

Pengaruh Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Komang Yuni Yuliantini, Heryani, Febbyani, Sinry Claudia Sunggelan,
Khaerana

Universitas Andi Djemma Palopo, Indonesia

komangyuni088@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh soft skill terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent (soft skill) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menguji kevalidan kuesioner yang digunakan dengan uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil pengujian didapatkan bahwa nilai R hitung $>$ R tabel yaitu $0,95 > 0,3$ dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,99 > 0,60$ yang menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan valid dan *reliable*. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai T hitung sebesar $29.636 >$ nilai T tabel yaitu 2.048 dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dengan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar $0,969$. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa variabel bebas (soft skills) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar $96,9\%$. Hasil dari penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dan referensi sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Keywords: *soft skill, kinerja karyawan, regresi linear sederhana*

Introduction

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi serta sebagai pelaksana kegiatan operasional dari suatu organisasi. Keberhasilan dari tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan para eksekutif pemilik dan pemegang saham. Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik. Dengan perkembangan tersebut diharapkan organisasi mampu bersaing dengan kemajuan zaman. Selain itu perusahaan juga dituntut untuk memberikan kepuasan kerja bagi setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tentunya akan meningkatkan pula kinerja organisasi. (Handoko, 2019) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

<https://doi.org/10.5956/djve>

Kemampuan sumber daya manusia tersebut merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia yang ada baik secara makro maupun dari segi mikro khususnya dalam lembaga pemerintahan dan lembaga perwakilan rakyat di semua tingkatan. Sumber daya yang digerakkan secara efektif, memerlukan insentif dalam bekerja dengan dorongan moral yang kuat, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi dengan hasil yang seimbang dengan masukan, dan diolah melalui berbagai perbaikan cara kerja, pengurangan pemborosan waktu dan tenaga kerja serta berbagai input lainnya. Hasilnya tentu akan menunjukkan kemampuan yang lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat seperti pengelolaan anggaran yang efektif dan upaya pencapaian tujuan organisasi yang baik dan efektif. Apabila lembaga pemerintah benar-benar dapat melaksanakan hal tersebut, maka tidak mustahil organisasi pemerintahan akan mampu menghadapi persaingan global.

Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil dengan memiliki soft skill yang bagus, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencanaan dan pelaksanaan dalam organisasi sesuai tuntutan perusahaan yang menginginkan para pekerja yang berkompeten dengan memiliki kemampuan baik itu soft skill yang memadai demi mencapai tujuan perusahaan.

Soft skill sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan apabila problem tersebut belum terselesaikan. Konsep soft skill merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Soft skill merupakan kemampuan diluar kemampuan teknis dan akademis yang lebih mengutamakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal (Widiastuty, 2014)

Perumda Tirta Mangkaluku merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Perumda terdapat di setiap provinsi, kabupaten dan kotamadya di seluruh Indonesia, salah satunya terletak di Jalan Pongsimpin No. 14, Murante, Kec. Mungkajang, Kota Palopo. Maka dapat dilihat dari latar belakang di atas, langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perlu diberikan perhatian kepada karyawan terutama masalah soft skill yang dapat meningkatkan kinerja karyawan Perumda. Apabila hal ini dikesampingkan, tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka tidak akan berhasil. Kesadaran dan kemauan untuk berprestasi, apabila mereka memiliki kinerja, maka pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas. Faktor kinerja seperti soft skill yang diberikan di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo belum disesuaikan beban tugas atau pekerjaan, sehingga mengakibatkan penurunan gairah kerja karyawan yang akan berimbas pada rendahnya kinerja karyawan. Kita ketahui bahwa kantor merupakan tempat dilaksanakannya aktivitas kerja organisasi dan berfungsi sebagai tempat pemberian pelayanan kepada masyarakat, karena orientasi pelayanan adalah kepuasan, maka untuk memenuhinya diperlukan

soft skill yang mendukung untuk tugas-tugas pelayanan olehnya itu analisis berdasarkan diagnose soft skill ini merupakan hal yang paling mendasar bagi institusi publik yang berorientasi pelayanan terhadap masyarakat dengan mengetahui hal tersebut, dapat diambil langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencegah tindakan yang dapat merugikan organisasi. Maka dengan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik mengambil penelitian yang berjudul Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Method

Penelitian ini dilakukan di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang beralamat di Jalan Pongsimpin No 14, Murante, Kec. Mungkajang, Kota Palopo. Sulawesi Selatan pada bulan April-Mei 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo sebanyak 300 karyawan dengan sampel penelitian sebanyak 30 responden. Hal ini di dasarkan Gay dalam Umar (2015) bahwa untuk penelitian ini korelasional minimal sampel yang digunakan adalah 30 dan teknik yang digunakan teknik *incidental*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Berdasarkan sumbernya, data penelitian ini terbagi atas dua jenis, yaitu (1) data primer berupa data penelitian yang diperoleh secara langsung dari aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset berupa metode survei atau penelitian benda (metode observasi); dan (2) data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasi maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya (Sugiyono 2013).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif menggunakan teknik skala *Likert* dan penentuan *range* dengan uji validitas dan uji reliabilitas dari data yang telah dikumpulkan. Dalam menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo, penulis menggunakan metode analisis regresi linear sederhana berupa uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2).

Results

Karakteristik Responden

Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 30 kuesioner, responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan beberapa karakteristik sebagaimana pada bagian kesatu kuesioner penelitian yaitu sebagai berikut.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Perempuan	18	60.0%
Pria	12	40.0%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada karakteristik jenis kelamin, seluruh konsumen pada perumda tirta mangkaluku kota palopo adalah perempuan, yaitu sebesar 60.0%.

2. Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Presentase
< 20 tahun	3	10%
20 - 30 tahun	12	40%
31 - 40 tahun	15	50%
> 40 tahun	0	0%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan pengelolaan data yang dilakukan, menunjukkan bahwa responden yang berusia 31-40 tahun lebih dominan yaitu sebesar 50%. Artinya bahwa pada kategori usia tersebut masuk dalam kategori usia produktif.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SMA	2	6.7%
Diploma	5	15.7%
Sarjana	23	76.7%
Jumlah	66	100%

Berdasarkan tabel diatas karakteristik responden pada tingkat pendidikan berdasarkan pengelolaan data yang dilakukan menunjukkan bahwa kelompok Sarjana lebih dominan yaitu sebesar 76.7%. Dimaknai jumlah responden yang berpendidikan terakhir sarjana lebih banyak di bandingkan jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA dan Diploma.

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
<5 Tahun	10	33.3%
5-10 Tahun	13	43.3%
11-15 Tahun	7	23.3%
>15 Tahun	0	0%
Jumlah	66	100%

Berdasarkan tabel diatas karakteristik responden pada lama bekerja berdasarkan pengelolaan data yang dilakukan menunjukkan bahwa dominan telah dalam periode 5-10 tahun dengan persentase sebesar 43.3%. Dimaknai jumlah responden yang lama bekerja sekisar 5-10 tahun lebih banyak di bandingkan jumlah responden yang lama bekerja < 5 tahun , 11-15 tahun , >15 tahun.

Analisis Tanggapan Responden terhadap Variable Soft Skills (X)

Tabel 5. Data Indikator Kemampuan Komunikasi

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan mampu berbicara didepan umum dengan baik	0	1	3	25	1	3,87	Setuju
2	Informasi yang karyawan sampaikan bisa dimengerti oleh orang lain	0	1	3	25	1	3,87	Setuju
Rata-rata							3,87	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator kemampuan komunikasi, memperoleh jawaban rata-rata 3,87 kategori setuju, kedua pernyataan tersebut memperoleh jawaban rata-rata 3,87 kategori setuju. Artinya bahwa penilaian kemampuan komunikasi karyawan yang di atas standard berpengaruh terhadap pelayanan di dalam perusahaan.

Tabel 6. Data Indikator Kerjasama

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan bersedia membantu rekan kerja karyawan lain jika mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas	0	2	2	24	2	3,87	Setuju
2	Karyawan mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dengan rekan kerja karyawannya	0	2	2	23	3	3,90	Setuju
Rata-rata							3,89	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator kerjasama, memperoleh jawaban rata-rata 3,89 kategori setuju, pernyataan pertama memperoleh jawaban rata-rata 43,87 kategori setuju, dimana pernyataan kedua memperoleh jawaban pernyataan yang memiliki skor tertinggi dengan skor sebesar 3,90 dengan kategori setuju. Artinya bahwa kerjasama antar karyawan di dalam perusahaan sudah dilakukan dengan baik.

Tabel 7. Data Indikator Tanggungjawab

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan bekerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan	0	1	3	23	3	3,93	Setuju
2	Karyawan bertanggungjawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.	0	1	3	23	3	3,93	Setuju
Rata-rata							3,93	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator tanggungjawab, memperoleh jawaban rata-rata 3,93 kategori setuju, kedua pernyataan diatas memperoleh jawaban rata-rata yang sama yaitu 3,93 kategori setuju. Artinya bahwa tanggungjawab setiap karyawan baik.

Tabel 8. Data Indikator Kejujuran

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan mampu bekerja dengan jujur dan berkata sesuai fakta	0	0	4	24	2	3,93	Setuju
2	Karyawan segera meminta maaf jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan	0	1	3	24	2	3,90	Setuju
Rata-rata							3,92	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator kejujuran, memperoleh jawaban rata-rata 3,92 kategori setuju, pernyataan kedua memperoleh jawaban rata-rata 3,90 kategori setuju, dimana pernyataan pertama memperoleh jawaban pernyataan yang memiliki skor tertinggi dengan skor sebesar 3,93 dengan kategori setuju. Artinya bahwa kejujuran sangat dijunjung tinggi oleh karyawan.

Tabel 9. Data Indikator Adaptasi

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap lingkungan kerja yag baru	0	1	3	24	2	3,90	Setuju
2	Karyawan mampu mengatasi tekanan lingkungan sekitar untuk bertahan didalam perusahaan	0	1	3	25	1	3,87	Setuju
Rata-rata							3,89	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator adaptasi, memperoleh jawaban rata-rata 3,89 kategori setuju, pernyataan kedua memperoleh jawaban rata-rata 3,87 kategori setuju, dimana pernyataan pertama memperoleh jawaban pernyataan yang memiliki skor tertinggi dengan skor sebesar 3,90 dengan kategori setuju. Artinya karyawan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sekitar.

Tabel 10. Rekapitulasi Indikator Soft Skill (X)

No.	Indikator	Rata-rata	Kategori
1	Kemampuan Komunikasi	3,87	Setuju
2	Kerjasama	3,89	Setuju
3	Tanggungjawab	3,93	Setuju
4	Kejujuran	3,92	Setuju
5	Adaptasi	3,89	Setuju
Rata-rata		3,90	Setuju

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mengenai variabel soft skills dimana nilai rata-rata 3,90 dengan kategori setuju. Nilai indikator tertinggi adalah indikator tanggungjawab dengan nilai 3,93 dengan kategori setuju. Sedangkan nilai indikator terendah pada indikator kemampuan

komunikasi dengan nilai 3,87 dengan kategori setuju. Artinya bahwa selain kemampuan yang dimiliki individu karyawan juga harus memiliki tanggungjawab penuh atas pekerjaannya, dan kemampuan komunikasi nya disarankan untuk ditingkatkan.

Analisis Tanggapan Responden terhadap Variable Kinerja (Y)

Tabel 11. Data Indikator Kualitas Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	0	1	3	25	1	3,87	Setuju
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standard	0	2	2	24	2	3,87	Setuju
Rata-rata							3,87	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator kualitas kerja, memperoleh jawaban rata-rata 3,87 kategori setuju, kedua pernyataan diatas memperoleh jawaban rata-rata yang sama dengan skor 3,87 kategori setuju. Artinya bahwa kualitas karyawan sudah baik.

Tabel 12. Data Indikator Kuantitas

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan	0	1	3	25	1	3,87	Setuju
2	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	0	2	2	25	1	3,83	Setuju
Rata-rata							3,85	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator kuantitas, memperoleh jawaban rata-rata 3,85 kategori setuju, pernyataan kedua memperoleh jawaban rata-rata 3,83 kategori setuju, dimana pernyataan kedua memperoleh jawaban pernyataan yang memiliki skor tertinggi dengan skor sebesar 3,87 dengan kategori setuju. Artinya bahwa karyawan sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang ditugaskan.

Tabel 13. Data Indikator Ketepatan Waktu

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	1	3	25	1	3,87	Setuju
2	Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	0	2	2	24	2	3,87	Setuju
Rata-rata							3,87	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator ketepatan waktu, memperoleh jawaban rata-rata 3,87 kategori setuju, kedua pernyataan diatas memperoleh jawaban rata-rata yang sama dengan

skor 3,87 kategori setuju. Artinya bahwa karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tabel 14. Data Indikator Efektifitas

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	0	1	3	24	2	3,90	Setuju
2	Karyawan mengerjakan tugasnya dengan cepat agar tugas karyawan tidak menumpuk	0	1	3	24	2	3,90	Setuju
Rata-rata							3,90	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator efektifitas, memperoleh jawaban rata-rata 3,90 kategori setuju, kedua pernyataan diatas memperoleh jawaban rata-rata yang sama dengan skor 3,90 kategori setuju. Artinya bahwa karyawan mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu.

Tabel 15. Data Indikator Kemandirian

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	0	1	3	25	1	3,87	Setuju
2	Karyawan dapat memahami setiap pekerjaannya sendiri	0	0	4	24	2	3,93	Setuju
Rata-rata							3,90	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator kemandirian, memperoleh jawaban rata-rata 3,9 kategori setuju, pernyataan pertama memperoleh jawaban rata-rata 3,87 kategori setuju, dimana pernyataan kedua memperoleh jawaban pernyataan yang memiliki skor tertinggi dengan skor sebesar 3,93 dengan kategori setuju. Artinya bahwa karyawan mampu mengerjakan tugasnya sendiri tanpa harus membebani teman kerjanya.

Tabel 16. Rekapitulasi Indikator Kinerja (Y)

No.	Indikator	Rata-rata	Kategori
1	Kualitas kerja	3,87	Setuju
2	Kuantitas	3,85	Setuju
3	Ketepatan waktu	3,87	Setuju
4	Efektifitas	3,90	Setuju
5	Kemandirian	3,90	Setuju
Rata-rata		3,90	Setuju

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mengenai variabel kinerja dimana nilai rata-rata 3,88 dengan kategori setuju. Nilai indikator tertinggi adalah indikator kemandirian dengan nilai 3,90 dengan kategori setuju. Sedangkan nilai indikator terendah pada indikator kuantitas dengan nilai 3,85 dengan kategori setuju. Artinya bahwa kemandirian karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah korelasi produk moment atau pearson correlation dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) atau r tabel (0,242) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas ini menggunakan aplikasi program SPSS.20, yaitu dapat dikatakan semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid. Hal ini disebabkan karena nilai R hitung lebih besar dari R table atau R hitung $> 0,241$ (Ghozali, 2016). Dari hasil pengujian didapatkan hasil rerata R hitung untuk variabel X adalah 0,95 dan rerata R tabel sebesar 0,3 sehingga R hitung $> R$ tabel maka kuesioner dinyatakan valid. Adapun untuk variabel Y , rerata R hitung sebesar 0,96 $> R$ tabel sebesar 0,3 sehingga kuesioner dinyatakan valid.

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS. memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic yang apabila cronbarch alpha $> 0,60$, maka kuesiner pada variable dinyatakan reliable. (Ghozali, 2005:41-42). Hasil pengujian reliabilitas variabel *Soft Skill* (X) dan kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa dari 20 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,99 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan diatas maka dalam penelitian ini dikatakan reliable.

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variable *soft skills* dengan variable kinerja karyawan. Hasil analisis regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel indenpenden (*soft skill*) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hal ini dapat dibuktikan dalam uji T_{hitung} untuk variabel soft kill sebesar 29.636 $>$ nilai T_{tabel} yaitu 2.048 dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dengan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,969. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (*soft skills*) mempunyai konstribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 96,9% sedangkan sisanya 3,1% dipengaruhi oleh indikator-indikator yang tidak diteliti.

Discussion

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa *soft skills* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini menandakan bahwa *soft skills* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Koefisien regresi variabel *soft skills* (x) sebesar 0.981 artinya jika *soft skills* mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.981, koefisien bernilai positif antara *soft skills* dengan kinerja karyawan maka semakin tinggi *soft skills* maka kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tangahu (2022) dengan judul Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Kesehatan

Cabang Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistic memenuhi kriteria hipotesisnya dimana H_0 ditolak dan H_a diterima atau soft skill memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk pengaruh soft skill (X) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung 4,862 > t tabel 1,695 yang apabila nilai keduanya dibandingkan maka thitung lebih besar dari ttabel, yang menjelaskan soft skill memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS kesehatan cabang Gorontalo. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa jika semakin baik soft skill maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0,441 atau 44,1% dapat menentukan besaran pengaruh yang diberikan oleh soft skill terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian teruji kebenarannya dan dapat diterima.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul pengaruh soft skills terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo, maka dapat disimpulkan bahwa soft skills berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Semakin tinggi soft skills maka kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo akan semakin tinggi.

References

- Alfanny, D. (2018). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Auto 2000 Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(4).
- Arikunto, S. (2006) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Indrawan, R., Yaniawati, P. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, dan Pendidikan. *Bandung: Refika Aditama*.
- Khairunnisa, K., Suyuthie, H. (2020). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Di Premier Basko Hotel Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(1), 1-6.
- Mustangin, M. (2022). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia Tbk, KCP Pulogadung. *Jurnal Diversitas*, 2(3), 102-112.
- Putra, E. T., Anita, N. (2021). Pengaruh Soft Skill Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMK Negeri 1 Pasaman. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 6(2), 1-15.
- Sugiyono. (2007). Statistika Untuk Penelitian. *Bandung: Alfabeta*.
- Sunyoto, D. (2016). Metodologi Penelitian Akuntansi. *Bandung: PT Refika Aditama*.
- Tangahu, M. R. (2022). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis (JAMIN)*, 4(2), 2621-3230.
- Vanesya, V. (2022). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Quty Karunia Purwakarta. (*Skripsi*). *Universitas Pasundan*.