

**PENGUATAN *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL*
KARYAWAN KSPPS BMT BAHTERA
KOTA PEKALONGAN**



Disusun oleh:

RETNOWATI

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEKALONGAN
2019**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERYATAAN KEASLIAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Pembahasan Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Pembatasan Masalah	5
1.4. Perumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Kinerja	9
2.1.3. Soft Skill	12

2.1.4. Hard Skill	13
2.1.5. Kompetensi Interpersonal	14
2.2. Penelitian Terdahulu	20
2.3. Kerangka Pemikiran	24
2.4. Pengembangan Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	27
3.2. Operasionalisasi Variabel	27
3.3. Populasi, Sampel dan Metode Penarikan Sampel	29
3.4. Metode Pengumpulan Data	31
3.5. Teknik Analisis	32

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1. Gambaran Umum	38
4.2. Visi dan Misi	40
4.3. Struktur Organisasi serta Tugas dan Tanggung Jawab	41
4.4. Sumber Daya Manusia	44
4.5. Produksi	48

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskriptif Data Penelitian	52
5.2. Analisis dan Tanggapan dan Penelitian Pada Karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan.....	56
5.3. Pengujian Instrumen Penelitian (Uji Validasi Dan Reliabilitas) ...	63
5.4. Uji Asumsi Klasik	66
5.5. Analisis Regresi Berganda	68

5.6. Uji Hipotesis	70
5.7. Pembahasan	72

BAB VI PENUTUP

6.1. Simpulan	74
6.2. Saran	75
6.3. Keterbatasan Penelitian	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4.1 Jam Kerja Shift	48
Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 5.2 Usia Responden	53
Tabel 5.3 Pendidikan Terakhir	53
Tabel 5.4 Lama Bekerja	54
Tabel 5.5 Pendidikan Terakhir dan jenis kelamin	54
Tabel 5.6 Usia dan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 5.7 Usia Dan lama kerja Responden.....	55
Tabel 5.8 Pendidikan dan lama kerja.....	56
Tabel 5.9 Hasil Uji Deskriptif Dari Pertanyaan Soft Skill (X1).....	57
Tabel 5.10 Hasil Uji Deskriptif Dari Pertanyaan <i>Hard Skill</i>	59
Tabel 5.11 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel <i>Soft Skill</i>	63
Tabel 5.12 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel <i>Hard Skill</i>	64
Tabel 5.13 Uji Normalitas	66
Tabel 5.14 Uji Multikolinieritas	67
Tabel 5.15 Uji Heterokedastisitas.....	68
Tabel 5.16 Uji analisis regresi linier berganda.....	69
Tabel 5.17 Uji F.....	70
Tabel 5.22 Hasil perhitungan koefisien determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Alur Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	42

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penguatan soft skill dan hard skill pada karyawan KSPPS Bahtera Kota Pekalongan. Hasil analisis dengan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *Soft skill* (X1) dan *Hard skill* (X2) secara signifikan berpengaruh pada kinerja (Y) karyawan pada karyawan KSPPS Bahtera Kota Pekalongan. *Soft Skill* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Bahtera Kota Pekalongan. *Hard Skill*(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSPPS Bahtera Kota Pekalongan. Uji Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,130 atau 13 % yang artinya bahwa *Soft Skill*, *Hard Skill* menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 13,0%. Sedangkan nilai sebesar 87,0% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam model penelitian ini. Seperti lingkungan kerja, motivasi, dan lain-lain.

Kata kunci : softskill,hardskill

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Pembahasan Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang di dirikan perseorangan maupun kelompok dengan melakukan berbagai kegiatan produksi maupun distribusi untuk memenuhi kebutuhan ekonomis. Memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang tinggi sesuai yang diharapkan bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah, meskipun sumber daya manusia yang ada melebihi dari yang di perlukan perusahaan, karena masing masing-masing orang mempunyai sifat, kemampuan, pengetahuan dan kepribadian yang berbeda-beda, yang mana dipengaruhi oleh lingkungan dan latar belakang kehidupan masing-masing. Perubahan yang terjadi pada lingkungan bisnis juga mengarah pada pengakuan pentingnya Sumber Daya Manusia yang berkinerja sebagai sumber keunggulan bersaing bagi perusahaan.

Kinerja pada karyawan menjadi masalah yang sering di hadapi oleh perusahaan/organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawan yang ada. Perusahaan yang ingin tetap eksis bertahan dalam era global dituntut adanya kinerja karyawan dengan memiliki semangat yang tinggi dan daya saing yang fleksibel

sehingga diharapkan mampu membuat perusahaan terus bergerak maju di arena persaingan bisnis.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Prabu, 2007: 9).. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia antara lain soft skill, hard skill, kompetensi interpersonal, lingkungan kerja dan motivasi.

Soft skills bersifat *invisible* sehingga orang lain tidak dapat melihat langsung *soft skill* seseorang. Dalam persaingan dunia kerja seorang karyawan memiliki *soft skill* memang penting karena *soft skill* dapat menumbuhkan sikap-sikap yang mengacu pada karakteristik kepribadian seseorang seperti memiliki rasa tanggung jawab, disiplin yang mampu mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Mempunyai kemampuan non teknis saja belum cukup harus diimbangi dengan kemampuan teknis, jika kemampuan yang dimiliki sejak lahir tidak dilatih atau dikembangkan pastinya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hard skill bersifat teknis, *hard skill* tertulis pada bio-data karyawan yang mencakup pendidikan, pengalaman, dan tingkat keahlian (teknis).Karyawan yang memiliki kemampuan *hard skill* bisa tahu apa yang harus di kerjakan dari awal sampai dengan selesai sesuai dengan bidang yang digelutinya.

Penguatan soft skill dan hard skill pada karyawan ini yang dimaksudkan adalah pengaruh soft skill dan hard skill pada kinerja karyawan KSPPS Bahtera Kota Pekalongan.

Untuk mewujudkan visi misi perusahaan karyawan tidak akan bekerja secara individu, setiap karyawan memiliki rekan kerjanya masing masing dan tentu tidak lepas dari komunikasi antara karyawan satu dengan lainnya.

Berbagai upaya telah dilakukan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan, untuk meningkatkan kinerja karyawannya, namun sampai saat ini masih belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan.. KSPPS BMT Bahtera berusaha memberikan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan, hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan *soft skill dan hard skill* pada karyawan untuk menghadapi perubahan teknologi yang begitu cepat. Ancaman kompetisi internasional dan kondisi perekonomian dalam bisnis yang tidak menentu serta perubahan teknologi dan inovasi yang begitu cepat saat ini menuntut pimpinan melakukan berbagai upaya untuk memberdayakan sumberdaya manusia secara lebih efektif.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGUATAN *SOFT SKILL DAN HARD SKILL* PADA KARYAWAN KSPPS BMT BAHTERA KOTA PEKALONGAN.”

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang ada belum sesuai harapan perusahaan, karena banyak karyawan yang tidak mempunyai keahlian dalam diri sehingga butuh waktu untuk memahami pekerjaannya.
2. *Soft skill dan Hard skill* dari beberapa karyawan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga karyawan membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk mencegah perluasan masalah agar tidak melebar dan lebih terarah dalam penelitian ini, maka penulis membatasi permasalahan yang ada yaitu: *Soft skill dan Hard skill*.

1.4 Perumusan Masalah

Untuk lebih jelas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh penguatan *soft skill dan hard skill* pada karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan.
2. Bagaimana pengaruh penguatan *soft skill* pada karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan.
3. Bagaimana pengaruh penguatan *hard skill* pada karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan.
4. Seberapa besar pengaruh penguatan *soft skill dan hard skill* pada karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan.

1.5 Tujuan penelitian

Secara spesifik, tujuan penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh penguatan *soft skill dan hard skill* pada karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan?
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh penguatan *soft skill* pada karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan?
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh penguatan *hard skill* pada karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan?
4. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh penguatan *soft skill dan hard skill* pada karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan?

1.6 Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat,antara lain sebagai berikut :

1. KegunaanPraktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan/organisasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan mengatasi masalah tenaga kerja, terutama mengenai kompetensi kerja dengan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Akademik

Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya,dan dapat bermanfaat untuk

pengembangan ilmu pengetahuan, menjadikan sumber informasi khususnya yang membahas masalah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen SDM (Sumberdaya Manusia)

Menurut Hasibuan(2007: 14), menyatakan: “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Dalam organisasi/perusahaan SDM merupakan sumberdaya yang paling penting dan berharga untuk mewujudkan tujuan organisasi/ perusahaan, bagaimanapun canggihnya alat-alat pada perusahaan tanpa adanya peran aktif karyawan tujuan tersebut tidak akan terwujud .

Menurut Edison dkk(2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumberdaya manusia untuk dapat menunjang aktifitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategi organisasi, dengan fungsi-fungsi diantaranya adalah :

1. Data kepegawaian
2. Perencanaan dan pengembangan
3. Rekrutmen
4. Kompensasi dan kesejahteraan
5. Kedisiplinan dan aturan
6. Penilaian dan penghargaan
7. Memotivasi
8. Pemeliharaan

9. Pengintegrasian

10. Kesehatan kerja

2.1.2 Kinerja

Arti Kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Definisi atau pengertian kinerja yang dikatakan oleh para ahli sangat banyak sekali, namun ada beberapa yang mempunyai kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison dkk 2017:188).

Menurut Fahmi (2016:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dalam suatu organisasi juga dibutuhkan yang namanya penilaian kinerja, karena pada saat yang bersamaan karyawan juga membutuhkan untuk perbaikan atau peningkatan kinerja agar lebih baik. Pelaksanaan penilaian kinerja ini berhubungan dengan tujuan dari perusahaan, misalnya untuk menetapkan kebijakan gaji karyawan, mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikan dalam periode tertentu, promosi jabatan atau untuk memenuhi keperluan yang lain. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Fahmi (2016:203).

Manfaat Penilaian kinerja

Ada banyak manfaat yang diperoleh pihak manajemen dengan dilakukannya penilaian kinerja. Fahmi (2012:204-205) menyatakan bahwa penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivan karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatih dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distributor penghargaan.

Menurut Ricky W. Griffin (dalam Fahmi, 2016:206) bahwa, dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

1. Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak

memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuan secara maksimal.

2. Metode pertimbangan (*judgemental methods*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seseorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian rangking ini dianggap memiliki kelemahan jika seseorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki kelompok rangking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seseorang ditempatkan dalam kelompok dengan rangking buruk maka otomatis rangkingnya juga tidak bagus.

Faktor- faktor yang Mempengaruhinya

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, kinerja disebabkan oleh banyak faktor, bagaimanapun setiap faktor menjadi bagian yang perlu diamati. Dibawah ini merupakan contoh sederhana yang bisa diamati dan dievaluasi menurut Edison dkk (2017:191-192) yaitu:

1. Kompetensi

Apakah kompetensi pegawai yang ada masih rendah? Jika “iya”, perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.

2. Teknologi/mesin

Apakah kemampuan teknologi/mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat? Jika “tidak”, perlu perbaikan atau penggantian

dengan yang baru. Jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi/mesin yang ada.

3. Metode/sistem

Apakah metode/sistem yang ada mendukung? Jika “tidak”, perlu dibangun metode/sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang/bagian.

2.1.3 Soft Skill

Menurut Prastiwi (2011: 3) *soft skills* diartikan sebagai kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal. Pada perkembangan berbagai jenis pekerjaan saat ini yang melibatkan banyak orang dengan ketrampilan dan kemampuan yang berbeda-beda, maka akan ditunjang dengan ketrampilan lain yang dikenal dengan sebutan *Soft Skills* (Ketrampilan Non Teknis).

Secara garis besar *soft skills* merupakan gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal (Purnami, 2013: 99). Dengan *soft skills* seseorang akan memiliki keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun, dan keterampilan spiritual (Elfindri, 2010: 67).

Soft skills adalah kemampuan atau keterampilan seseorang yang menyangkut kehidupan sosialnya yang lebih menekankan pada EQ

(*Emotional Intelligence Quotient*) seseorang dibandingkan Intelligence Quotient (IQ) nya (Munandar,2011). Sangatlah penting seorang karyawan memiliki *soft skill* dalam dunia pekerjaan karena harus dapat menumbuhkan sikap-sikap yang mengarah pada sekumpulan karakteristik kepribadian. Seperti memiliki sifat tanggung jawab yaitu; disiplin atau selalu datang tepat waktu dalam setiap pertemuan, bekerja sampai detik terakhir untuk menyelesaikan tugas, berhati-hati dalam melakukan pekerjaan, dan dapat menepati janji (Munandar, 2011).

2.1.4 Hard Skill

Menurut Basir (2011) *Hard skill* adalah kemampuan yang biasa dipelajari di sekolah atau universitas yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan intelektual yang berhubungan dengan subyek yang dipelajari. *Hard skill* merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *intelligence quotient* yang berhubungan dengan bidangnya (Syawal, 2009:4)

Sailah (2008) *Hard skill* yaitu penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya (insinyur mesin tentunya harus kompeten dalam pengetahuan permesinan, dokter harus mumpuni dalam ilmu kedokteran, demikian pula profesi yang lainnya). *Hard skill* adalah *Both non-cognitive(or “soft”)and cognitive(or “hard”) skills are important components of human capital*(Simon, 2005) (Kedua keterampilan baik *non cognitive* (atau *soft*) dan *cognitive* (atau

hard) adalah komponen penting dari modal manusia). Sering kali *hard skill* diartikan sebagai penetapan ukuran kemampuan teknis seorang yang lihat dari bukti-bukti tertulis yang dimilikinya seperti ijazah, sertifikat atau lain sebagainya.

- a Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
- b Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
- c Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.
- d Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliable dan konsisten.
- e Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang menyangkut Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill* dan Kompetensi Interpersonal Terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian Hariyanto (2016) tentang **Pengaruh *Soft Skill* dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan di Wilayah Kabupaten Pasuruan**. Dalam penelitian ini menggunakan deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*) sampel penelitian 90 karyawan perusahaan dengan pengambilan sampel secara random. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja. Perubahan *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan komitmen. Perubahan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja serta besarnya pengaruh total 72,5%.

Hasil penelitian Wahyuni (2016) tentang **Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan**. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui pembagian kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai maka disimpulkan bahwa hipotesis di terima.

Saftian Pradana, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, 2016 Melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kompetensi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai**. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kompetensi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Buleleng. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan (UPP) Kelas III Buleleng, dan objeknya adalah kompetensi interpersonal, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah pencatatan dokumen dan metode kuesioner kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian, Tahun dan judul penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Hariyanto (2016), Pengaruh Soft skills dan Komitmen terhadap kinerja karyawan perusahaan di wilayah kabupaten pasuruan	Variabel dalam penelitian ini adalah soft skills dan komitmen terhadap kinerja karyawan	Deskriptif dan analisis jalur (path analysis)	Perubahan <i>soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja. Perubahan <i>soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan komitmen. Perubahan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja.	Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah terdapat pengaruh soft skill terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini ditambahi hard skill dan kompetensi internasional
2	Wahyuni (2016) "Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan	Variabel dalam penelitian adalah hard skill, soft skill dengan	uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel hard skill dan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian uji t yang	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pengaruh

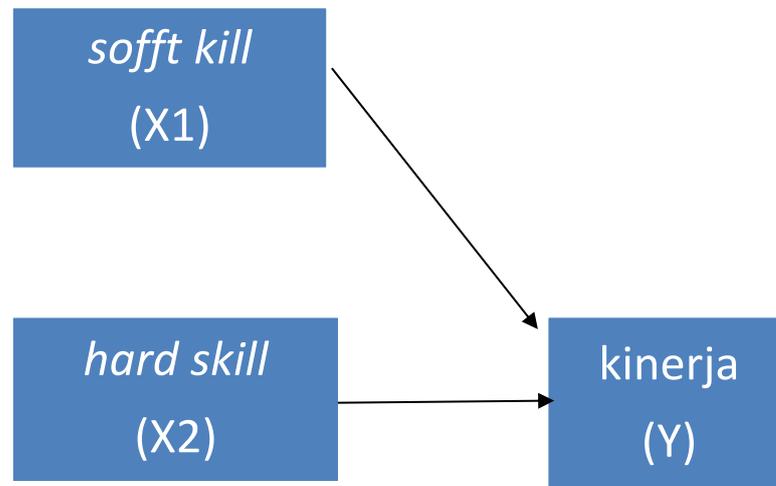
	Provinsi Sulawesi Selatan ”	kinerja pegawai	hipotesis	menunjukkan bahwa hard skill dan soft skill berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai maka disimpulkan bahwa hipotesis di terima.	soft skill dan hard skil.
3	Saftian Pradana, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila,	Variabel dalam penelitian ini adalah Kompetensi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai	analisis jalur	Hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Buleleng	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama sama meneliti tentang kompetensi interpersonal

2.3 Kerangka pemikiran

Kinerja yang tinggi merupakan penentu suatu keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaannya. Karyawan juga salah satu asset penggerak dalam suatu perusahaan dalam setiap kegiatan yang ada pada perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Setiap perusahaan/organisasi selalu mengharapkan karyawannya bekerja dengan baik, karena memiliki karyawan dengan kinerja yang bagus akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan/organisasi itu sendiri.

Perusahaan seringkali menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia yang dihadapi tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen perusahaan karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya. Jika para karyawannya memiliki cukup ketrampilan, baik secara teknis maupun non teknis, ataupun kemampuan berhungan dengan karyawan yang lain cukup baik maka kinerja mereka pun juga akan lebih baik dan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disusun kerangka pemikiran pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Alur Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka, peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam peneitian ni sebagai berikut :

1. Pengaruh penguatan *Soft Skill* pada Kinerja Karyawan

Hariyanto (2016) melakukan penelitian pada karyawan perusahaan diwilayah kabupaten pasuruan yang berjudul “ PENGARUH *SOFT SKILL* DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN”. Hasil penelitin ini mengungkapkan bahwa *soft skill* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, diajukan hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H1: *Soft skill* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh penguatan *Hard Skill* pada Kinerja karyaawan

Melihat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni (2016) yang berjudul “PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN” membuktikan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

H2: *Hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh penguatan *soft skill dan hard skill* pada karyawan KSPP BMT Bahtera Kota Pekalongan. Jenis penelitian asosiatif kuantitatif, yang akan dicari ada tidaknya pengaruh dari *soft skill dan hard skill* pada karyawan KSPP BMT Bahtera Kota Pekalongan dalam hal ini kinerja karyawannya. Dalam pendekatan penelitian, ada beberapa tahapan yang dilakukan yakni diawali dengan pengumpulan data melalui penyebaran koesioner kepada beberapa responden yang nantinya menjadi sampel dalam penelitian, menentukan instrumen penelitian dan metode yang digunakan, serta menganalisis data yang terkumpul disajikan dalam bentuk skripsi.

3.2 Operasionalisasi variabel

Berkaitan pada masalah yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan variabel operasional sebagai berikut :

3.2.1 Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya(Edison dkk 2017:188). indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas

3.2.2 *Soft Skill*

Secara garis besar *soft skills* merupakan gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal (Purnami, 2013: 99)

Indikator pengukuran dalam *soft skill* terdiri atas :

1. Keterampilan komunikasi
2. Keterampilan emosional
3. Bahasa
4. Etika
5. Moral

3.2.3 *Hard Skill*

Hard skill merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan intelligence quotient yang berhubungan dengan bidangnya (Syawal, 2009:4). Adapun indikator-indikator *hard skill* adalah :

1. Ilmu pengetahuan
2. Teknologi
3. Keterampilan teknis
4. Keterampilan akademis

3.3 Populasi, Sampel dan Metode Penarikan sampel

3.3.1 Populasi, Sampel

Dalam penelitian ini obyek yang akan diteliti adalah besarnya populasi yang ada. Nawawi (1985 :141) menyebutkan bahwa, “ populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada KSPPS Bahtera Kota Pekalongan sebanyak 30 orang karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian metode jenuh atau metode sensus.

3.3.2 Metode Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini karena populasinya sebanyak 30 karyawan, maka sampel diambil semua. Sehingga penarikan sampelnya menggunakan teknik jenuh.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data dari responden yang diperoleh secara langsung atau data dari sumber pertama lapangan. Untuk pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan :

1. Observasi

Observasi yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan sumber daya manusia atau karyawan untuk memperoleh suatu data. Dengan kata lain observasi ialah suatucara untuk mencari atau mengumpulkan data dengan mengamati langsung atau terjun langsung ke lapangan, melihat secara real keadaan dan kondisi lapangan saat ini dengan segala aspek yang berhubungan langsung dengan penelitian.

2. Penyebaran kuesioner

Dalam kuesioner ada sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang tertulis yang nantinya diisi oleh para responden dan bertujuan untuk menggali informasi lebih dalam dari responden, yang berkenaan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Karena ini merupakan sebuah alat uji, maka terlebih dahulu angket harus diuji tingkat kevaliditas dan reliabilitasnya.

3.5 Teknik Analisis

3.5.1 Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen, suatu instrumen yang valid atau sah memiliki validitas yang tinggi. Suatu instrumen yang valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara

tepat (Sugiyono,2014). Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sejauh mana ketelitian dan ketepatan dalam penelitian.

Adapun dasar untuk pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu:

1. Jika nilai rhasil positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka variabel tersebut valid.
2. Jika nilai rhasil negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun rhasil negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa tingkat ketepatan suatu penelitian. Untuk menguji reliabilitas menggunakan teknik rumus alpha.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu:

1. Jika nilai Crombach alpha $> 0,60$ maka variabel tersebut Reliabel.
2. Jika nilai Crombach alpha $< 0,60$ maka variabel tersebut tidak Reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas merupakan pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi

normal atau tidak. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2tailed) $>$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaiknya H_a ditolak.
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaiknya H_a diterima. (Nugroho, 2005).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi. Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam hal ini menggunakan model pengujian yang bisa digunakan yaitu dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Santoso (2005), pada umumnya jika VIF lebih besar dari lima, maka variabel tersebut tidak terbebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresiGhozali (2011). Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari

residual (Santosa dan Ashari, 2005). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ada antara *soft skill*, *hard skill* dan kompetensi interpersonal terhadap kinerja. Persamaan umum regresi berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

$X_1 = \textit{soft skill}$

$X_2 = \textit{hard skill}$

$Y = \textit{kinerja}$

$a = \textit{konstanta}$

$b = \textit{koefisien}$

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (*soft skill dan hard skill*) terhadap variabel dependen (*kinerja karyawan*). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Uji F (F-test)

Uji F-statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji statistik F digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu :

Ha : *soft skill, hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah membandingkan p value dengan nilai α (derajat keyakinan).

Jika nilai p value $>$ nilai α maka hipotesis ditolak

Jika nilai p value $<$ nilai α maka hipotesis diterima

b. Uji t

Uji statistik t ini (Ghozali, 2011) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. dapat digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini uji statistik t digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu :

Ha : *soft skill, hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kriteria dalam pengujian hipotesis :

Jika nilai p value $>$ nilai α maka hipotesis ditolak

Jika nilai p value $<$ nilai α maka hipotesis dapat diterima

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai(R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Sebuah Catatan Proses Menuju Kesamaan Visi & Peran KSPPS BMT BAHTERA dalam Membangun sistem intermediasi keuangan di tingkat MIKRO yang di dalamnya terdapat “Baitul Maal” dan “Baitut Tamwil” yang dalam operasionalnya dijalankan dengan menerapkan prinsip-prinsip syari’ah

Jejak Pertama Tahun 1995

“BMT BAHTERA“ Pekalongan berdiri pada tanggal 01 Oktober 1995, pendirian “BMT BAHTERA“ Pekalongan diprakarsai oleh para tokoh–tokoh Cendikiawan, Pengusaha, Ulama’ dan Tokoh Masyarakat Kota Pekalongan, yang melihat bahwa pada realitanya masyarakat kelas bawah dan Pengusaha kecil tidak dapat mengembangkan usahanya, karena terbatasnya lembaga yang memfasilitasi mereka baik di bidang permodalan ataupun bidang peningkatan kualitas SDM, Lebih tragis lagi, Banyaknya para pengusaha kecil mikro yang terjerat hutang rentenir dengan bunga besar yang mencekik & mematikan usaha.

Berawal dari event SEMINAR EKONOMI SYARI’AH bersama Pakar Ekonomi Syari’ah “Syafi’i Antonio” Di Hotel Nirwana Pekalongan (Agustus 1995) Dihadiri Mujahid Ekonomi Syari’ah se-Eks karisidenan Pekalongan Melecut

Pendirian KSU Bina Sejahtera dengan Unit Usaha Simpan pinjam BMT Bahtera pada tanggal 1 Oktober 1995

Pada 1 Oktober 1995 BMT Bahtera Mengawali Jihadnya di Jl. RA Kartini Pekalongan dengan jumlah karyawan 5 orang dan modal awal Rp. 26 juta. Pembiayaan “bakul Janganan/rujak dengan memberikan pinjaman modal sebesar Rp 25.000,- kepada para pedagang pecel di lingkungan sekitar Kantor.

Jejak Kedua Tahun 1996

Berdirinya Kantor Cabang kedua di Jl Banyurip Alit Buaran Pekalongan Tepat pada 1 Oktober 1996. Terbukanya pintu kejayaan KSPPS BMT BAHTERA. Satu Keberanian Menembus batas yang penuh Tantangan dibelantara komunitas Sentra home Industri Batik & Konveksi yang berkelas.

Jejak Ketiga Tahun 1997

Berdirinya Kantor Cabang yang menjadi implementasi terciptanya Embrio BMT INTI / BMT Pusat, yang disebut dengan BMT BAHTERA INTI.

Disinilah BMT Bahtera memancang Tonggak sejarah Produk Unggulan “SAHARA” (*Simpanan Hari Raya*), Simpanan yang setoran per minggunya pada mulanya hanya Rp 1.000,- Pada tahun 2012 Produk Sahara sudah menembus Angka 9 Milyard.

Jejak Keempat Tahun 1998

Dengan hirroh/semangat “Taawanu Alal Birri wat Taqwa” KSPPS BMT BAHTERA menerima permohonan Bermitra dengan Koperasi Masjid Agung Batang “Darul Muttaqien” untuk memegang Penuh Technical Management.

Satu-satunya Cabang KSPPS BMT BAHTERA yang berafiliasi dengan Masjid, yang menampung dana infaq Jum’at Masjid, Simpanan Sekolah, SD, SLTP, MA, TK & TPQ pada *Yayasan Masjid Darul Muttaqien*. Inilah E-Masjid yang telah kita rintis jauh-jauh hari pada tahun 1998 sebelum di tahun 2011 berbagai pihak melaunching Program E-Masjid (Ekonomi berbasis Masjid)

Jejak Kelima Tahun 1999

Pasar COMAL, persisnya berada di kawasan strategis Comal Pemalang. Pasar ini tidak besar, namun ramai oleh pedagang yang beraneka ragam. Di sudut lain pasar, **Bank Titil** menjadi Primadona di pasar Comal karena keluwesan & Kecepatan pemberian kredit walau dengan Bunga tinggi dan Mencekik. Misi Perang Melawan Rentenir kembali dikobarkan.

Jejak Keenam Tahun 2003

Keberanian Awal KSPPS BMT BAHTERA Membeli Kantor Pusat sebagai “head Office” roda Operasional BMT BAHTERA. Disinilah Semuanya terbangun, Sistem, SDI, Software, infrastruktur, kelembagaan & Baitul Maal menuju BMT Mandiri Profesional .

Jejak Ketujuh Tahun 2005

Mendekatkan KSPPS BMT Bahtera dengan Komunitas yang terbentuk di Kecamatan Warungasem. Edukasi Syari'ah & Empowering serta Pendampingan mitra lebih intensif

Jejak Kedelapan Tahun 2008

Setelah melampui Pertimbangan yang Sangat Ketat, Akhirnya BMT Bahtera Cabang COMAL ditutup operasionalnya pada tahun 2008, dan tetap melanjutkan misi : To push the loan shark (Perang melawan Rentenir) Tahap Keempat, dan dibukalah Kantor Cabang PASAR BANJARSARI Pekalongan

4.2. Visi dan Misi

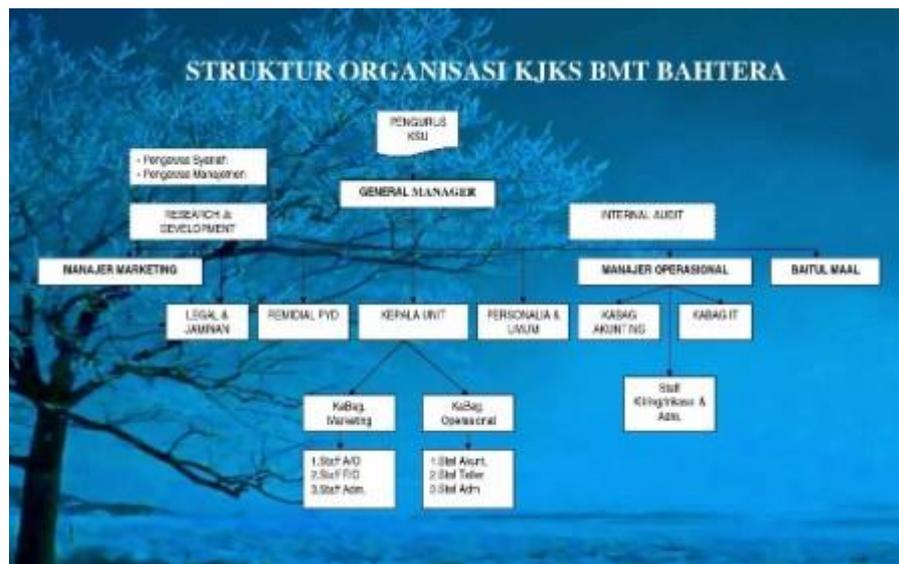
VISI : Menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang dikelola secara profesional dan amanah, bermanfaat bagi umat menuju kehidupan masyarakat yang lebih sejahtera, adil dan diridhoi Allah SWT.

MISI :

1. Mewujudkan lembaga keuangan mikro syariah yang dikelola secara murni dan konsekwen.
2. Mewujudkan KSPPS BMT BAHTERA Pekalongan sebagai media dakwah dalam penguatan ekonomi ummat.
3. Menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang mandiri dan tidak bergantung pada pihak lain.

4. Menumbuhkembangkan budaya kerja yang berprinsip jujur, amanah, adil profesional, kreatif dan inofatif serta sanggup menghadapi tantangan yang ada.
5. Menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang diandalkan masyarakat muslim di wilayah Jawa Tengah.
6. Menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang mengedepankan aspek kemanfaatan jangka panjang.

4.3. Struktur Organisasi



Kondisi

KSPPS BMT BAHTERA adalah sebuah lembaga keuangan yang berbadan hukum Koperasi Keuangan Syariah

A. Identitas KJKS BMT BAHTERA :

1. Legalitas lembaga : Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal wat Tamwil BAHTERA
2. Legalitas
No. dan Tgl BH. : 12940/BH/KWK.II/XII/1996 & 31 Des. 1996
Akta Perubahan : 02/PAD/KDK.II/III/2008 Tgl 12 Feb 2008
Akta Perubahan : 22/PAD/KDK.II/X/2009 Tgl 13 Okt 2009
No. SIUP : 118/11.03/SIUP/X/1998
Diperbaharui pada tahun 2010 : 08/11-03/PB/VI/2010
SISPK : 23/SISPK/KDK.11/X/2009
NPWP : 1.620.226.9-502
3. Alamat Kantor Pusat : Jl. dr.Sutomo Mega Grosir MM Blok A 10
Pekalongan
☎ (0285) 423134 (hunting) Fax. (0285) 4416400
4. Ketua Koperasi : Budi Hardyansyah,SE.MM
5. Kegiatan usaha : Simpan Pinjam Syariah

4.4. Manajemen dan Organisasi

a. Manajemen

Menerapkan manajemen berbasis Syariah pada seluruh Operasional KSPPS BMT Bahtera Perkembangan lembaga keuangan Syari'ah di Indonesia dari tahun ketahun terus menunjukkan perkembangan yang sangat menggembirakan. Salah satu wujud dari pesatnya lembaga keuangan Syari'ah adalah dengan berdirinya bank syari'ah dan Lembaga keuangan Syari'ah/BMT/BPRS dll. Menerapkan manajemen berbasis syari'ah di semua lini operasional KSPPS BMT BAHTERA adalah harga mati.

Manajemen berbasis syari'ah akan melahirkan proses kerja dan hasil yang sesuai dan tidak menyimpang dengan aturan Allah SWT. Manajemen berbasis Syari'ah akan melahirkan pengurus koperasi yang senantiasa berperilaku syari'ah, Leder-leader yang berkepribadian Syari'ah, para pembuat laporan keuangan (akunting) yang jujur, tanpa rekayasa sehingga sesuai dengan prinsip syari'ah, Juga akan melahirkan para marketer yang senantiasa berkarakter Syari'ah.

Konsentrasi dalam melaksanakan manajemen berbasis Syari'ah di KJKS BMT BAHTERA meliputi :

- Pengurus Koperasi Yang Faham tentang Ekonomi Syari'ah & Lembaga Keuangan Syari'ah/Perbankan Syari'ah
- Pengawas Manajemen yang Faham Laporan Akuntansi Syari'ah
- Dewan Pengawas Syari'ah yang memahami seluk beluk Produk Syari'ah & Implementasi/aplikasi lembaga keuangan Syari'ah
- General manager yang memiliki jiwa leadership dan memahami konsep ekonomi dan lembaga keuangan syari'ah serta Aplikasinya.
- Bagian Marketing yang berjiwa marketer syari'ah, dan sangat faham tentang aplikasi syari'ah
- Bagian Operasional yang faham prinsip syari'ah dan faham akuntansi Syari'ah

- Dan semua Pengelola yang faham secara Utuh Produk-Produk Syari'ah, Aplikasi ekonomi Syari'ah serta berkpribadian Syari'ah

Mempersiapkan leader-leader Profesional yang mumpuni dibidang ekonomi Syari'ah yang siap melanjutkan tongkat estafet kepemimpinan KSPPS BMT BAHTERA dimasa mendatang

Salah satu tugas Pemimpin adalah mengembangkan tim nya untuk kepentingan memenuhi pekerjaan saat ini (terutama melalui coaching skill) ataupun untuk kepentingan jangka panjang (kaderisasi) melalui mentoring skill dari Pemimpin tersebut.

Seorang pemimpin yang hanya mampu mengembangkan tim/menciptakan Fololwer-Follower saja belum dianggap berhasil, karena dibelakangnya hanya seorang follower saja, Seorang Pemimpin dikatakan berhasil apabila telah berhasil mencetak leader-leader baru yang diharapkan dapat melanjutkan tongkat Estafet kepemimpinan KSPPS BMT Bahtera dimasa mendatang.

Mempersiapkan Leader-Leader Profesional dapat ditempuh dengan beberapa Cara :

- Memacu para pengelola untuk belajar tentang teori dan teknik terbaru mengenai Kepemimpinan & mengacu pada perusahaan lain yang menjadi model sukses lakukan. Cara yang ditempuh adalah dengan cara magang di Perusahaan lain yang sukses, mengikuti materi

kepemimpinan dan disini Biasanya terbangun networking dengan para manajer atau pemimpin perusahaan Lain

- Metode kelas yang cukup populer dengan pendekatan” Sensivity Training”. Dengan metode Pelatihan ini yang diasah adalah emosi dan tingkah laku interpersonal dari simanajer. Pada Pelatihan ini lebih difokuskan kepada Dimensi interpersonal dari kepemimpinan dan pengaruh pemimpin terhadap orang-orang yang langsung berada dibawahnya.
- Training/Kursus Singkat kepemimpinan, yang biasanya lebih difokuskan pada role Play, dengan Praktek dan Latihan ketrampilan yang digunakan untuk mencari satu person yang bisa digunakan oleh mereka pada tiap situasi yang dihadapi.
- Memberikan kesempatan kepada para leader untuk menempati jabatan kepemimpinan tertentu pada jenjang yang ada, dengan cara menggeser tugas dan jabatan dengan yang lainnya.
- Problem Pergeseran manager atau Pemimpin akan berimplikasi pada penempatan senior manager pada jenjang selanjutnya, maka dalam hal ini menempatkan senior manager pada pos-pos anak Perusahaan/CV/PT atau bentuk lainnya adalah Alternatif untuk melanjutkan estafet kepemimpinan KSPPS BMT BAHTERA dimasa mendatang.

Menerapkan Praktek *good Corporate governance* di KSPPS BMT Bahtera

Untuk menata masa depan perlu menjadikan masa lalu sebagai pelajaran. Menilik kembali akar permasalahan multi dimensi yang dihadapi bangsa, faktor paling fundamental yang memicu terjadinya krisis (selain termarginalkannya aspek agama) adalah terabaikannya prinsip-prinsip GCG dalam setiap tatanan kehidupan. Ketika kesadaran publik akan dimensi religius yang selama ini termarginalkan mulai mengalami *renaissance*, hadirnya kehidupan yang bersandar pada nilai-nilai syar'i menjadi kebutuhan yang urgen dan krusial. Sektor lembaga yang juga mengalami imbas luar biasa dari krisis multidimensi telah menyadarkan publik bahwa sistem keuangan konvensional yang selama ini dianggap perfect telah memberi andil besar dalam memurukkan perekonomian nasional.

Bertolak dari pemaparan di atas bahwa lemahnya praktek, implementasi dan atau dilanggarnya prinsip GCG telah menjadi faktor utama yang menyebabkan terjadinya krisis ekonomi dan lembaga keuangan. Perbedaan signifikan antara lembaga keuangan konvensional dan lembaga keuangan syariah adalah pada esensi GCG. Realisasi prinsip-prinsip GCG pada lembaga keuangan syariah merupakan pengejawantahan dan aktualisasi amaliah pertanggungjawaban pada Allah SWT dari manajemen dan karyawan sebagai pemikul amanah,

yang terimplementasikan secara langsung dalam berbagai sistem hak, proses dan kontrol internal dan eksternal untuk melindungi kepentingan stakeholders. GCG memiliki implikasi luas manakala diterapkan secara konsisten.

- O Konsep Good Corporate Governance di KSPPS BMT Bahtera GCG di KSPPS BMT Bahtera merupakan refleksi integral antara ibadah dan muamalah yang bersandar pada nilai-nilai ilahiah. Sehingga seluruh subjek, objek dan aktivitas KSPPS BMT Bahtera terbingkai dalam formula yang islami. GCG tidak semata-mata sebagai tuntutan profesionalisme KSPPS BMT Bahtera tetapi sekaligus juga sebagai aktualisasi prinsip muamalah islami yang akan dipertanggungjawabkan secara langsung kepada Allah SWT.

- O Aplikasi GCG di KSPPS BMT Bahtera dalam tatanan operasional Realisasi GCG dengan baik dan konsisten merupakan sebuah kerja keras bagi KSPPS BMT Bahtera. Sebagai subjek baru yang masih perlu banyak dipelajari KSPPS BMT Bahtera menghadapi dilema yang sama. Bukan hanya karena konsep GCG lahir dan berkembang dari budaya barat, namun GCG harus mengikuti standar syar'i. Keberhasilan GCG sangat dipengaruhi oleh kondusifnya GCG selaku suprastruktur yang bertugas memayungi dengan produk hukum. Sebagai implementasi prinsip-prinsip GCG, KSPPS BMT Bahtera dapat menerapkan tiga langkah penting: communication, commitment dan culture.

Communication diperlukan dalam upaya membangun commitment untuk menerapkan prinsip-prinsip GCG yang telah dibangun dan dibentuk oleh organisasi melalui sebuah sistem yang telah disepakati. Dengan communication yang baik dan efektif maka diharapkan akan tumbuh commitment yang kuat untuk melaksanakan prinsip-prinsip GCG secara nyata di segenap lingkungan organisasi. Sementara culture KSPPS BMT Bahtera sebagai lembaga koperasi syariah harus senantiasa memunculkan dan merefleksikan nilai-nilai Islam.

- O Empat prinsip utama dalam penerapan GCG di KSPPS BMT Bahtera
 - a. Fairness, yaitu perlakuan yang seimbang antara stake holders (anggota koperasi), pengurus koperasi dan manajemen
 - b. Transparansi, yaitu pengungkapan informasi dan laporan keuangan, kinerja dan informasi-informasi lainnya yang relevan, akurat dan tepat waktu.
 - c. Akuntabilitas, yaitu akuntabilitas manajemen terhadap pengurus dan anggota melalui pengawasan yang efektif dan perimbangan kekuasaan antara manajer, pengurus koperasi, pengawas, pengawas syariah dan auditor.
 - d. Tanggung jawab, yaitu tanggung jawab sosial sebagai anggota masyarakat terhadap masyarakat meliputi tanggung jawab pematuhan hukum dan pengakuan kebutuhan sosial masyarakat.

Menerapkan Manajemen mutu

O Pengendalian Dokumen

Pengendalian dokumen adalah tindakan yang sejalan dengan kebijakan mutu BMT, dimana perlu dilakukan upaya untuk menjaga kesesuaian kebijakan dengan pembuatan dan pemanfaatan dokumen dalam kegiatan pengadministrasian BMT.

Tujuan pengendalian dokumen adalah :

- a. Untuk memastikan agar setiap dokumen dan data yang berkaitan dengan sistem mutu diperiksa dan disahkan oleh pihak yang berwenang sebelum digunakan.
- b. Untuk memastikan agar setiap dokumen dan data yang berkaitan dengan sistem mutu serta perubahannya tersedia pada pihak yang membutuhkannya.
- c. Untuk menjamin bahwa dokumen dan data yang kadaluarsa tidak digunakan lagi.
- d. Untuk menjamin penggandaan dan pengarsipan dokumen tersebut dikendalikan oleh petugas yang telah ditentukan.

o Rapat-rapat

Yang dimaksud dengan rapat adalah pertemuan-pertemuan rutin yang dilakukan oleh Dewan Pengawas Syariah, Pengurus, Pengelola dan Staf BMT.

Rapat-rapat ini ditujukan untuk mengevaluasi hasil dan perumusan langkah-langkah taktis maupun strategis BMT.

Yang termasuk dalam rapat-rapat ini antara lain :

- a. Rapat Pengurus
- b. Rapat Manajemen
- c. Rapat Dewan Pengawas Syariah
- d. Rapat Badan Pengawas Manajemen
- e. Rapat Pengurus dan Badan Pengawas Manajemen
- f. Rapat Evaluasi Harian (Kepala Cabang, Kabag Marketing, dan Staf)
- g. Rapat Evaluasi Mingguan (Manajer Marketing, Manajer Operasional, Kepala Cabang, Legal, Remedial, dan Kabag Marketing)
- h. Rapat Evaluasi Bulanan (General Manager, Manajer Marketing, Manajer Operasional, Kepala Cabang, Legal, Remedial, Kabag Marketing, dan Staf)

Tujuan dari rapat-rapat ini adalah memberikan tuntunan kepada manajemen puncak untuk melakukan dan memastikan apakah sistem mutu SOM dan SOP masih cocok, efektif dan memadai secara berkala dalam hubungannya dengan kebijakan mutu dan sasaran mutu SOM dan SOP.

Penanggung Jawab

- a. Rapat Pengurus : Ketua Pengurus
 - b. Rapat Manajemen : General Manager
 - c. Rapat Dewan Pengawas Syariah : Ketua DPS
 - d. Rapat Badan Pengawas Manajemen Ketua BPM
 - e. Rapat Pengurus dan Badan Pengawas Manajemen : Ketua Pengurus
 - f. Rapat Evaluasi Harian : Kepala Cabang
 - g. Rapat Evaluasi Mingguan : Manajer Marketing
 - h. Rapat Evaluasi Bulanan : MM/MO
- b. Personalia/SDM
- Studi banding ke lembaga lain sebagai referensi dan rujukan secara berkala
 - pengembangan SDM

- Training dan pelatihan
 - o motivasi / pembentukan tim yg solid
 - o Peningkatan kualitas karyawan
 - o Syari'ah education karyawan
 - o Pelatihan Leadership
- Sertifikasi dan kompetensi karyawan

Tersertifikasi sesuai Jabatan Minimal pengelola 3 orang fulltime (manager /pembiayaan, Teller/CS, Pembukuan)

- Rekrutmen karyawan
- Agenda Rutin bulanan Bahtera kampus
- Fit and Proper test tahunan
 - o Memperkuat Profesionalisme dan ESIQ (Emotional, Spiritual, IntellectualQuestion)
 - o Lulus test dasar pengelolaan BMT sesuai jabatan yang akan diduduki
- Penerapan cara kerja positif berbasis kinerja dan hasil

c. Membentuk MOZAIK BAHTERA

Busana Islami Karyawan

Yang pertama dilihat oleh masyarakat adalah penampilan kru KSPPS BMT Bahtera yang dibalut dengan busana islami. Para wanitanya dengan ramah melayani keperluan anda, berbusana rapi plus jilbab menawan. Sementara para prianya mengenakan seragam rapi.

Bagi orang banyak busana mungkin bukan merupakan sesuatu yang substansial, namun demikian Bahtera melihatnya sebagai sesuatu yang penting. Tidak bisa dipungkiri busana sangat mendukung citra, dan dalam banyak kasus menjadi penilaian awal dari sisi pelanggan terhadap kualitas dari jasa yang disajikan. Dalam benak masyarakat busana dengan jilbab dan seragam rapi, sangat cocok dan identik dengan nilai-nilai Islam, karena Allah sangat menyukai segala sesuatu yang rapi. Sewajarnya kru KSPPS BMT Bahtera memenuhi expectasi itu dengan mengenakannya dalam keseharian mereka saat bekerja. Demi kepentingan organisasi, selera pribadi dalam berbusana semestinya dikesampingkan. Baju seragam rapi yang dipakai hendaknya mencerminkan citra profesional, kalo perlu dilengkapi dengan jas, sementara baju seragam dengan jilbab yang dikenakan para wanitanya, selain tampak indah dilihat juga menampilkan kesederhanaan dan mengurangi kesan jor-joran antar kru wanita dalam berpakaian.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskriptif data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada objek penelitian karyawan KSPPS BMT BAHTERA Kota Pekalongan untuk mengetahui pengaruh soft skill dan hard skill pada karyawan. Penelitian ini di peroleh dari data primer berupa tanggapan atau jawaban dari 30 orang responden. Setelah data primer diperoleh di atas dan di analisis, hasilnya adalah sebagai berikut :

5.1. Identitas Responden

Data yang di peroleh oleh peneliti dari kuesioner yang telah di isi oleh responden yang berkaitan dengan karakteristik responden yaitu :

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang di isi oleh responden, di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-Laki	16	53 %
Perempuan	14	47 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data Primer diolah

Data tabel 5.1 diatas dapat di ketahui bahwa dari 30 responden, yang berjenis kelamin laki-laki ada 16 orang (53%) dan yang berjenis kelamin perempuan ada 14 orang (47%), Berdasarkan analisis ini bahwa jumlah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki jumlahnya lebih besar dibandingkan yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini karena di BMT Bahtera untuk tenaga marketing yang meliputi bagian pembiayaan dan tabungan yang dibutuhkan adalah karyawan laki-laki karena bekerjanya di lapangan.

2. Umur Responden

Berdasarkan kuesioner yang di isi oleh responden berkaitan dengan umur responden dapat di lihat pada tabel 5.2 di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.2

Umur Responden

Umur	Jumlah	Prosentase
≤ 20 Tahun	1	3 %
21 - <25 Tahun	5	17%
26 - <30 Tahun	10	33%
>30 Tahun	14	47%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Data tabel 5.2 diatas dapat ketahui bahwa dari 30 responden, jumlah yang paling besar adalah di atas 30 tahun yaitu sebanyak 14 orang (47%), antara 26-<30 tahun sebanyak 10 orang (33%), sedang umur 21-<25 tahun sebanyak 5 orang (17%), yang paling sedikit umur <20 tahun hanya 1 orang (3%). Berdasarkan analisis ini bahwa usia diatas 30 tahun adalah yang paling besar. Hal ini karena di BMT Bahtera dalam perekrutan tenaga yang dibutuhkan lulusan S1 dan sejak berdiri tahun 1995 sampai sekarang maka usia karyawan diatas 30 tahun.

5.2. Data Tanggapan Responden

Analisis data primer yang berupa data kualitatif atau sikap responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan soft skill dan hard skill pada Karyawan adalah sebagai berikut :

5.1 Analisis Pembahasan

5.1.1 Variabel *Soft Skill* (X1)

Tanggapan responden mengenai pertanyaan *Soft Skill* (X1). Dapat dilihat pada tabel 5.9

Tabel 5.9
Hasil Uji Deskriptif Dari Pertanyaan *Soft Skill* (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	saya mampu menyampaikan informasi secara benar dan jelas	10 33,3%	16 53,3%	4/ 13,3%	0	0	30/ 100%
2	saya mampu menahan emosi dan selalu berfikir positif	8 27 %	17 57%	5/ 16%	0	0	30/ 100%
3	saya menggunakan bahasa yang mudah dipahami rekan kerja	9/ 30%	21/ 70%	0	0	0	30/ 100%
4	saya selalu ramah dan sopan dengan atasan maupun rekan sesama kerja	13/ 43%	13/ 43%	4/ 14%	0	0	30/ 100%
5	saya selalu menghargai rekan kerja saya	4/ 14%	21/ 70%	5/ 16%	0	0	30/ 100%

*sumber data :diperoleh dari data primer yang di olah

Berdasarkan tabel 5.9 dapat dijelaskan bahwa :

1. Mengenai Pertanyaan “saya mampu menyampaikan informasi secara benar dan jelas” bahwa responden yang memberikan penilaian **sangat setuju** sebanyak 10 responden atau 33,3% dan penilaian **setuju**

sebanyak 16 responden atau 53,3% . hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu menyampaikan informasi secara benar dan jelas karena lebih dari 86% menjawab SS dan S.

2. Mengenai pertanyaan “saya mampu menahan emosi dan selalu berfikir positif” bahwa responden yang memberikan penilaian **sangat setuju** sebanyak 8 responden atau 27 % dan penilaian **setuju** sebanyak 17 responden atau 57% . hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu menahan emosi dan selalu berfikir positif karena lebih 84% menjawab SS dan S.
3. Mengenai pertanyaan “saya menggunakan bahasa yang mudah dipahami rekan kerja” bahwa responden yang memberikan penilaian **sangat setuju** sebanyak 9 responden atau 30 % dan penilaian **setuju** sebanyak 21 responden atau 70 % . hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan menggunakan bahasa yang mudah dipahami rekan kerja.
4. Mengenai pertanyaan “saya selalu ramah dengan atasan maupun rekan sesama kerja” , bahwa responden yang memberikan penilaian **sangat setuju** sebanyak 13 responden atau 43 % dan penilaian **setuju** sebanyak 13 responden atau 43 % . Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan selalu ramah dan sopan dengan atasan maupun rekan sesama kerja. Karena lebih dari 86% menjawab SS dan S.
5. Mengenai pertanyaan “saya selalu menghargai rekan kerja saya” bahwa responden yang memberikan penilaian **sangat setuju** sebanyak 4 responden atau 14 % dan penilaian **setuju** sebanyak 21 responden

atau 70 % . hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan selalu menghargai rekan kerjanya. Karena lebih dari 84% menjawab Ssdan S.

5.1.2 Variabel Hard Skill (X2)

Tanggapan responden mengenai pertanyaan *Hard Skill*. Dapat dilihat pada tabel

Tabel 5.10
Hasil Uji Deskriptif Dari Pertanyaan *Hard Skill*

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam mendukung pekerjaan yang ditangani	6 20%	21/ 70%	3/ 10%	0	0	30/ 100%
2	saya mampu mengoperasikan peralatan perusahaan dengan baik dan benar	5/ 17%	24/ 80%	1/ 3%	0	0	30/ 100%
3	keahlian teknis saya sudah sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya tangani	3/ 10%	21/ 70%	6 20%	0	0	30/ 100%
4	saya selalu belajar untuk meningkatkan pengetahuan saya	3/ 10%	24/ 80%	3/ 10%		0	30/ 100%

1. Mengenai pertanyaan “saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam mendukung pekerjaan yang ditangani” , bahwa responden yang memberikan penilaian **sangat setuju** sebanyak 6 orang atau 20% dan penilaian **setuju** sebanyak 21 responden atau 70 % . Hal tersebut

menunjukkan bahwa karyawan selalu memiliki pengetahuan yang cukup dalam mendukung pekerjaan yang ditangani.

2. Mengenai pertanyaan “saya mampu mengoperasikan peralatan perusahaan dengan baik dan benar“., bahwa responden yang memberikan penilaian **sangat setuju** sebanyak 5 responden atau 17% dan penilaian **setuju** sebanyak 24 responden atau 80% . hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu mengoperasikan peralatan perusahaan dengan baik dan benar
3. Mengenai pertanyaan “keahlian teknis saya sudah sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya tangani” bahwa responden yang memberikan penilaian **sangat setuju** sebanyak 3responden atau 10% dan penilaian **setuju** sebanyak 21 responden atau 70% . hal tersebut menunjukkan bahwa keahlian teknis yang karyawan miliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani.
4. Mengenai pertanyaan “saya selalu belajar untuk meningkatkan pengetahuan saya”. bahwa responden yang memberikan penilaian **sangat setuju** sebanyak 3 responden atau 10% dan penilaian **setuju** sebanyak 24 responden atau 80 % . hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan selalu belajar untuk meningkatkan pengetahuannya.

5.1.3 Variabel Kinerja (Y)

Tanggapan pimpinan mengenai pertanyaan Kinerja karyawan (Y).

Dapat dilihat pada tabel5.12

Tabel 5.12
Hasil Uji Deskriptif Dari Pertanyaan Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan karyawan telah sesuai dengan harapan perusahaan	6/ 20%	21/ 70%	3/ 10%	0	0	30/ 100%
2	Kualitas yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	9/ 30%	18/ 60,0%	3/ 10%	0	0	30/ 100%
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa ada kesalahan	9/ 30%	20/ 67%	1/ 3%	0	0	30/ 100%

1. Mengenai pertanyaan “tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan karyawan telah sesuai dengan harapan perusahaan ”. bahwa responden yang memberikan penilaian **sangat setuju** sebanyak 6 responden atau 20% dan penilaian **setuju** sebanyak 21 responden atau 70% . hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan karyawan telah sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Mengenai pertanyaan “kualitas yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan”. bahwa responden yang memberikan penilaian **sangat setuju** sebanyak 9 responden atau 30 % dan penilaian **setuju** sebanyak 18 responden atau 60,0% . hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan

3. Mengenai pertanyaan “karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik tnpa ada kesalahan ”. bahwa responden yang memberikan penilaian **sangat setuju** sebanyak 9 responden atau 30% dan penilaian **setuju** sebanyak 20 responden atau 57 % . hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa ada kesalahan .

5.2 Pengujian Instrumen Penelitian (Uji Validasi Dan Reliabilitas)

Sebelum peneliti melakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen penelitian. Pengujian ini di lakukan untuk mengetahui apakah daftar pertanyaan yang di berikan kepada responden memiliki nilai valid dan reliabel.

5.2.1 Uji validitas dan reliabilitas variabel *soft skill* (X1)

Untuk lebih jelasnya rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas variabel *soft skill* dapat di lihat pada tabel 5.13

Tabel 5.13
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas
Variabel *Soft Skill*

No	Pertanyaan	Sig (2-tailed)	Keterangan
1	P1	,000	Valid
2	P2	,000	Valid
3	P3	,000	Valid
4	P4	,000	Valid
5	P5	,000	Valid
Reliabilitas $\alpha = 0,689$ atau $> 0,60$			Reliabel

*sumber : data primer yang di olah

Dari tabel 5.12 di atas dapat di jelaskan bahwa hasil perhitungan validasi dari setiap pertanyaan *soft skill* (X1) di peroleh hasil 0,000 lebih kecil dari 0,01 dengan demikian semua pertanyaan pada variabel *soft skill* adalah valid sehingga dapat di jadikan instrumen penelitian. Begitu juga dengan hasil reliabilitas, di peroleh hasil 0,689 lebih besar dari 0,60 maka dapat di nyatakan semua pertanyaan reliabel.

5.2.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Hard Skill (X2)

Untuk lebih jelasnya rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas ariabel hard skill dapat di lihat pada tabel 5.14

Tabel 5.14
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas
Variabel *Hard Skill*

No	Pertanyaan	Sig (2-tailed)	Keterangan
1	P1	,000	Valid
2	P2	,000	Valid
3	P3	,000	Valid
4	P4	,000	Valid
Reliabilitas $\alpha = 0,690$ atau $> 0,60$			Reliabel

*sumber : data primer yang di olah

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa hasil perhitungan validasi dari setiap pertanyaa *hard skill* (X2) di peroleh hasil 0,000 lebih kecil dari 0,01 dengan demikian semua pertanyaan pada variabel *hard skill* adalah valid sehingga dapat di jadikan instrumen penelitian. Begitu juga

dengan hasil reliabilitas, di peroleh hasil 0,690 lebih besar dari 0,60 maka dapat di nyatakan semua pertanyaan realiablel.

5.2.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Untuk lebih jelasnya rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja dapat di lihat pada tabel 5.16

Tabel 5.16
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas
Variabel Kompetensi Interpersonal

No	Pertanyaan	Sig (2-tailed)	Keterangan
1	P1	,000	Valid
2	P2	,000	Valid
3	P3	,000	Valid
Reliabilitas $\alpha = 0,851$ atau $> 0,60$			Reliabel

*sumber : data primer yang di olah

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa hasil perhitungan validasi dari setiap pertanyaa kinerja (Y) di peroleh hasil 0,000 lebih kecil dari 0,01 dengan demikian semua pertanyaan pada variabel kinerja adalah valid sehingga dapat di jadikan instrumen penelitian. Begitu juga dengan hasil reliabilitas, di peroleh hasil 0,851 lebih besar dari 0,60 maka dapat di nyatakan semua pertanyaan realiablel.

5.3 Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk lebih tepatnya di bantu dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov, hasi dari uji KS sebagai berikut:

Tabel 5. 17
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,98300159
	Absolute	,118
Most Extreme Differences	Positive	,081
	Negative	-,118
Kolmogorov-Smirnov Z		1,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,166

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat di ketahui bahwa nilai asymp sig (2-tailed) pada masing-masing variabel adalah 0,166 atau lebih besar dari 0,05 . itu berarti berada di atas *level of significance* . maka dapat di jelaskan bahwa data yang di gunakan berdistribusi normal.

5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang di tunjukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Hasil dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 5.18
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Soft skill	,972	1,029
1 Hard skill	,971	1,030

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel independen *soft skill* sebesar 0,972, *hard skill* sebesar 0,971 dan kompetensi interpersonal sebesar 0,989 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF *soft skill* sebesar 1,029 *hard skill* sebesar 1,030 lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ditunjukkan dengan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi 0,05 berarti terjadi heterokedastisitas. Namun apabila signifikansi variabel independen lebih besar dari nilai signifikan 0,05 berarti tidak terjadi heterokedastisitas . dapat dilihat seperti tabel berikut:

Tabel 5.19
Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,442	,519		4,709	,000
Soft skill	,346	,045	,033	324	,847
Hard skill	,466	,049	,137	,341	,813

a. Dependent Variable: Absolute_RES1

Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel soft skill 0,847, hard skill 0,813 lebih besar dari 0,05 bahwa dapat di katakan tidak mangandung heteroskedastisitas

5.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini di gunakan untuk mengetahui pengaruh *variabel soft skill*(X1), *hard skill*(X2), pada kinerja karyawan (Y) menggunakan analisis regresi linier berganda, sebagai berikut:

Tabel 5.20
Uji analisis regresi linier berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,510	1,003		2,502	,014
1 <i>Soft skill</i>	,208	,087	,247	2,409	,018
1 <i>Hard skill</i>	,046	,095	,010	4,101	,020

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan perhitungan, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 2,510 + 0,208x_1 + 0,046x_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

b₁ = 0,208 x₁ = *Soft Skill*

b₂ = 0,046 x₂ = *Hard Skill*

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan secara ekonomis, bahwa : *soft skill*(X₁), *hard skill*, memberikan pengaruh positif atau meningkatkan *kinerja*(Y) karyawan KSPPS Bahtera Kota Pekalongan.

5.5 Uji Hipotesis

5.5.1 Uji F (Simultan)

Perhitungan uji F menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.21

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22,869	3	7,623	3,899	,012 ^b
Residual	52,785	27	1,955		
Total	74,654	30			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), *soft skill*, *hard skill*, dan kompetensi interpersonal

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari pengujian dengan uji F diperoleh nilai signifikansi 0,012 atau lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan secara simultan variabel *soft skill*(X1), *hard skill*(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja(Y) karyawan.

5.5.2 Uji t (Parsial)

Perhitungan uji t (parsial) dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 5.20, hasil pengujian dengan uji parsial pada variabel *soft skill*(X1) memperoleh nilai signifikansi 0,018 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *soft skill*(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja*(Y) karyawan . Pada variabel *hard skill* (X2) diperoleh nilai signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *hard skill* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja*(Y) karyawan

5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Perhitungan koefisien determinasi (R^2) berdasarkan hasil SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 5.22
Hasil perhitungan koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate
1	,676 ^a	,120	,089	1,398

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI INTERPERSONAL, SOFT SKILL, HARD SKILL

Dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,120 atau 12,0% yang berarti bahwa variabel *soft skill* (X1) ,*hard skill*(X2) berkesinambungan menjelaskan pengaruh terhadap *kinerja*(Y) sebesar 13,0%. Sedangkan nilai sebesar 87,0% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Seperti lingkungan kerja, motivasi dan lain-lain.

5.6 Pembahasan

5.6.1 Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa *Soft skill* berpengaruh terhadap Kinerja dengan nilai signifikan 0,018 atau lebih kecil dari 0,05. Yang berarti bahwa pada penelitian ini *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini variabel *Soft skill* mempunyai pengaruh tertinggi pada kinerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya Hariyanto (2016). Penelitian tersebut mengemukakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa *Soft skill* merupakan salah satu variabel penting dari kinerja

5.6.2 Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa *Hard skill* berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Pada penelitian ini hasil nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,020 atau lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh *Hard skill* terhadap kinerja positif dan signifikan

. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya Satian, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila .

5.6.3 Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pada Uji F atau simultan menunjukkan bahwa *Soft skill*, *Hard skill*, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan, Pekalongan. Dengan nilai signifikan yang diperoleh 0,012 atau

lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama *Soft skill*, *Hardskill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSPPS Bahtera Kota Pekalongan.

BAB VI

PENUTUP

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. variabel *Soft skill* (X1) dan *Hard skill* (X2) secara signifikan berpengaruh pada kinerja (Y) karyawan pada karyawan KSPPS Bahtera Kota Pekalongan.
2. *Soft Skill* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Bahtera Kota Pekalongan.
3. *Hard Skill*(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSPPS Bahtera Kota Pekalongan.
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,130 atau 13 % yang artinya bahwa *Soft Skill*, *Hard Skill* menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 13,0%. Sedangkan nilai sebesar 87,0% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam model penelitian ini. Seperti lingkungan kerja, motivasi, dan lain-lain.

4.2 Saran

4.2.1 KSPPS Bahtera Kota Pekalongan

1. Meningkatkan umpan balik dan memberikan kewenangan atas tanggung jawab pekerjaan.
2. Memberikan kebijakan promosi bagi karyawan yang berprestasi agar karyawan bisa mengembangkan *Hard skill* yang dimiliki.
3. Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan, memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan, bahwa tanpa mereka maka perusahaan tidak akan dapat maju dan berkembang.
4. Memberikan pelatihan dan seminar pada karyawan agar meningkatkan *soft skill* pada dalam diri karyawan

4.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan berbagai keterbatasan penelitian ini, peneliti selanjutnya diharap akan lebih mendalam mengaji perihal pengaruh soft skill hard skill dan kompetensi interpersonal terhadap kinerja karyawan agar akurat pada hasilnya .

4.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih banyak kekurangan karena hanya mengambil 2 variabel bebas padahal variabel yang mempengaruhi kinerja jumlahnya banyak, oleh itu penelitian ini ada keterbatasan baik dari jumlah variabel bebas, jumlah sampel maupun pembahasan yang kurang mendetail.