yang senantiasa membimbing dan memberikan saran dengan penuh kesabaran memberikan pemasukan untuk perbaikan skripsi peneliti.
5. Muh. Hidayat., SE.,MM selaku dosen pembimbing II yang senantiasa Membimbing dengan penuh ikhlas demi kelancaran skripsi peneliti.
6. Para dosen dan staff TU Fakultas Ekonomi dan bisnis universitas Muhammadiyah Makassar
7. Terima kasih kepada pimpinan PT.pegadaian kantor wilayah IV (persero) Makassar yang telah banyak memberikan data dan

informasi yang peneliti butuhkan serta arahan dan juga motivasi untuk peneliti.

8. Kedua orang tua dan suami tercinta terutama untuk ibuku yang senantiasa memberikan doa serta kasih sayang yang baik bersifat moril Maupun msteri. Terima kasih atas semua yang telah kalian berikan dari pada peneliti dari sejak lahir sampai sekarang.
9. Untuk sahabatku dan teman-teman manajemen angkatan 2105 terkhusus manajemen man15i. Terima kasih banyak atas dukungan dan bantuannya.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat 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.2019

Fitriani. m



I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan di dirikan bukan hanya untuk tujuan sesaat yang cukup sekali saja mendapatkan keuntungan, setelah itu berhenti beroperasi. Tujuan utama di dirikannya perusahaan, baik perusahaan jasa ataupun perusahaan dagang adalah untuk mendapatkan keuntungan maksimal secara terus-menerus selama beroperasi dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan serta mampu memperluas ruang usaha perusahaan dengan mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang memegang peranan paling penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan pengendali setiap aktivitas yang di lakukan perusahaan dalam mencapai tujuan. Faktor sumber daya manusia juga merupakan faktor yang menentukan lancar tidaknya suatu kegiatan yang di lakukan perusahaan. Artinya sumber daya manusia adalah faktor inti dari sebuah perusahaan yang harus di perhatikan, di bina dan di kembangkan agar mampu menjalankan fungsinya dengan baik guna tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi tidak saja di tentukan oleh modal dan fasilitas yang di miliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap instansi/organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, di

sipin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja (Nitta,2013:11)



Perhatian terhadap sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan eksistensi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus senantiasa memperlakukan karyawan dengan sebaik mungkin dalam berapapun hal. Salah satu upaya penting perusahaan adalah untuk mewujudkan cita-cita perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan dan memperlakukan sumber daya manusia sebagai mitra kerja dan aset jangka panjang perusahaan dengan cara menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang maksimal. Tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja yang maksimal, dedikasi, kecintaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Kinerja karyawan yang maksimal merupakan salah satu hasil yang di peroleh perusahaan apabila karyawan tersebut merasa nyaman dan puas dengan segala perlakuan perusahaan yang telah di terima karyawan perusahaan tersebut. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu instansi/organisasi, di karenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang di miliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang di hadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa di antara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program pelatihan yang sesuai bagi karyawannya (Turere, 2013:11).

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja perorangan dengan kinerja instansi. Dengan perkataan lain bila

kinerja perorangan/pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja instansi akan baik pula. Kinerja pegawai akan baik apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau di beri upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan untuk masa depan yang lebih baik. selain itu kinerja pegawai merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa faktor di lingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang di alami karyawan, kebijakan dan gaya prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja, dan tunjangan tambahan. Disisi lain rendahnya kinerja karyawan juga di pengaruhi kecocokan pegawai dengan kepribadian seseorang (Stepanus,2014:132).

Hard skill Merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan ilmunya. *Hard skill* merupakan keterampilan teknis yang melekat atau di butuhkan untuk profesi tertentu. Contoh : insinyur mekanik membutuhkan keterampilan bekerja dengan permesinan, programmer harus menguasai teknik pemrogramman dengan bahasa tertentu (Kadek,2012:1217).

Soft skill merupakan kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunkan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang di butuhkan untuk di lakukan dan dapat di lakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persolan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan apabila problem tersebut belum terselaesaikan .sedangkan *Hard skill* (keahlian teknis dan akademis) memang penting dalam sebuah pekerjaan. Namun berdasarkan survei pendahuluan yang di lakukan di PT. Pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI kota makassar Provinsi Sulawesi Selatan pada Tahun 2015, ternyata masih banyak karyawan yang kurang

sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai. Hal tersebut di buktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, melaksanakan tugas kantor yang tidak sesuai dengan teknis yang di inginkan, rendahnya pengetahuan IPTEK sebagai karyawan. Masih ada pegawai yang tidak berinteraksi dengan pegawai lain, tidak dapat mempresentasikan hasil kerja yang di peroleh dan sebagian mengobrol dengan teman kerja pada saat jam kantor.

Masalah ini menarik untuk di angkat Seiring dengan berkembangnya fenomena yang terjadi pada dunia kerja saat ini yang tidak hanya membutuhkan kompetensi Akademik dan profesionalias (*Hard skill*) saja, namun juga kemampuan interpersonal (*soft skill*). *Soft skill* menjadi begitu penting karena banyak perusahaan atau instansi tak hanya membutuhkan tenaga kerja yang pintar dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang di berikan. Perusahaan dan instansi kini juga menginginkan tenaga kerja atau karyawan yang mampu berkomunikasi, bersosialisasi, pekerja keras, cerdas, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan (Purnami, 2013:97)

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh *Hard Skill* dan *soft skill* terhadap Kemampuan karyawan PT. Pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Hard skill* berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pegadain (*persero*) Kantor wilayah VI kota makassar?
2. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI kota Makassar?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (*persero*) Kantor wilayah VI kota makassar?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Hard Skill terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Pegadaian (*persero*) Kantor wilayah VI Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui *soft skill* terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI kota Makassar.
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI kota Makassar?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi penulis, penelitian ini menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh *Hard Skill* dan *Soft skill* terhadap kemampuan kerja karyawan ?
2. Bagi Mahasiswa, penelitian ini dapat di jadikan referensi bagaimana pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap Kemampuan Kerja karyawan.
3. Bagi instansi, sebagai informasi bagaimana pengaruh *Hard skill* dan *soft skill* terhadap kemampuan kerja karyawan



II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *human resources*, namun adapula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *manpower* (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya)

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. sumber daya yang di butuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat di lihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus di lihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (Goals) secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat di capai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas yang ada di laksanakan secara benar dan sesuai dengan jadwal.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi. Banyak organisasi yang menyadari bahwa unsur organisasi manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur paling vital bagi organisasi/perusahaan.

Menurut Nawawi Hadari (2001:40), sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi sumber daya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Karyawan/pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi/institusi tanpa di tunjang oleh kemampuan karyawannya, maka organisasi/institusi tidak dapat maju dan berkembang.

Manajemen sumber daya manusia (*Human resource management*) adalah suatu kegiatan pendayagunaan penilaian, pemberi balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Dr Asep Tapip Yani (2011:13), mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi suatu perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Anwar Prabu Mangkunegara,(2011:2) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberia balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat di katakan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu bahwa

suatu proses pendayagunaan tenaga kerja manusia untuk bekerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan tujuan tersebut, maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebijak mungkin.

B. Kinerja Karyawan

Kinerja di artikan sebagai suatu yang ingin di capai, prestasi yang di perlihatkan dan kemampuan seseorang. Kinerja dalam terjemahan bahasa inggris adalah *work performance* dan *job performance*. Kinerja dalam bahasa indonesia di sebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja di artikan sebagai ungkapan kemampuan yang di dasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Selain itu, kinerja merupakan suatu kondisi yang harus di ketahui dan di konfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi di hubungkan dengan visi yang di emban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Definisi kinerja menurut (Mangkunegara,2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang di berikan kepadanya (anwar prabu, 2009). Sedangkan menurut (mangkunegara,2004), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menurut Moorhead dan chung/Mengginson, dalam sugiono (2009:12) kinerja pegawai di pengaruhi beberapa faktor yaitu :

1. Kualitas pekerjaan (*Quality Of work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya suatu pekerjaan yang di terima bagi seorang pegawai yang dapat di lihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh seorang pegawai. Di ukur oleh kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini di tinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama team (*TeamWork*) Melihat bagaimana Seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai. Tetapi kerja sama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu di mana antar pimpinan

organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreativitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Menurut (Moeheriono, 2012:139) menyatakan faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek yakni sebagai berikut:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan pegawai dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, berapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.
2. Perilaku yaitu aspek tindak tanduk pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopannya, sikapnya dan perilaku baik terhadap pegawai maupun kepada pelanggan
3. Atribut dan kompensasi, yaitu kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahlian.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja pegawai dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mempunyai tujuan untuk membantu para pegawai memperoleh hasil kerja yang optimal.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara,2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memamfaatkan umpan balik (feed back) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

Sedangkan Robbins mengemukakan beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas kerja di ukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Kecepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan buku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

C. Hard Skill

Hard skill adalah suatu jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. *Hard Skill* Merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Menurut Syawal(2010) *Hard skill* yaitu berorientasi mengembangkan (*intelligence quotient*)(IQ). Dari kedua pendapat tersebut dapat di simpulkan bahwa *Hard skill* merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *intelligence qoutient* yang berhubungan dengan bidangnya(Syawal,2009:4).

Hard skill menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat di lihat mata (*eksplisit*). *Hard Skill* adalah skill yang dapat menghasilkan suatu sifatnya visible dan immediate. Menurut fachrunnisa, kemampuan *Hard skill* adalah semua hal yang berhubungan dengan pengayaan teori yang menjadi dasar pijakan analisis atau sebuah keputusan. *Hard skill* dapat di nilai dari *technical test* atau *practical test*. Menurut santoso dan Fachrunnisa, elemen *Hard skill* dapat terlihat dari *intelligence quoetion thingking* yang mempunyai indikator kemampuan, menghitung, menganalisa, mendesain, wawasan dan pengetahuan yang Luas, membuat model dan kritis.

Sebelum melamar sebuah pekerjaan pun seharusnya lulusan perguruan tinggi (Mahasiswa) harus memperhatikan pekerjaan yang harus di terimanya dengan kemampuannya. Membandingkan kemampuan dengan pekerjaan yang akan di kerjakan adalah hal yang baik. Untuk itu mahasiswa

perlu mempersiapkan dirinya dengan mengembangkan *hard skill* sebagai dasar untuk melamar pekerjaan dan di imbangi dengan *soft skill* sebagai landasan untuk melakukan pekerjaan. Karena hampir semua perusahaan mensyatakan adanya kombinasi yang sesuai antara *hard skill* dan *soft skill*, apapun posisi karyawannya. Bagi perekrutan karyawan bagi perusahaan pendekatan *hard skill* kini sudah di tinggalkan. Percuma jika *hard skill* baik, tetapi *soft skillnya* buruk. Hal ini dapat di lihat pada iklan-iklan lowongan kerja berbagai perusahaan yang juga mensyaratkan kemampuan *soft skill*, seperti *team work*, kemampuan komunikasi, dan *interpersonal relationship* dalam *job rekrutmentnya*. Perusahaan cenderung memilih calon yang memiliki kepribadian lebih baik meskipun *hard skillnya* lebih rendah. Alasannya adalah memberikan pelatihan keterampilan jauh lebih mudah daripada pembentukan karakter hal tersebut menunjukkan bahwa *hard skill* merupakan faktor penting dalam bekerja, namun keberhasilan seseorang dalam bekerja biasanya lebih di tentukan oleh *soft skillnya* yang baik. (syawal,2010:6).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka peneliti menggunakan pengukuran *hard skill* yang di kemukakan Nurhidayanti (2014:26) sebagai berikut :

- a. Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan,metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik. Teknik adalah suatu cara kerja yang sistematis dan umum. Ia berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Makin baik suatu metode dan teknik makin efektif pula dalam pencapaiannya. Tetapi, tidak ada satu metode dan teknik pun di katakan paling baik/ dipergunakan bagi semua macam pencapaiannya.

- b. Ilmu pengetahuan, yaitu seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menentukan, dan meningkatkan pemahaman manusia dari berbagai segi kenyataan dalam alam manusia. Segi-segi ini di batasi agar di hasilkan rumusan-rumusan yang pasti. Ilmu memberikan kepastian dengan membatasi lingkup pandangannya , dan kepastian ilmu-ilmu di peroleh dari keterbatasannya. Ilmu pengetahuan adalah upaya pencaharian yang dapat di uji dan di andalkan, yang di lakukan secara sistematis menurut tahap-tahap yang teratur dan berdasarkan prinsip-prinsip serta prosedur tertentu (Horton,P,B.,2003:78).
- c. Ilmu teknologi adalah suatu perilaku produk, informasi dan praktek-praktek baru yang belum banyak di ketahui , di terima dan di gunakan atau di terapkan oleh sebagian masyarkat dalam suatu lokasi tertentu dalam rangka mendorong terjadinya perubahan individu dan atau seluruh masyarakat yang bersangkutan, secara umum teknologi adalah proses yang meningkatkan nilai tambah, produk yang di hasilkan untuk memudahkan dan meningkatkan kinerja dan struktur atau sistem di mana proses dan produk itu di kembangkan dan di gunakan (Mardikanto,2008:90)

D. Soft Skill

Soft skill dapat di artikan sebagai suatu kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan atau keahlian untuk mengelola proses pekerjaan dan hubungan antar sesama. Misalnya integritas (*integrity*), kepemimpinan (*leadership*), komunikasi (*communication*) dll. *Soft skill* adalah sebuah istilah kemasyarakatan atau sosiologi untuk menunjukkan tingkat EQ seseorang, yang terdiri dari kelompok sifat kepribadian, di terima oleh masyarakat,

komunikasi, bahasa, kebiasaan seseorang, keramahan, dan optimisme yang mencirikan hubungan dengan orang lain. *Soft skill* adalah komplemen dari hard skill (IQ seseorang) yang merupakan dari syarat pekerjaan. Soft skill merupakan keterampilan dan kecapakan hidup, baik dengan diri sendiri, berkelompok atau masyarakat serta dengan sang pencipta. Secara garis besar *soft skill* merupakan gabungan kemampuan interpersonal dan kemampuan interpersonal (Purnami,2013:99)

Konsep tentang *soft skill* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini kita kenal dengan istilah kecerdasan (*Emotional intelligent*). Tingkat IQ atau kecerdasan intelektual seseorang umumnya tetap, sedangkan EQ atau kecerdasan emosi dapat terus di tingkatkan.

Secara garis besar *soft skill* di golongkan dalam dua kategori kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) dan kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) yang termasuk dalam *interpersonal skill* adalah ketrampilan komunikasi, keterampilan motivasi, keterampilan kepemimpinan, keterampilan self marketing, keterampilan presentasi, kesadaran politik, memanfaatkan keberagaman , orientasi, pelayanan, empati, manajemen konflik dan kerja sama tim. sedangkan *interpersonal skill* terdiri transformasi karakter , transformasi keyakinan, manajemen perubahan, manajemen stres, manajemen waktu, proses berfikir kreatif, tujuan pengaturan dan tujuan hidup, percaya diri , penilaian sifat , diri dan preferensi, kesadaran emosional, kelayakan dan pro aktif .(Widiastuty,2014:153).

Kelemahan di bidang *soft skill* yaitu berupa karakter yang melekat pada diri seseorang. Butuh Usaha keras untuk mengubahnya. Namun

demikian *soft skill* bukan sesuatu yang stagnan. Kemampuan ini bisa di asah dan di tingkatkan seiring dengan pengalaman kerja. Ada banyak cara meningkatkan *soft skill*. Salah satunya melalui *learning by doing*. selain itu *soft skill* juga bisa di asah dan di tingkatkan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan maupun seminar-seminar manajemen. Meskipun satu cara ampuh untuk meningkatkan *soft skill* adalah dengan berinteraksi dan melakukan aktivitas dengan orang lain.

Soft skill merupakan kompetensi yang bersifat non teknis yang menunjuk pada karakteristik kepribadian. Hal tersebut tampak pada perilaku seseorang, baik dalam berinteraksi dalam situasi sosial, kemampuan berbahasa, kebiasaan diri, ataupun sifat-sifat penting untuk mendukung perilaku optimis. *Soft skill* sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang di butuhkan untuk di lakukan dan dapat di lakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus bertahan bila problem tersebut belum terselesaikan, dengan demikian *soft skill* merupakan kekuatan diri untuk berubah ataupun untuk mengatasi berbagai persoalan kerja (Hamida,2012:21).

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, maka peneliti menggunakan pengukuran *soft skill* yang di kemukakan Sharma (2011:12) terdapat lima indikator untuk mengukur *soft skill*:

- a. Kemampuan komunikasi adalah bagian terpenting dari pekerjaan, karena dengan komunikasi pegawai dapat mengekspresikan perasaan dan mengungkapkan ide serta pemikirannya. Melalui komunikasi pegawai dapat berinteraksi dengan baik dengan para pegawainya, dengan kata lain

adalah komunikasi sebagai proses dua arah yang melibatkan seseorang yang memberi pesan dan orang lain yang menerima dan bertindak lakun sesuai pesan tersebut. Adapun tujuan komunikasi yaitu untuk mengungkapkan keinginan, mengekspresikan perasaan dan bertukar informasi (Bondy, 2002:25)

- b. Kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja, kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang di butuhkan dalam bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi prustasi , mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat di miliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan.
- c. Keterampilan berfikir dan menyelesaikan masalah, adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah dalam situasi sulit dan melakukan justifikasi untuk memahami seseorang dan mengakomodasikan ke dalam suasana kerja yang beragam. Keterampilan berfikir adalah memunculkan dan mengembangkan gagasan baru, ide baru sebagai pengembangan dari ide yang telah lahir sebelumnya dan keterampilan untuk memecahkan masalah secara divergen (dari berbagai sudut pandang). Keterampilan berfikir yang di ukur mencakup empat aspek yaitu : *fluency* (berfikir lancar), *flexibility* (berfikir luwes) *originality* (orisinalitas berfikir) dan *elaboration* (penguraian) (William,2002:88-91).

- d. Etika adalah aturan normative yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Agregasi dari perilaku karyawan yang beretika kerja merupakan gambaran etika kerja karyawan dalam perusahaan. Karena itu etika kerja karyawan secara normative di turunkan dari etika bisnis, bahkan dia di turunkan dari perilaku etika pihak manajemen.
- e. Keterampilan kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam perusahaan. Keterampilan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan, dimana sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin serta merasa tidak dipaksa (Purwanto, 2002:27).

E. Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi

global. Kemampuan yang di miliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Thoha (2011) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat di peroleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut kaleta (2006:170) kemampuan kerja merujuk satu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang di berikan. Soelaiman (2007:112) Menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang di bawa lahir atau di pelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Menurut Robert Kreitner (2005:185) yang di maksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik mental seseorang.

Menurut Stephen P.Robbins (2006:46) kemampuan (*Ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan bernagai tugas dan pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Sedangkan menurut Mc.Shane dan Glinow dalam buyung (2007:37) *Ability the Natural aptitudes and learned capabilitiesrequired to succesfully complete a task* (kemampuan adalah kecerdasan-kecerdasan alami dan kapabilitas di pelajari yang di perlukan untuk menyelesaikan suatu tugas). Kecerdasan adalah bakat alami yang membantu para karyawan mempelajari tugas-tugas tertentu lebih cepat dan mengerjakannya lebih baik.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan hasil yang maksimal. Motivasi dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki kemampuan dalam bekerja.

Untuk memberikan kemampuan pada masing-masing karyawan, manajer harus mengetahui motif dan kemampuan yang di inginkan oleh karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang di sadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak di sadari (*uncocious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, baik kebutuhan jasmani maupun rohani.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang di perlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Misalnya berfikir, menganalisis dan memahami . kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai di harapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang di perlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa yang di maksud dengan kemampuan Karyawan dalam penelitian ini adalah semua potensi yang di miliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

Ada 3 kemampuan dasar yang harus di miliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz, dalam Moenir 2008) yaitu:

1. Kemampuan teknis (*Technical Skill*) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. Kemampuan bersifat manusiawi (*Human skill*) adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. Kemampuan koseptual (*coseptual skill*) adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Michel Zwell dalam wibowo (2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memepengaruhi kemampuan seseorang karyawan. Yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional

Menurut Davis yang di kutip Mangkunegara (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu informasi yang telah di proses dan di organisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa di aplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Gibson (2001) menjelaskan ada beberapa kemampuan yang di perlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang di bebaskan padanya. Beberapa kemampuan yang harus di miliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja:

1. Kemampuan berinteraksi yang meliputi indikator:
 - a. Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi.
 - b. Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif
 - c. Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
 - d. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan.
2. Kemampuan konseptual (*Conceptual Ability*)
 - a. Kemampuan karyawan untuk menganalisa dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.
 - b. Kemampuan untuk mereflesikan arti perubahan tersebut dalam tugas
 - c. Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya
 - d. Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi.
3. Kemampuan teknis
 - a. Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-renvana kebijakan dan prosedur yang efektif

- b. Kemampuan untuk memproses tata warkat atau mkertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu.
- c. Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

Menurut Robbins (2006:52), kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu :

1. kemahiran berhitung
2. pemahaman verbal
3. kecepatan perseptual
4. penalaran induktif
5. Penalaran deduktif
6. Visualisasi ruang dan ingatan.

Sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan yang di perlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya. Kemampuan fisik ini di sesuaikan dengan jenis pekerjaan yang di jalankan.

Ada 10 (sepuluh) kemampuan fisik dasar yang porsinya berbeda-beda dimiliki oleh tiap individu yaitu :

1. Kekuatan menggunakan otot secara berulang-ulang
2. menggunakan kekuatan otot tubuh (terutama perut)
3. Menggunakan kekuatan terhadap obyek Luar

4. Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau sederetan
5. Kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung jseajuh mungkin
6. Kemampuan menggunakan gerakan cepat
7. Mengkoordinasikan tindakan serentak dari bagian tubuh
8. Yang berlianan
9. Mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu
10. Kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menunutu upaya yang di perpanjang sepanjang kurung waktu



F. Penelitian Terdahulu

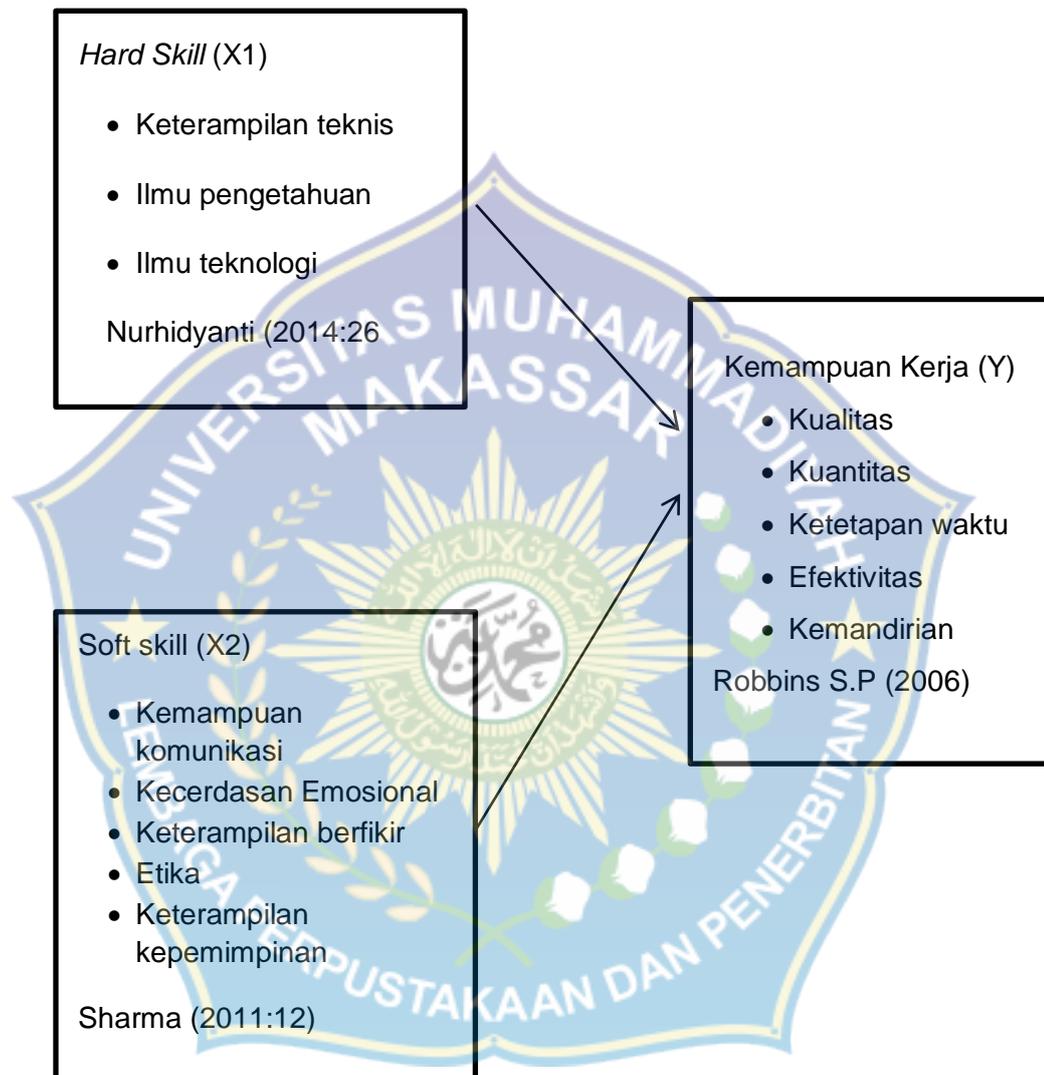
Adapun beberapa penelitian terdahulu dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| Judul penelitian | Peneliti (Tahun) | Variabel | Hasil / ksesimpulan |
|---|---|---|---|
| Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan perum DAMRI manado | Zulkifli Rasiid, Bernhard Tewel dan Christoffel kojo (2018) | X1 : Hard Skill X2 : soft Skill Y : kinerja karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa hard skill dan soft skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial |
| Kontribusi Hard Skill Dalam menumbuhkan jiwa kewirausahaan | Utomo Hardi | X : Hard Skill Y : kewirausahaan | Hasil penelitian menunjukkan Bahwa Hard skill berkontribusi 100 % Terhadap kewirausahaan |
| Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan (studi kasus pad PT. Telkom kendatel Malang) | Rahayu Widayanti (2013) | X1 : Hard skill X2 : soft skill Y : kemampuan kerja | Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan hard skill (X1) dan soft skill (X2) Terhadap kemampuan kerja karyawan (Y) |
| Hubungan Hard skill,soft skill, pengalaman kerja dengan kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan perpustakaan santa darma) | Fransisca Bastari Rusady (2016) | X1 : Soft skill X2 : Hard skill X3 : Pengalaman kerja Y : kinerja karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa hard skill dan soft skill berhubungan secara persial terhadap kinerja karaywan sedangkan pengalaman kerja tidak berhubungan persial dengan kinerja karyawan. |
| Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan sulawesi selatan. | Wahyuni (2016) | X1 : Hard skill X2 : soft Skill Y : kinerja pegawai | Hasil penenlitian menunjukkan hard skill dan soft skill berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai |

G. Kerangka Pikir

Adapun kerangka fikir yang di kemukakan dalam proposal ini dapat di lihat dari gambar 1 berikut :

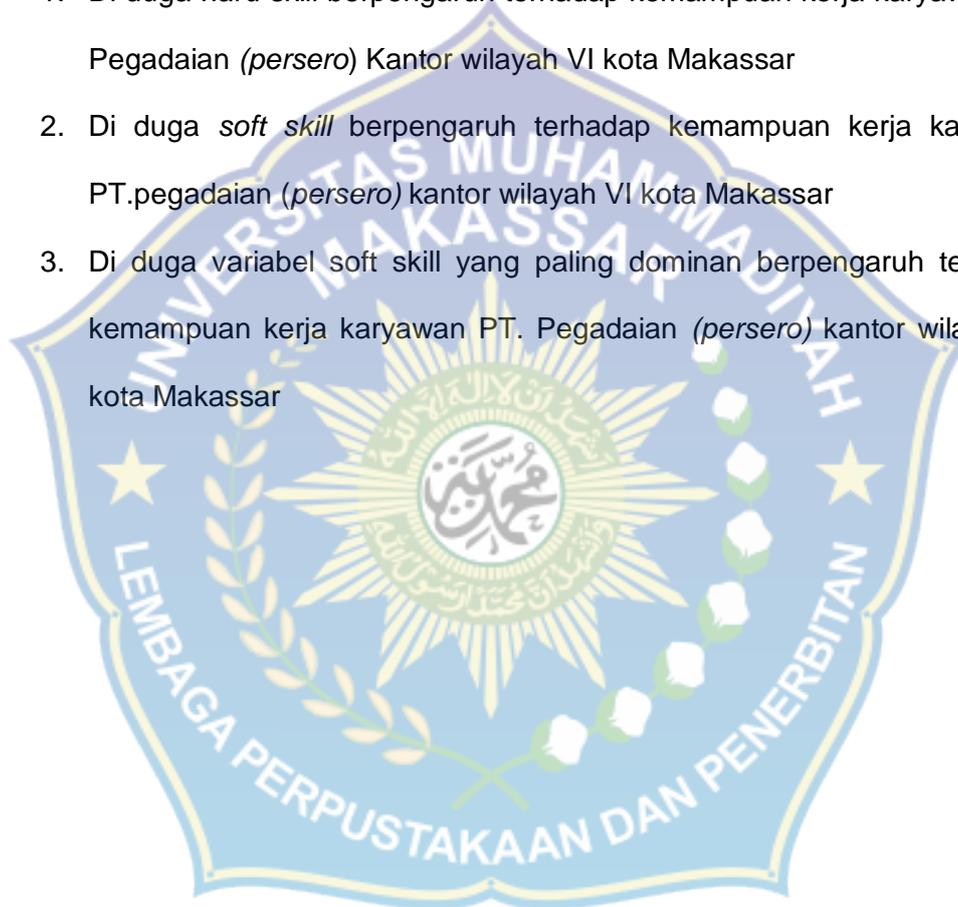


Gambar 2.1 : Kerangka Pikir

H. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang harus di buktikan kebenarannya melalui data empiris yang valid. Dalam penelitian ini,hipotesis yang di rumuskan adalah dugaan sementara dari perumusan sementara dari perumusan masalah yang telah di rumuskan sebelumnya, yaitu ;

1. Di duga *hard skill* berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Pegadaian (*persero*) Kantor wilayah VI kota Makassar
2. Di duga *soft skill* berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan PT.pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI kota Makassar
3. Di duga variabel *soft skill* yang paling dominan berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI kota Makassar



III.METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya di lakukan secara random, pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kauntitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Melalui penelitian ini di harapkan dapat di ketahui pengaruh *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah VI Makassar.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini di lakukan di PT. Pegadaian Kantor wilayah VI (*Persero*) Makassar berada di jalan Pelita Raya Makassar. Dalam melakukan penelitian waktu yang di gunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini di rencanakan pada bulan Mei sampai Juni 2019.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel di gunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator |
|----|------------------------|--|---|
| 1 | <i>Hard Skill</i> (X1) | Hard skill Adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang di miliki seseorang | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan teknis 2. Penguasaan Ilmu pengetahuan 3. Penguasaan teknologi informasi Nurhidayanti (2014:26) |
| 2 | <i>Soft Skill</i> (X2) | Soft skill merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan berkomunikasi dengan baik 2. Kecerdasan emosional 3. Keterampilan berfikir 4. Etika 5. Keterampilan kepemimpinan Sharma (2011:12) |
| 3 | Kemampuan Karyawan (Y) | Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Robbins S.P (2006) |

2. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, data di himpun dan kumpulkan melalui beberapa metode, salah satunya dengan menggunakan *skala likert*, yaitu melalui daftar pertanyaan (indikator) yang di ajukan sebagai alat ukur. Dengan indikator skala likert dimana jawaban atau kouesioner di berikan bobot.

Alternatif jawaban dalam penelitian ini memakai *skala likert*. Soekardi (2007:146) menyatakan bahwa *skala likert* ini telah banyak digunakan oleh para peneliti guna untuk memastikan sikap seseorang. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang di inginkan oleh para

peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden.

Dengan *skala likert* menurut Sugiyono (2006:134-135) variabel yang akan di ukur di jabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator di gunakan menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

Tabel 3.2 Skala likert

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------------|--------------|
| Sangat setuju (SS) | 5 |
| Setuju (s) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak setuju (TS) | 2 |
| Sangat tidak setuju (STS) | 1 |

Sumber : Sugiyono (2006:134)

D. Populasi dan sampel

1. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan peneliti untuk mempelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono,2013:72). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian kantor wilayah VI (Persero) yang berjumlah 54 orang.
2. Sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian (Nawawi 2013:100). Teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu suatu teknik penarikan sampel di gunakan apabila keseluruhan anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Hal ini di lakukan apabila jumlah anggota populasi relatif kecil yaitu kurang dari 54 orang . Istilah lain dari sampling ini adalah sensus dimana anggota

populasi dijadikan sebagai sampel. Menurut (Arikunto,2002:104) mengemukakan untuk menetapkan sampel adalah apabila jumlah sampel kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan sumber data.

E. Jenis dan sumber data

1. Jenis Data

Jenis data yang di gunakan adalah data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka dalam laporan seperti perkembangan jumlah karyawan dan jenis tenaga kerja.

2. Sumber data

1) Data primer

Data yang di peroleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer adalah koesiner kepada responden tentang pengaruh *hard skill*, *soft skill* terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI Makassar.

2) Data sekunder

Data yang di peroleh secara tidak langsung melalui media cetak seperti buku, katalog perusahaan, dan keterangan lain yang berhubungan dengan pokok penelitian, seperti gambaran umum PT. Pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI Makassar.

F. Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah teknik teknik atau cara-cara yang dapat di gunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Ada beberapa

instrumen pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini, di antaranya:

1. Kuisisioner, adalah seperangkat pertanyaan yang di susun untuk di ajukan kepada responden. Kuisisioner ini di maksudkan untuk memperoleh informasi tertulis dari responden mengenai *hard skill*, *soft skill*, dan kemampuan kerja. Data kuisisioner di kumpulkan secara langsung, hal ini di lakukan untuk mendapatkan data yang benar-benar objektif. Data kuisisioner bersifat tertutup, yakni pertanyaan di buat sedemikian rupa sehingga jawaban responden terbatas pada salah satu alternatif jawaban yang di sediakan.
2. Wawancara, pengumpulan informasi dengan cara bertanya langsung pada pihak terkait sehingga memudahkan pengumpulan data baik primer maupun sekunder. Hal ini di lakukan untuk mendapatkan informasi yang tidak bisa di gali dengan kuisisioner.
3. Studi Dokumen, mengumpulka informasi dengan mempelajari sumber data tertulis yang di lakukan untuk memperoleh data sekunder yang ada kaitannya dengan penelitian yang di lakukan, misalnya struktur organisasi, jumlah pegawai dll.

G. Teknik Analisis Data

Dalam mengelola data yang ada, setelah peneliti mengumpulkan data, baik dari lokasi penelitian maupun dari literatur-literatur lainnya dan dari hasil kepastakaan, maka penulis menggunakan metode, sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas suatu item

pernyataan dapat di tentukan dengan melihat tingkat signifikan pada koefisien korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total pertanyaan, jika tingkat signifikan koefisien korelasi 0,30 maka item pertanyaan tersebut di nyatakan valid (Sugiyono,2009:78)

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas di lakukan untuk mengetahui Konsistensi hasil pengukuran variabel, suatu instrumen dikatakan reliable apabila memiliki nilai cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 . Adapun rumus reliebilitas Cronbach adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r : Koefisien reliabilitas yang di cari

K : Jumlah butir pertanyaan

σ_i^2 : Varian Butir-butir pertanyaan

σ^2 : Varian skortes

Pada Penelitian ini menggunakan analisis data statistik dimana salah satu fungsi pokok statistik adalah menyederhanakan data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah untuk di pahami.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikoloniritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk

mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi diantaranya adalah nilai $VIF > 10$ (Ghozali,2006)

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini di Gunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi di nyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk menguji dengan melihat normal probability plot, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali,2006:54)

d. Uji autokorelasi

Uji auto korelasi di lakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada satu periode dengan kesalahan pada periode sebelumnya yang biasanya terjadi karena menggunakan data time series. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi (Imam Gozhali,2006:99).

4. Regresi linier berganda

Sugiyono (2005) Analisis regresi berganda di gunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai fak`tor prediktor dimanipulasi. Model ini di pilih karena ingin mengetahui besarnya Y dari X untuk menganalisis pengaruh dari variabel elemen-elemen *hard Skill* dan *soft skill* terhadap kemampuan kerja karyawan maka di gunakan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y : \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kemampuan kerja

α : Konstanta

X_1 : *Hard skill*

X_2 : *Soft skill*

b_1, b_2 : Koefisien persial

e : Kesalahan (*Error*)

5. Uji t (persial)

Uji t adalah uji yang di gunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terdiri dari kepemimpinan partisipatif dan delegatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang akan di uji sebagai berikut :

Ho : Tidak adanya pengaruh antara variabel independen dari variabel dependen

H_1 : Ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

Taraf uji $\alpha = 0.05$

6. Uji F (simultan)

Uji F merupakan Uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel hard skill dan soft skill secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} .



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil perusahaan

1. Sejarah perusahaan

Sejarah Pegadaian dimulai pada saat Pemerintah Penjajahan Belanda (VOC) mendirikan Bank Van Leening, yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai. Lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746.

Ketika Inggris mengambil alih kekuasaan Indonesia dari tangan Belanda (1811), Bank Van Leening dibubarkan, dan kepada masyarakat diberi keleluasaan untuk mendirikan usaha Pegadaian dengan mendapat lisensi dari pemerintah di daerah setempat. Metode ini dikenal dengan *liecentie stelsel*. Dalam perjalanannya, metode tersebut banyak menimbulkan dampak buruk bagi kehidupan masyarakat. Banyak pemegang lisensi menjalankan praktek *rentenir* atau *lintah darat* yang tidak saja membebani masyarakat, tapi juga dipandang kurang menguntungkan bagi pemerintah berkuasa. Sehingga akhirnya metode *liecentie stelsel* diubah menjadi metode *pacth stelsel*, yaitu pendirian Pegadaian diberikan kepada umum yang mampu membayarkan pajak yang tinggi kepada pemerintah.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan *Staatsblad* (Stbl) No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha Pegadaian merupakan monopoli Pemerintah dan tanggal 1 April 1901 didirikan Pegadaian Negara pertama di Sukabumi

(Jawa Barat). Selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai Hari Ulang Tahun Pegadaian.

Pada masa pendudukan Jepang, Gedung Kantor Pusat Jawatan Pegadaian yang terletak di Jalan Kramat Raya 162 dijadikan tempat tawanan perang dan Kantor Pusat Jawatan Pegadaian dipindahkan ke Jalan Kramat Raya 132. Tidak banyak perubahan yang terjadi pada masa pemerintahan Jepang, baik dari sisi kebijakan maupun Struktur Organisasi Jawatan Pegadaian. Jawatan Pegadaian dalam Bahasa Jepang disebut *Sitji Eigeikyuku*, Pimpinan Jawatan Pegadaian dipegang oleh orang Jepang yang bernama Ohno-San dengan wakilnya orang pribumi yang bernama M. Saubari.

Pada masa awal pemerintahan Republik Indonesia, Kantor Jawatan Pegadaian sempat pindah ke Karang Anyar (Kebumen) karena situasi perang yang kian terus memanas. Agresi militer Belanda yang kedua memaksa Kantor Jawatan Pegadaian dipindah lagi ke Magelang. Selanjutnya, pasca perang kemerdekaan Kantor Jawatan Pegadaian kembali lagi ke Jakarta dan Pegadaian kembali dikelola oleh Pemerintah Republik Indonesia.

Dalam masa ini Pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan PP.No.7/1969 menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN), selanjutnya berdasarkan PP.No.10/1990 (yang diperbaharui dengan PP.No.103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (PERUM). Hingga pada tahun 2011, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 51 tahun 2011 tanggal 13 Desember 2011, bentuk

badan hukum Pegadaian berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

2. Visi dan misi perusahaan

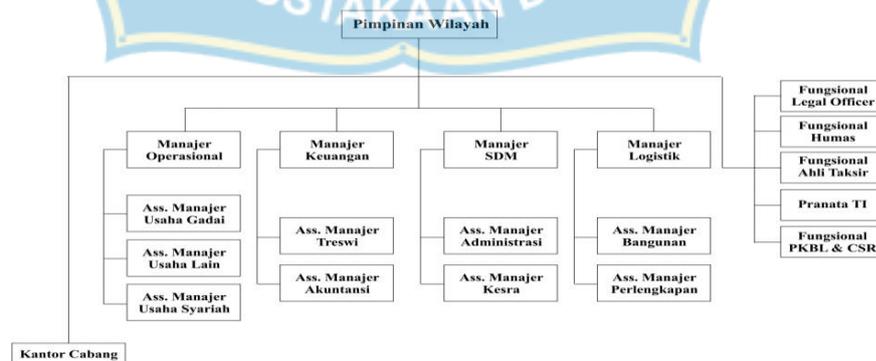
1. Visi

Menjadi *The most Valuable Financial Company* di Indonesia dan sebagai agen inklusi keuangan pilihan utama masyarakat.

2. Misi

- 1) Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh pemangku kepentingan dengan mengembangkan bisnis inti.
- 2) Membangun bisnis yang lebih beragam dengan mengembangkan bisnis baru untuk menambah proposisi nilai ke nasabah dan pemangku kepentingan
- 3) Memberikan *service excellence* dengan fokus nasabah melalui :
 - a) Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital
 - b) Teknologi informasi yang handal dan mutakhir
 - c) Praktek manajemen resiko yang kokok
 - d) SDM yang profesional berbudaya kinerja baik

3. Struktur organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar

4. Job Descriptions

Untuk mengerjakan tugas dari setiap masing-masing pekerjaan dan penejelasan masing-masing agar tercapainya tujuan yang telah di tentukan. Maka tugas, kewajiban dan tanggung jawab masing-masing bagian sangat perlu untuk di perhatikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

1. Pimpinan wilayah (Pinwil) : merencanakan mengkoordinasikan dan mengevaluasi kegiatan operasional perusahaan
2. Legal Officer : berhubungan dengan aspek industri dan Hukum
3. Humas : mengurus data base, perangkat Lunak, jaringan dan teknisnya
4. Ahli tafsir : membantu pimpinan wilayah sesuai dengan kemampuannya dalam rangka penilaian dan penyesuaiannya
5. Pranata TI : mengurus data base, perangkat Lunak, jaringan dan teknisnya
6. PKBL Dan CSR : Membantu pimpinan wilayah merencanakan, dan mengevaluasi kegiatan program kemitraan bina lingkungan dan CSR di kantor wilayah serta mendorong kesejahteraan dan kebaikan lingkungan masyarakat luas pada umumnya dan lingkungan sekitar bisnis
7. Manajer Operasional : merencanakan dan mengkoordinasikan menyelenggarakan dan mengendalikan pelaksanaan pengembangan operasional dan pengembangan usaha gadai, usaha lain dan usaha syariah serta melakukan pemasarannya.

8. Asmen Usaha gadai : mengkoordinasikan operasional dan pengembangan usaha gadai
9. Asmen Usaha Lain : mengkoordinasikan operasional dan pengembangan usaha Lain
10. Asmen Usaha Syariah : Mengkoordinasikan Operasional dan pengembangan usaha syariah
11. Manajer keuangan : Mengendalikan seluruh kegiatan keuangan serta menyusun rencana kerja dan anggaran kantor wilayah dan cabang
12. Asmen Treswi : Untuk mengawasi pembendaharaan pengalihan dan perpajakan kantor cabang
13. Asmen Akuntansi : untuk mengawasi verifikasi dokumen keuangan dan pembukuan serta pengujian laporan keuangan kantor wilayah dan cabang
14. Manajer SDM : Bertugas megurusi admisnistrasi dan pengembangan serta kesejahteraan SDM
15. Asmen pengembangan SDM : Mengawasi proses perekrutan dan pemagangan tenaga outsourcing
16. Asmen kesejahteraan : Mengawasi dan pembuatan daftar gaji
17. Manajer Logistik : mengendalikan kegiatan perlengkapan kantor, rumah tangga, bangunan pada kantor wilayah dan kantor cabang
18. Asmen Bangunan : Mengawasi setiap kegiatan bangunan
19. Asmen perlengkapan : mengawasi setiap kegiatan perlengkapan kantor.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir.

a. Jenis Kelamin

Dalam klasifikasi ini jenis kelamin dapat di kelompokkan menjadi dua kelompok, seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| Laki – Laki | 33 | 61 % |
| Perempuan | 21 | 39 % |
| Total | 54 | 100 % |

Sumber Data : Data Primer Diolah ,2019

Berdasarkan data tersebut semua responden adalah perempuan yaitu sebanyak 21 orang atau sebanyak (39%) sedangkan responden laki-laki sebanyak 33 orang atau sebanyak (61%). Ini berarti responden laki-laki lebih banyak jumlahnya daripada responden perempuan.

b. Usia

Dalam klasifikasi ini usia responden di bagi menjadi seperti yang tercantum pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persentase (%) |
|-------------|--------|----------------|
| 20-30 Tahun | 25 | 46 % |
| 31-40 Tahun | 16 | 30 % |
| 41-50 Tahun | 9 | 17 % |
| >50 Tahun | 4 | 7 % |
| Total | 54 | 100 % |

Sumber data : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan data tersebut responden didominasi oleh responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 25 orang atau

sebanyak (46%) untuk responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 16 orang atau sebanyak (30%). Responden dengan usia 41-50 sebanyak 9 orang atau sebanyak (17%), sedangkan responden dengan usia >50 tahun sebanyak 4 orang atau sebanyak (7%). Dapat di simpulkan bahwa responden dengan usia 20-30 tahun lebih banyak jumlahnya di bandingkan rentang usia lainnya.

c. Pendidikan Terakhir

Responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah salah satu data primer yang di olah peneliti bersumber dari kouisiner yang di bagikan kepada responden.

Tabel 4.3
Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan terakhir | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------------|--------|----------------|
| S1 | 39 | 72 % |
| S2 | 15 | 28 % |
| Total | 54 | 100 % |

Sumber Data : data primer diolah,2019

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden adalah tingkat S1 sebanyak 39 orang atau (72%) sedangkan Responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 15 orang atau sebanyak (28%). Dapat di simpulkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 lebih banyak di bandingkan dengan tingkat pendidikan S2.

2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Data

a. Uji validitas

Uji validitas yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi product moment dan kart person. Data di katakan valid apabila hasil uji Thitung > rtabel menggunakan taraf signifikan 0.05 yaitu 0,222 dengan jumlah responden 54.

Tabel 4.4
Hasil Uji Tes Validitas

| Variable | Butir | r (hitung) | r (tabel) | Status |
|-----------------|-------|------------|-----------|--------|
| Hard skill | X1 | 0.481 | 0.222 | VALID |
| | X2 | 0.615 | 0.222 | VALID |
| | X3 | 0.614 | 0.222 | VALID |
| | X4 | 0.587 | 0.222 | VALID |
| | X5 | 0.675 | 0.222 | VALID |
| | X6 | 0.593 | 0.222 | VALID |
| Soft skill | X1 | 0.668 | 0.222 | VALID |
| | X2 | 0.596 | 0.222 | VALID |
| | X3 | 0.623 | 0.222 | VALID |
| | X4 | 0.622 | 0.222 | VALID |
| | X5 | 0.566 | 0.222 | VALID |
| | X6 | 0.512 | 0.222 | VALID |
| | X7 | 0.430 | 0.222 | VALID |
| | X8 | 0.445 | 0.222 | VALID |
| | X9 | 0.565 | 0.222 | VALID |
| | X10 | 0.529 | 0.222 | VALID |
| Kemampuan kerja | X1 | 0.520 | 0.222 | VALID |
| | X2 | 0.553 | 0.222 | VALID |
| | X3 | 0.454 | 0.222 | VALID |
| | X4 | 0.599 | 0.222 | VALID |
| | X5 | 0.671 | 0.222 | VALID |
| | X6 | 0.613 | 0.222 | VALID |
| | X7 | 0.547 | 0.222 | VALID |
| | X8 | 0.520 | 0.222 | VALID |
| | X9 | 0.549 | 0.222 | VALID |
| | X10 | 0.680 | 0.222 | VALID |

Dalam tabel tersebut dapat di simpulkan bahwa hasil uji validitas untuk pengrauh hard skill dan soft skill terhadap kemampuan

kerja karyawan di nyatakan valid karena semua item yang memiliki r hitung lebih besar dari r tabel.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach's Alpha*. Suatu kouisiner di katan reliebel apabila mempunyai $Alpha > 0.60$ (Kriteria Nunnally, 1960). Hasil uji reliabilitas di sajikan dalam tabel 4.5, tabel 4.6, dan tabel 4.7. Dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan *hard skill* dan *soft skill* terhadap kemampuan kerja karyawan mempunyai nilai $Alpha > 0.60$ % sehingga dapat di simpulkan bahwa alat ukur tersebut di nyatakan reliebel.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Hard Skill*

| Crocbach's Alpha | N of items |
|-------------------------|-------------------|
| 0,630 | 6 |

Sumber Data : Data primer diolah,2019

Dari Hasil analisis tersebut didapat nilai Alpha sebesar 0.630 atau 63.0 % dari total item yaitu 6. Dilihat dari tabel 4.5 tersebut di dapatkan nilai Cronbach's Alpha dari variabel pengaruh hard skill yang di uji nilainya lebih besar dari 60%, maka dapat di simpulkan bahwa Hard skill memiliki nilai realibilitas yang memenuhi syarat dan di nyatakan reliebel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Soft Skill*

| Croacbah's Alpha | N of items |
|-------------------------|-------------------|
| ,746 | 10 |

Sumber data : Data primer diolah,2019

Dari hasil analisis tersebut di dapat nilai Alpha sebesar 0,7446 atau 74,6 % dari total item yaitu 10. Dilihat dari tabel 4.6 tersebut di dapatkan nilai Cronbach's Alpha dari variabel pengaruh soft skill yang

di uji nilainya lebih besar dari 60%, maka dapat di simpulkan bahwa pengaruh soft skill memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan di nyatakan reliebel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas variabel kemampuan kerja

| Crocbach's Alpha | N of items |
|-------------------------|-------------------|
| ,764 | 10 |

Sumber data : Data primer diolah,2019

Dari hasil analisis tersebut didapat nilai alpha sebesar 0,764 atau 76.4 % dari total items 10. Dilihat dari tabel 4.7 tersebut didapatkan nilai crocnbach's Alpha dari variabel pengaruh kemampuan kerja karyawan yang di uji nilainya lebih besar dari 60 %, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kemampuan kerja karyawan memiliki nilai realibilitas yang memenuhi syarat dan di nyatakan reliebel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolieniritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna an antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolimiertitas dapat dilihat dari nilai nilai tolerance dan nilai varian inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90 % dan jika hasil perhitungan VIF Lebih dari 10 (Ghozali,2913:108) maka dapat di simpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi

multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat di tunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1.697 | 3.991 | | .425 | .672 | | |
| hard skill (x1) | .653 | .144 | .433 | 4.531 | .000 | .624 | 1.602 |
| soft skill (x2) | .568 | .108 | .504 | 5.277 | .000 | .624 | 1.602 |

Sumber Data : Hasil perhitungan dengan SPSS, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF Semua Variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 % dengan demikian dapat di simpulkan bahwa terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini di Gunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi di nyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

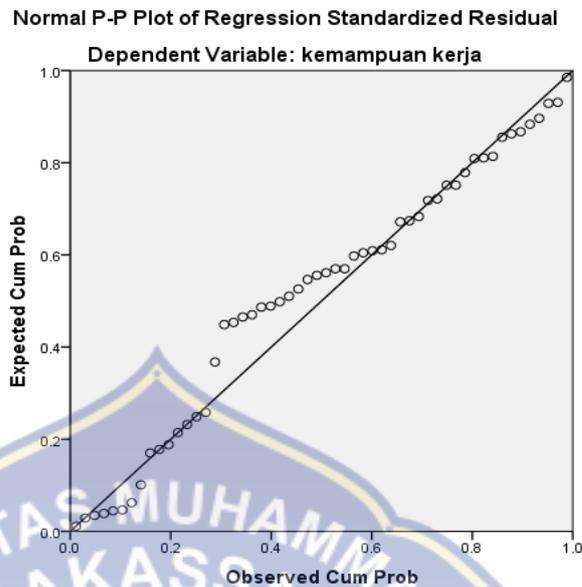
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .633 | 2.208 | | .287 | .775 |
| hard skill(x1) | .041 | .080 | .204 | .411 | .002 |
| soft skill(x2) | .070 | .060 | .207 | 484 | .003 |

Sumber Data : Hasil perhitungan dengan Spss,2019

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena sig > 0.05 . Apabila nilai signifikan (sig) >0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk menguji dengan melihat normal probability plot, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali,2006:54).



Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas
Sumber data : Lampiran Output SPSS,2019

Gambar 4.2 tersebut didapatkan hasil bahwa data berdistribusi secara Normal, karena sebagian data (titik) tidak menyebar dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini di gunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh independent (bebas) hard skill (x1) dan soft skill (X2) Terhadap variabel dependent (terikat) kemampuan karyawan (Y). Penghitungan dengan bantuan program SPSS Statistics 24.0 for windows. Hasil Uji analisis Regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut .

Tabel 4.10
Hasil analisis regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1.697 | 3.991 | | .425 | .672 | | |
| hard skill (x1) | .653 | .144 | .433 | 4.531 | .000 | .624 | 1.602 |
| soft skill (x2) | .568 | .108 | .504 | 5.277 | .000 | .624 | 1.602 |

Sumber Data : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.14, output dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus :

$$Y : \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Didapat persamaan :

$$Y : 1.697 + 0.653 X_1 + 0.568 X_2$$

Dimana persamaan tersebut yaitu :

- Konstanta 1.697, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel *hard skill* dan *soft skill* adalah 1.697
- Koefisien regresi Hard skill sebesar 0.653 (positif) menunjukkan bahwa hard skill berpengaruh positif terhadap kemampuan kerja karyawan. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada hard skill, maka kemampuan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,653.
- Koefisien regresi Soft skill Sebesar 0.568 (positif) menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh positif terhadap kemampuan kerja karyawan. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap

adanya upaya penambahan sebesar satuan pada soft skill, maka kemampuan karyawan akan meningkat sebesar 0,568.

E. Analisis Korelasi (R)

Analisis Korelasi di (R) digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang bersifat simetris, kausal dan raciprocal. Analisis korelasi di lakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang di analisis. Nilai koefisien korelasi yang terdapat pada tabel yaitu 0.842. dengan begitu dapat di nyatakan ada hubungan yang positif antara variabel dan hard skill dan soft skill dengan variabel kemampuan karyawan yang di kategorikan sangat kuat, sebagai mana pedoman untuk memeberikan interpretasi koefisien korelasi menurut sugiyono (2013:287)

0,00 - 0,09 = Sangat Rendah

0,20 – 0,399 = Rendah

0,40 – 0,599 = Sedang

0,60 – 0,799 = Kuat

0,80 – 1.000 = Sangat Kuat

F. Koefisien Determinasi (R square)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel dependen yang dapat di jelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini di gunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai Koefisien determinasi di tentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat di lihat pada tabel 4.13

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .842 ^a | .709 | .698 | 1.858 |

Sumber Data : Lampiran output SPSS,2019

Hasil analisis Variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.709. hal ini berarti variabel bebas yaitu hard skill dan soft skill mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 70,9 % terhadap variabel terikat yaitu kemampuan kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 20,1 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

G. Uji F (simultan)

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel hard skill dan soft skill secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel:

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 429.774 | 2 | 214.887 | 62.234 | .000 ^a |
| Residual | 176.096 | 51 | 3.453 | | |
| Total | 605.870 | 53 | | | |

Sumber Data : Hasil perhitungan SPSS,2019

Berdasarkan tabel 4.15 Uji F yang diperoleh dari hasil perolehan dengan menggunakan program SPSS 24.0 maka di peroleh sig. F .0.000 <0.05 (5%) dengan $F_{hitung} > F_{tabel} = 62.234 >$

3.18, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memperediksi kemampuan kerja karyawan pada PT.Pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI Makassar. Jadi, dapat di simpulkan bahwa hard skill dan soft skill secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT.pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI Makassar.

H. Uji t (persial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS Statistics 24.0 for windows yang tertera pada tabel 4.14di peroleh hasil sebagai berikut:

a. Hard skill dan Soft Skill

Tahapan yang di lakukan dalam uji t adalah:

1) Menentukan Ho dan Ha

Ho: Hard skill dan soft skill tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan dengan tingkat signifikan 5 %

Ha :Hard skill dan soft skill berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan dengan tingkat signifikan 5 %

2) Menentukan taraf signifikan (α) dan t_{tabel}

Tingkat signifikan dalam penelitian adalah 5 % atau 0.05. tabel distribusi t di cara pada $\alpha = 5 \%$ dengan derajat kebebasan.

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha:n-k-1) \\ &= (0.05/2:54-1-1) \end{aligned}$$

$$= (0.025 : 52$$

$$= 2.006$$

Berdasarkan tabel distribusi nilai t_{tabel} dapat diketahui bahwa nilai t_{tabel} sebesar 2.006

- 3) Menentukan t_{hitung} menggunakan program SPSS statistic 24.0 for windows.

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai t_{hitung} 2.006 pada variabel *hard skill* adalah 4.531 dan pada variabel *soft skill* 5.277

- 4) Kriteria pengujian

- a) H_0 diterima (H_a ditolak), jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ artinya *hard skill* dan *soft skill* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan kerja.
- b) H_0 ditolak (H_a diterima), jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ artinya *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan kerja.

Tabel 4.13
Hasil perhitungan Uji t (Secara Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.697 | 3.991 | | .425 | .672 |
| hard skill (x1) | .653 | .144 | .433 | 4.531 | .000 |
| soft skill (x2) | .568 | .108 | .504 | 5.277 | .000 |

Sumber Data : Data primer diolah, 2019

b. Pengaruh hard skill terhadap kemampuan karyawan

Variabel hard skill (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.531 > 2.006$), Maka H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya variabel Hard skill berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan PT.pegadaian (persero) Kantor Wilayah VI Makassar

c. Pengaruh Soft skill terhadap kemampuan kerja karyawan

Variabel soft skill (X2) Menunjukkan nilai t_{hitung} lebih Besar dari t_{tabel} ($5.277 > 2.006$), maka H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya variabel hard skill berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan PT.pegadaian (persero) kantor Wilayah VI Makassar.

I. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara persial (individu) variabel *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang di berikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi variabel *hard skill* dan *soft skill* tersebut bersifat positif maka mengakibatkan semakin tinggi pula kemampuan karyawan yang di hasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang di ajukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang di kemukakan Oleh Alam (2012:14) *Hard skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan di butuhkan untuk profesi tertentu dan mengembangkan sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi Masalah serta menganalisis. Dan teori dari

purnami (2013 : 99) *soft skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan sang pencipta. Secara garis besar *soft skill* merupakan gabungan kemampuan secara *intrapersonal* dan kemampuan secara *interpersonal*.

1. Analisis pengaruh Hard skill terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Pegadaian (*persero*) Kantor wilayah VI Makassar

Berdasarkan hasil pengujian Uji t yang menunjukkan bahwa “*hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan” Dimana nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($4.531 > 2.006$) dengan tingkat signifikan 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama di terima. Hal ini menunjukkan pentingnya *Hard skill* kemampuan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terhadap Variabel *Hard skill*, peneliti menemukan bahwa sebagian besar karyawan setuju jika *hard skill* berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan, hal ini terlihat dari jawaban positif yang diberikan responden terhadap 6 pernyataan, seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 3 indikator yaitu keterampilan teknis, ilmu pengetahuan, dan ilmu teknologi.

Hard skill berpengaruh positif karena karyawan PT.Pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI Makassar, mampu menyelesaikan tugas dan mengerjakan tugas dengan baik. Dari Hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan atas kemampuan dimana karyawan yang memiliki *hard skill* menunjukkan kemampuan yang lebih tinggi dari karyawan yang tidak memiliki *hard skill*. Hal ini selaras dengan penelitian. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oleh Rahayu Widayanti (2013)

2. Analisis Pengaruh Soft Skill terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI Makassar

Berdasarkan hasil pengujian Uji t yang menunjukkan bahwa “Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan” Dimana t_{hitung} lebih Besar dari t_{tabel} ($5.277 < 2.006$) dengan tingkat signifikan 0,000 maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Karena untuk mendapatkan hasil kerja yang baik di perlukan adanya usaha-usaha dari perusahaan untuk membuat ketentuan dalam proses perekrutan karyawan, salah satunya adalah *soft skill*, penjelasan yang dapat di berikan dari hasil analisis ini adalah karyawan yang memiliki *soft skill* (mereka meyakini bahwa output berdasarkan tindakan mereka) akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dari pegawai yang tidak memiliki *soft skill*. Pada situasi yang memungkinkan kemampuan yang lebih besar pada individu sehingga tingkat kemampuan kerja karyawan tergantung pada kecocokan antara struktur *soft skill* dan akan memiliki kemampuan yang lebih baik. Dengan kata lain seorang karyawan yang mempunyai *soft skill* tinggi, kemampuan kerjanya akan cenderung baik (karena arah korelasinya Positif) di dukung dengan *hard skill* dengan pengalaman kerja yang Lama.

Selanjutnya Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Fransisca Bastari Rusady (2016) dengan judul “Hubungan *Hard skill* , *soft skill* dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan perpustakaan Universitas Sanata Dharma”. Hasil penelitian secara persial (Uji-t) menunjukkan bahwa Variabel *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis pengaruh Hard skill dan soft skill terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI Makassar

Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa “*Soft skill* lebih dominan berpengaruh terhadap kemampuan karyawan” maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima

Berdasarkan Uji Validitas yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi product moment dan kart person adalah semua data dikatakan valid untuk pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT.Pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI Makassar karena semua item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}

Koefisien Y : $1.697 + 0.653 X_1 + 0.568 X_2$

Dimana persamaan tersebut yaitu :

Konstanta 1.697, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel *hard skill* dan *soft skill* adalah 1.697

Koefisien regresi *Hard skill* sebesar 0.653 (positif) menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif terhadap kemampuan kerja karyawan. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada *hard skill*, maka kemampuan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,653.

Koefisien regresi *Soft skill* Sebesar 0.568 (positif) menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kemampuan kerja karyawan. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada *soft skill*, maka kemampuan karyawan akan meningkat sebesar 0,568.

Selanjutnya Berdasarkan hasil Uji determinasi (R square) yang bertujuan untuk melihat besarnya hubungan antara ketiga variabel, pengaruh variabel bebas yaitu *Hard skill* (X1) dan *soft skill* (X2) Terhadap Variabel terikat (Y). Berdasarkan Hasil Spss 24.0 nilai R Yang di dapat yaitu sebesar 0,842 yang berarti hubungan *hard skill* dan *soft skill* terhadap kemampuan kerja karyawan sangat kuat, kemudian nilai R square yang di dapat adalah 0,709. Hal ini berarti 70.9 % kemampuan kerja karyawan PT. Pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI Makassar dapat di pengaruhi oleh variabel *hard skill* dan *soft skill*. Sedangkan sisanya 20,1 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji Signifikan simultan f yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian yang telah di lakukan di peroleh nilai Fhitung sebesar 62.234 lebih besar dari Ftabel sebesar 3.18 dengan nilai hasil signifikan sebesar 0.000, sehingga di simpulkan bahwa variabel *hard skill* dan *soft skill* verpengaruh secara bersama-sama atau serempak terhadap variabel dependen. Taraf signifikan di bawah 0,05 Maka H_0 di tolak dan H_a di terima yaitu variabel bebas *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Kemampuan kerja).

Hasil penelitian ini mengimplementasikan bagi perusahaan-perusahaan bahwa individu yang memiliki *hard skill* dan *soft skill* menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga perusahaan dalam merekrut

pekerja dapat lebih memperhatikan faktor *hard skill* dan *soft skill* individu tersebut.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data yang di dapat pada penelitian terhadap kemampuan kerja karyawan PT.Pegadaian (persero) kantor wilayah VI Makassar maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sesuai dengan data yang di peroleh dan berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikan di ketahui bahwa variabel *hard skill* (X1) mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $4.531 > 2.006$ dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih besar dari 0.05. sehingga dapat di simpulkan bahwa secara persial variabel *hard skill* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan karyawan (Y) Pada PT.Pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI Makassar.
2. Sedangkan pada variabel *soft skill* (X2) mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar $5.277 > 2.006$ dengan tingkat signifikan 0.000 lebih besar dari 0.05. sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel *soft skill* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan PT.pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI Makassar.
3. Dari hasil uji regresi yang di lakukan pada hipotesis ketiga. Dapat di simpulkan bahwa *hard skill* lebih dominan berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (*persero*) jantor wilayah VI Makassar. Hal ini di sebabkan karena hasil penelitian di peroleh t_{hitung} $4.531 < 5.277$ (*Hard skill < soft skill*)

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kemampuan karyawan, maka peneliti memberikan saran yaitu :

1. Perlunya peningkatan kemampuan hard skill karyawan PT.pegadaian (persero) kantor wilayah VI Makassar melalui program-program pelatihan yang berhubungan dengan teknis pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi.
2. Perlunya peningkatakan soft skill PT.pegadaian (persero) kantor wilayah VI Makassar dengan cara meningkatkan kemampuan komunikasi untuk menciptakan kemampuan komunikasi untuk menciptakan hubungan tim kerja
3. Membangun tim kerja yang solid
4. Di antara karyawan PT.pegadaian (persero) kantor wilayah VI Makassar harus membangun hubungan relasi di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S Ruky.2001, *sistem manajemen kinerja*. Panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja.
- Hamida. 2012. *Peningkatan soft skill tanggung jawab dan disiplin terintegrasi melalui pembelajaran Praktik pasien*. Jurnal pendidikan Karakter, Universitas negeri Yogyakarta Vol.1.No.2.Juni.
- Hardi “kontribusi soft skill dalam menunjukkan jiwa kewirausahaan” Jurnal STIE Vol.3, juli 2010.
- Kadek. 2012. *Apakah pembelajaran kooperatif tipe stad mampu meningkatkan soft skill dan hard skill Mahasiswa*. Jurusan Akuntansi Progm S1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas pendidikan Ganesha.
- Mangkunegara, A.P. 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bndung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2004. *Manajemen sumber Daya manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodkarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.P .2009. *Manajemen sumber daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L & J.H.Jackson. 2006. *Human resource management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan dian Angelia.Jakarta: Salemba Empat.
- Nitta.2013. *“pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis pertanian”*.Jurnal.
- Nitta Vera, Turere. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan kinerja Karyawan Pada Balai pelatihan Teknis pertanian Kalasey*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Cetakan keempat. Penerbit Gajah Mada University press, Yogyakarta.
- Purnami.2013. *“Implementasi Metode Experiential Learning Dalam pengembangan soft Skill mahasiswa Yang menunjang Integritas*

Teknologi, Manajemen Dan Bisnis.” Jurnal penelitian Pendidikan Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial, Universitas Bakrie. ISSN 1410-3583 No.02, Juni.

Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi kesepuluh, alih Bahasa.* Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Riva Veitzhal. 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Dari Teori Ke Praktik,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rasyid, zulkifli, dkk 2018. Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan Ferum Damri Manado. Journal EMBA. Vol.6 No.2

Rusady, Fransisca Bastari,2016. *Hubungan Hard skill .soft skill ,pengalaman kerja dengan kinerja karyawan.* Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.

Sugiyono. 2009. *Metode penelitian Kualitatif kuantitatif dan R&D.* Bandung: CV AL vabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.* Alfabeta : Bandung.

Sutrisno,Edi. 2009. *Manajemen sumber daya manusia Edisi Pertama.* Jakarta: kencana prenatal Media Grup.

Sutrisno, Edi. 2013. *Manajemen sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana prenatal Media Grup.

Stepanus. 2014.”*pengaruh Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai*”. Jurnal studia Dinas Kehutanan, Kabupaten Barito selatan. ISSN : 2337-6112 Vol.1 No.1.

Universitas Muhammadiyah Muhammadiyah Makassar. Pedoman Penulisan Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Widayanti.”*pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan (studi pada PT.telkom kendatel Malang)*”. Jurnal Dinamika dotcom,STMIK pradnya paramita malang VOL3 No.1 :2014

Wardani , Aprina. 2017. *Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel(intervening).*Jurusan studi perbankan Syariah S1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam. Institut Agama islam Negeri Salatiga.

L

A

M

P

I

R

A

N



KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan bapak/ibi/saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini di buat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul: **“Pengaruh *Hard Skill* dan *soft skill* terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI Makassar**”. Dengan melakukan studi kasus pada PT. Pegadaian (*persero*) kantor wilayah VI Makassar.

- **Identitas Responden**

- Nama responden :
- Jenis Kelamin : Perempuan Laki-Laki
- Usia :
- Jabatan :
- Pendidikan Terakhir :

- **Petunjuk pengisian Kuesioner**

- Jawablah masing-masing pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian bapak/ibu.
- Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom jawaban yang bapak/ibu pilih
- Keterangan jawaban sebagai berikut :

SS S RR TS STS

Keterangan :

1. Sangat setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Rata-rata (RR)
4. Tidak setuju(TS)
5. Sangat tidak setuju (STS)

1. Hard skill (X1)

| NO | Pertanyaan | SS | S | RR | TS | STS |
|-----------|--|----|---|----|----|-----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| A. | Keterampilan Teknis | | | | | |
| | 1. Saya Mampu Mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan | | | | | |
| | 2. saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu | | | | | |
| B. | Ilmu pengetahuan | | | | | |
| | 3. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja | | | | | |
| | 4. saya mampu menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi ketika bekerja | | | | | |
| C | Ilmu teknologi | | | | | |
| | 5. Saya memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas kerja | | | | | |
| | 6. saya memiliki kemampuan menggunakan aplikasi TI untuk mendukung aktivitas kerja | | | | | |

2. Soft skill (X2)

| NO. | Pertanyaan | SS | S | RR | TS | STS |
|-----------|---|----|---|----|----|-----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| A. | Kemampuan Komunikasi | | | | | |
| | 1. Saya berkomunikasi dengan kerja secara baik | | | | | |
| | 2. Informasi dari atasan dapat di pahami dengan baik oleh karyawan | | | | | |
| B. | Kecerdasan Emosional | | | | | |
| | 3. Saya mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun | | | | | |
| | 4. Saya dapat mengambil keputusan yang baik dalam berbagai kondisi kerja | | | | | |
| C. | Keterampilan berfikir | | | | | |
| | 5. Saya bekerja lebih cepat dan efektif | | | | | |
| | 6. Saya dapat dengan cepat melihat kesalahan dari objek dan situasi | | | | | |
| D | Etika | | | | | |
| | 7. Saya memegang prinsip kejujuran dan keadilan dengan baik di tempat kerja | | | | | |
| | 8. Setiap karyawan saling menghargai perbedaan yang ada di perusahaan | | | | | |
| E | Keterampilan kepemimpinan | | | | | |
| | 9. Saya berinisiatif untuk membantu rekan kerja yang mengalami permasalahan | | | | | |
| | 10. Saya dapat memimpin rekan kerja saya dalam satu tim jika di perlukan | | | | | |

3. Kemampuan kerja (y)

| NO | Pertanyaan | SS | S | RR | TS | STS |
|-----------|---|----|---|----|----|-----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| A. | Kualitas | | | | | |
| | 1. Saya memiliki kualitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya | | | | | |
| | 2. Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang saya miliki | | | | | |
| B. | Kuantitas | | | | | |
| | 3. Saya menyelesaikan beban kerja yang di berikan dengan baik | | | | | |
| | 4. Banyaknya pekerjaan yang di bebaskan kepada saya maka akan menambah pengetahuan saya dalam bekmerja | | | | | |
| C | Efektivitas | | | | | |
| | 5. kemampuan yang saya miliki mampu mengefektifkan pekerjaan yang di berikan kepada saya | | | | | |
| | 6. Dalam mengefektifkan pekerjaan harus memiliki pengalaman dan pengetahuan | | | | | |
| D | Ketetapan Waktu | | | | | |
| | 7. Saya Sesslalu datang di kantor tetap waktu | | | | | |
| | 8. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tepat | | | | | |
| E | Kemandirian | | | | | |
| | 9. Saya mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan dari orang Lain | | | | | |
| | 10. Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di bebaskan oleh atasan/pimpinan menghambat pekerjaan saya | | | | | |

UJI VALIDITAS

UJI VALIDITAS X1

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | Total |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .089 | .122 | .184 | .088 | .212 | .481** |
| | Sig. (2-tailed) | | .524 | .380 | .183 | .529 | .123 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .089 | 1 | .339* | .301* | .330* | .248 | .615** |
| | Sig. (2-tailed) | .524 | | .012 | .027 | .015 | .071 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .122 | .339* | 1 | .160 | .414** | .165 | .614** |
| | Sig. (2-tailed) | .380 | .012 | | .249 | .002 | .232 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .184 | .301* | .160 | 1 | .285* | .172 | .587** |
| | Sig. (2-tailed) | .183 | .027 | .249 | | .037 | .213 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .088 | .330* | .414** | .285* | 1 | .260 | .675** |
| | Sig. (2-tailed) | .529 | .015 | .002 | .037 | | .058 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .212 | .248 | .165 | .172 | .260 | 1 | .593** |
| | Sig. (2-tailed) | .123 | .071 | .232 | .213 | .058 | | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| total | Pearson Correlation | .481** | .615** | .614** | .587** | .675** | .593** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |

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

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

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .116 | .363 | .236 | .042 | .157 | .423 | | .285 | .609 | .311 | .001 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X2.8 | Pearson Correlation | .498** | .023 | .323* | .031 | .162 | -.003 | .148 | 1 | .383** | .054 | .445** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .867 | .017 | .824 | .243 | .984 | .285 | | .004 | .697 | .001 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X2.9 | Pearson Correlation | .432** | .157 | .283* | .208 | .336* | .053 | .071 | .383** | 1 | .256 | .565** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .256 | .038 | .131 | .013 | .704 | .609 | .004 | | .061 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X2.10 | Pearson Correlation | .262 | .275* | .117 | .152 | .196 | .306* | .141 | .054 | .256 | 1 | .529** |
| | Sig. (2-tailed) | .056 | .044 | .399 | .271 | .156 | .024 | .311 | .697 | .061 | | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Total | Pearson Correlation | .668** | .596** | .623** | .622** | .566** | .512** | .430** | .445** | .565** | .529** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .001 | .000 | .000 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |

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

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

UJI VALIDITAS Y

Correlations

| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Total |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .318* | .233 | .226 | .117 | .356** | .450** | .175 | .000 | .295* | .520** |
| | Sig. (2-tailed) | | .019 | .090 | .100 | .398 | .008 | .001 | .205 | 1.000 | .030 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .318* | 1 | .354** | .195 | .309* | .148 | -.033 | .359** | .070 | .367** | .553** |
| | Sig. (2-tailed) | .019 | | .009 | .158 | .023 | .285 | .810 | .008 | .614 | .006 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .233 | .354** | 1 | .146 | .233 | .332* | .129 | -.059 | .316* | .055 | .454** |
| | Sig. (2-tailed) | .090 | .009 | | .294 | .091 | .014 | .352 | .669 | .020 | .692 | .001 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .226 | .195 | .146 | 1 | .358** | .245 | .216 | .251 | .450** | .360** | .599** |
| | Sig. (2-tailed) | .100 | .158 | .294 | | .008 | .074 | .117 | .067 | .001 | .008 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .117 | .309* | .233 | .358** | 1 | .389** | .277* | .311* | .423** | .390** | .671** |
| | Sig. (2-tailed) | .398 | .023 | .091 | .008 | | .004 | .043 | .022 | .001 | .004 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Y.6 | Pearson Correlation | .356** | .148 | .332* | .245 | .389** | 1 | .603** | -.029 | .265 | .378** | .613** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .285 | .014 | .074 | .004 | | .000 | .833 | .053 | .005 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Y.7 | Pearson Correlation | .450** | -.033 | .129 | .216 | .277* | .603** | 1 | .193 | .117 | .368** | .547** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .810 | .352 | .117 | .043 | .000 | | .162 | .398 | .006 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Y.8 | Pearson Correlation | .175 | .359** | -.059 | .251 | .311* | -.029 | .193 | 1 | .126 | .358** | .520** |
| | Sig. (2-tailed) | .205 | .008 | .669 | .067 | .022 | .833 | .162 | | .364 | .008 | .000 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Y.9 | Pearson Correlation | .000 | .070 | .316* | .450** | .423** | .265 | .117 | .126 | 1 | .289* | .549** |
| | Sig. (2-tailed) | 1.000 | .614 | .020 | .001 | .001 | .053 | .398 | .364 | | .034 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Y.10 | Pearson Correlation | .295* | .367** | .055 | .360** | .390** | .378** | .368** | .358** | .289* | 1 | .688** |
| | Sig. (2-tailed) | .030 | .006 | .692 | .008 | .004 | .005 | .006 | .008 | .034 | | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| total | Pearson Correlation | .520** | .553** | .454** | .599** | .671** | .613** | .547** | .520** | .549** | .688** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |

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

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

REALIBILITAS

UJI REALIBITAS X1

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .630 | 6 |

UJI REALIBILITAS X2

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .746 | 10 |

UJI REALIBILITAS Y

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| | |

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .764 | 10 |

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1.697 | 3.991 | | .425 | .672 | | |
| hard skill (x1) | .653 | .144 | .433 | 4.531 | .000 | .624 | 1.602 |
| soft skill (x2) | .568 | .108 | .504 | 5.277 | .000 | .624 | 1.602 |

a. Dependent Variable: kemampuan kerja (y)

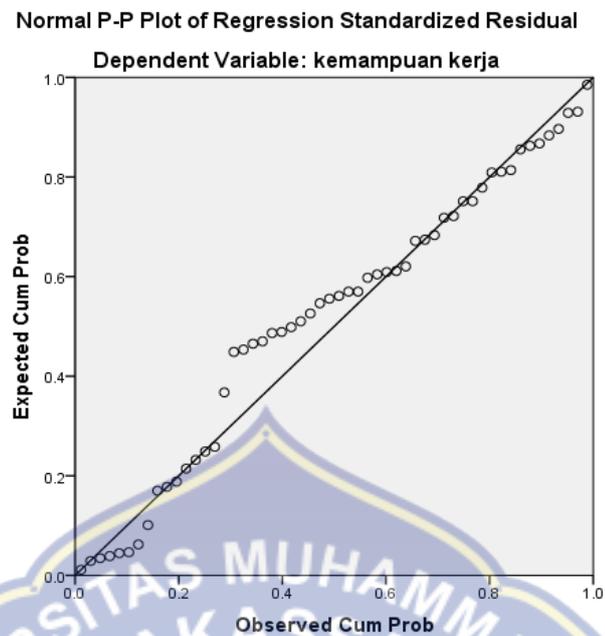
2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .633 | 2.208 | | .287 | .775 |
| hard skill(x1) | .041 | .080 | .204 | .411 | .002 |
| soft skill(x2) | .070 | .060 | .207 | .484 | .003 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

3. Uji Normalitas



REGRESI LINEAR BERGANDA

DETERMINASI R SQUARE

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .842 ^a | .709 | .698 | 1.858 |

a. Predictors: (Constant), soft skill (x2), hard skill (x1)

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 429.774 | 2 | 214.887 | 62.234 | .000 ^a |
| | Residual | 176.096 | 51 | 3.453 | | |
| | Total | 605.870 | 53 | | | |

a. Predictors: (Constant), soft skill (x2), hard skill (x1)

b. Dependent Variable: kemampuan kerja (y)

UJI T (PERSIAL)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.697 | 3.991 | | .425 | .672 |
| | hard skill (x1) | .653 | .144 | .433 | 4.531 | .000 |
| | soft skill (x2) | .568 | .108 | .504 | 5.277 | .000 |

a. Dependent Variable: kemampuan kerja (y)

TABLE FREQUENCY
VARIABEL HARD SKILL (X1)

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 8 | 14.8 | 14.8 | 14.8 |
| | S | 28 | 51.9 | 51.9 | 66.7 |
| | SS | 18 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 34 | 63.0 | 63.0 | 63.0 |
| | SS | 20 | 37.0 | 37.0 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | RR | 4 | 7.4 | 7.4 | 11.1 |
| | S | 36 | 66.7 | 66.7 | 77.8 |
| | SS | 12 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | RR | 4 | 7.4 | 7.4 | 11.1 |
| | S | 36 | 66.7 | 66.7 | 77.8 |
| | SS | 12 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 3 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | RR | 42 | 77.8 | 77.8 | 83.3 |
| | SS | 9 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 3 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | S | 34 | 63.0 | 63.0 | 68.5 |
| | SS | 17 | 31.5 | 31.5 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

x1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 12 | 22.2 | 22.2 | 22.2 |
| | S | 33 | 61.1 | 61.1 | 83.3 |
| | SS | 9 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

VARIABEL SOFT SKILL (X2)

x2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 7 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| | S | 39 | 72.2 | 72.2 | 85.2 |
| | SS | 8 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

x2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 4 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | S | 46 | 85.2 | 85.2 | 92.6 |
| | SS | 4 | 7.4 | 7.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

x2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 4 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | S | 35 | 64.8 | 64.8 | 72.2 |
| | SS | 15 | 27.8 | 27.8 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

x2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 4 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | S | 36 | 66.7 | 66.7 | 74.1 |
| | SS | 14 | 25.9 | 25.9 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

x2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 33 | 61.1 | 61.1 | 61.1 |
| | SS | 21 | 38.9 | 38.9 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

x2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | S | 37 | 68.5 | 68.5 | 72.2 |
| | SS | 15 | 27.8 | 27.8 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

x2.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 26 | 48.1 | 48.1 | 48.1 |
| | SS | 28 | 51.9 | 51.9 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

x2.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 6 | 11.1 | 11.1 | 11.1 |
| | S | 24 | 44.4 | 44.4 | 55.6 |
| | SS | 24 | 44.4 | 44.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

x2.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 41 | 75.9 | 75.9 | 75.9 |
| | SS | 13 | 24.1 | 24.1 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

x2.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | S | 39 | 72.2 | 72.2 | 75.9 |
| | SS | 13 | 24.1 | 24.1 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

VARIABEL KEMAMPUAN KERJA (Y)

Y.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 15 | 27.8 | 27.8 | 27.8 |
| | S | 37 | 68.5 | 68.5 | 96.3 |
| | SS | 2 | 3.7 | 3.7 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 12 | 22.2 | 22.2 | 22.2 |
| | S | 40 | 74.1 | 74.1 | 96.3 |
| | SS | 2 | 3.7 | 3.7 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 6 | 11.1 | 11.1 | 11.1 |
| | S | 30 | 55.6 | 55.6 | 66.7 |
| | SS | 18 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 10 | 18.5 | 18.5 | 18.5 |
| | S | 40 | 74.1 | 74.1 | 92.6 |
| | SS | 4 | 7.4 | 7.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 31 | 57.4 | 57.4 | 57.4 |
| | SS | 23 | 42.6 | 42.6 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 40 | 74.1 | 74.1 | 74.1 |
| | SS | 14 | 25.9 | 25.9 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 3 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | S | 19 | 35.2 | 35.2 | 40.7 |
| | SS | 32 | 59.3 | 59.3 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 28 | 51.9 | 51.9 | 51.9 |
| | SS | 26 | 48.1 | 48.1 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 9 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| | S | 20 | 37.0 | 37.0 | 53.7 |
| | SS | 25 | 46.3 | 46.3 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RR | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | S | 36 | 66.7 | 66.7 | 68.5 |
| | SS | 17 | 31.5 | 31.5 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |



BIOGRAFI PENULIS

Fitriani. M lahir di ujung pandang pada tanggal 22 Mei 1997 dari pasangan suami istri Bapak Mustafa Kadir dan ibu Nurhafisah. Peneliti adalah anak pertama dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Romang Bon e kecamatan Bajeng barat kabupaten

Gowa.

Pendidikan yang telah di tempuh peneliti yaitu TK Aisyiyah Bontosunggu Lulus tahun 2002, SD Inpres Bontosunggu Lulus tahun 2008, SMP Negeri 1 bajeng barat Lulus tahun 2011, SMA Muhammadiyah Limbung Lulus Tahun 2014, dan mulai Tahun 2015 mengikuti program S1 manajemen fakultas ekonomi dan bisnis sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas Muhammadiyah Makassar.

Dan pada tahun 2015 penulis melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi melalui jalur seleksi penerimaan mahasiswa baru (SPMB), dan di terima di jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar program studi (S1) strata 1.

