



Analisis Kemampuan Kerja Karyawan Berdasarkan Faktor Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Penghargaan dan Pemberian *Soft Skill* pada PT. Makmur Karya Persada Makassar

Azwar Wijaya Syam^{1*}, Sudirman², Muh. Ridwan³

¹ Dosen Administrasi Pemerintahan, Politeknik LP3I Makassar, Indonesia.

² Dosen Bisnis Digital, Politeknik LP3I Makassar, Indonesia.

³ Dosen Manajemen, Universitas Indonesia Timur Makassar, Indonesia.

E-mail: azwarwijayasam@gmail.com^{1*}, Sudirmanabdi@gmail.com²,
muhammadridwan9005@gmail.com³

*Korespondensi penulis: azwarwijayasam@gmail.com

Abstract. *This study aims to find out and analyze the work ability of employees based on the factors of Work Experience, Work Environment, Awards and Soft Skills and which variables are dominant in PT Makmur Karya Persada Makassar. The type of research used is quantitative analysis, In research the analysis method used is regression analysis, in this case the regression used is multiple regression analysis using spss software version 26. Based on the results of the study, it shows that the variables of Soft Skills, Awards, work environment, and work experience together have a significant influence on employee performance and have a very strong influence on employee performance. The Soft Skill variable partially has a dominant effect on employee performance At PT. Makmur Karya Persada Makassar This means that to achieve more effective employee performance based on organizational goals and expectations, employees must be given good training and education in order to improve technical abilities and skills based on the functions and main tasks of an employee.*

Keywords: Awards, Soft Skills, Work Environment, Work Experience

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja karyawan berdasarkan faktor Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Penghargaan dan *Soft Skill* dan variable yang mana yang dominan berpengaruh Pada PT Makmur Karya Persada Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif, Pada penelitian metode analisa yang digunakan adalah analisa regresi, dalam hal ini regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan software spss versi 26. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variable *Soft Skill*, Penghargaan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Variabel *Soft Skill* secara parsial berpengaruh dominant terhadap kinerja karyawan Pada PT. Makmur Karya Persada Makassar Artinya, bahwa untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih efektif berdasarkan tujuan dan harapan organisasi maka karyawan harus diberikan pelatihan dan pendidikan yang baik agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis berdasarkan fungsi dan tugas pokok seorang karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Penghargaan, *Soft Skill*

1. LATAR BELAKANG

Faktor sumber daya manusia merupakan dimensi yang penting untuk menentukan keberhasilan suatu instansi karena manusialah yang menjadi perencana dan penentu operasional suatu instansi dengan mengikutsertakan peran aktif sumber daya manusia itu sendiri terutama pemimpin dan orang yang dipimpinya dalam hal ini Karyawan.

Selain sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan instansi, manusia adalah makhluk yang mempunyai perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Berbagai upaya selalu dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan bekerja sebagai salah satu anggota organisasi/instansi. Keterikatan seseorang untuk bekerja dalam organisasi/instansi, memiliki tujuan yang beragam, karena individu-individu yang terlibat berasal dari latar belakang pendidikan, ekonomi dan sosial yang berbeda serta motivasi untuk bekerjapun berbeda.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pergerakan suatu instansi. Ukuran kemampuan seorang Karyawan dinilai dari sejauh mana tingkat kinerja Karyawan dalam suatu instansi. Secara umum, kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Semakin tinggi kinerja Karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah kinerja Karyawan maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja instansi.

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi Karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi Karyawan atau kegiatan yang dilakukan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu factor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Untuk keperluan penilaian kinerja Karyawan, diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliable tentang prestasi kerja masing-masing individu. Disamping informasi yang lengkap, informasi juga diharapkan berkualitas dan valid, artinya mampu menggambarkan kinerja Karyawan secara baik. Disamping itu informasi tersebut juga diperlukan untuk peencanaan karir bagi mereka masing-masing.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam suatu perusahaan atas semua sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Jika kinerja personel diberi penghargaan, maka kemungkinan akan mendorong tingginya usaha personel atau Karyawan untuk menghasilkan kinerja. Sedangkan jika kinerja Karyawan tidak diberi penghargaan maka kemungkinan akan menyebabkan rendahnya usaha personel untuk menghasilkan kinerja. Menurut Moehariono (2016:95), kemampuan kerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2017:604), kemampuan kerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Manajemen modern di dunia bisnis dan industri, kepemimpinan di birokrasi tata kelola perusahaan, pada saat ini tidak bisa dipandang sebagai bentuk perpipinanan yang murni hirarkhis formal saja, dengan sifat-sifat yang hirarkhis dan obyektif formal. (Sismar, et, al)

Keberhasilan pencapaian strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja atas dasar bahwa apabila tidak diukur maka tidak akan dapat meningkatkannya (Dharma, 2015,93). Oleh karena itu sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya, dan ditentukan inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran tersebut. Sasaran strategik beserta ukurannya kemudian digunakan untuk menentukan target yang akan dijadikan basis penilaian kinerja, untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan kepada personel, tim atau unit organisasi. Menurut Whittaker dalam Moehariono (2015:72), pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goal and objectives*). Sedangkan menurut Moehariono (2016:96), pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen secara umum memiliki 2 (dua) dimensi yang integral, yakni sebagai ilmu dan seni. Hal ini dikemukakan oleh Hasibuan (2018 : 10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia juga perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan penghargaan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian Karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, Karyawan dan masyarakat.

Handoko (2014 : 5) lebih menitikberatkan manajemen sebagai sebuah ilmu, yakni manajemen lebih banyak disebut “ *The process at getting things done trough the other people* “ (proses mencapai sesuatu hasil melalui kegiatan orang lain). Atau seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang dipikulkan, atau dengan kata lain bahwa tidak melakukan pekerjaan sendiri.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memberikan kepada organisasi suatu konsep kerja yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya, kajian tentang sumber daya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara jumlah Karyawan yang tepat. Sumber daya manusia merupakan factor utama dalam pergerakan suatu instansi. Ukuran kemampuan seorang karyawan dinilai dari sejauh mana tingkat kinerja karyawan dalam suatu instansi (Sudirman, et.al) Di dalam manajemen sumber daya manusia juga terdapat sinergitas antar aspek yang terkait. Pengertian manajemen sumber daya manusia ini dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2016 : 16) bahwa manajemen sebagai proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan tersebut.

2.3 Penilaian Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan Karyawan. Kinerja Karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Mengenai penilaian kinerja dan tujuannya, Syarif (2014:72) mengemukakan bahwa penilaian kinerja dan tujuannya adalah sebagai suatu proses untuk mengukur hasil kerja yang dicapai oleh para pekerja dan dibandingkan terhadap standar

tingkat prestasi yang diminta, guna mengetahui sampai dimana keterampilan telah tercapai, dan kemudian dipakai sebagai pertimbangan untuk menemukan kelemahan-kelemahan yang ada, meneliti dan memperbaiki kelemahan-kelemahan tersebut, perencanaan karir dasar untuk menentukan penghargaan terhadap prestasi serta sebagai titik tolak usaha pribadi dan lain-lain. Dengan demikian, melalui penilaian kinerja yang tepat akan memberikan masukan mengenai realitas tingkat kinerja yang diukur, sehingga tindak lanjut (*follow up*) yang diambil akan disesuaikan dengan tingkat kinerja yang dievaluasi.

Mengenai penilaian kinerja dan tujuannya, Mathis dan Jackson (2012 : 81) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik Karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para Karyawan.

Penilaian kinerja kadang-kadang merupakan kegiatan yang paling tidak disukai dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Tidak semua penilaian kinerja bersifat positif, dan mendiskusikan nilai dengan Karyawan yang nilainya buruk bias menjadi tidak menyenangkan. Penilaian kinerja Karyawan memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, dan keduanya bias merupakan konflik yang potensial. Salah satu kegunaan adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain untuk membuat keputusan administratif mengenai Karyawan. Promosi atau pemecatan Karyawan bias, tergantung pada hasil penilaian ini, yang sering membuat hal ini menjadi sulit untuk dilakukan oleh para manajer. Kegunaan yang lainnya adalah untuk pengembangan potensi individu.

Pengertian analisis kinerja dan tujuannya merupakan analisis kinerja menggambarkan bahwa menilai kinerja dari Karyawan yang ada untuk menentukan apakah Soft Skill dapat mengurangi masalah kinerja seperti sekelumit akses atau hasil yang rendah. Dessler lebih menekankan pada Soft Skill sebagai instrumen penting untuk meningkatkan kinerja. Kemerosotan bisa dipulihkan melalui Soft Skill atau melalui beberapa sarana lain (seperti pemindahan Karyawan).

2.4 Pengalaman kerja

Teori pengalaman dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari teori yang dikemukakan oleh Wahidin (2016:3) yaitu sebagai berikut: 1) Kekuatan, keunggulan, dan kehandalan seseorang tercermin dari pengalaman yang mewarnai kehidupannya. Pada saat menghadapi suatu permasalahan yang sangat kompleks, namun permasalahan tersebut telah coba dipahami berdasarkan kemampuan mengingat aktivitas yang pernah dilakukan dan dari akumulasi aktivitas tersebut ditentukan adanya suatu pengalaman yang berharga, yang dapat memecahkan permasalahan tersebut yang disebut dengan

pengalaman kerja. Makin sering melakukan sesuatu, maka frekuensi pengalaman makin tinggi yang menyebabkan kualitas yang dimiliki makin kuat, 2) Pengalaman adalah guru yang paling berharga. Interpretasi tersebut didasari bahwa banyaknya permasalahan yang dapat dipecahkan, tidak terlepas dari peranan pengalaman yang menuntun untuk mampu mengatasi permasalahan tersebut.

Pengalaman kerja dapat menjadi guru yang baik bagi seseorang yang dapat menyaring keluar kenyataan mendasar dari seluruh pelaksanaan tugas dan pengalaman kerja juga merupakan patokan yang terbaik untuk masa mendatang. Pengalaman kerja yang dimaksud dapat meningkatkan penguasaan dalam bidang kerja yang ditekuni, lamanya bekerja, meningkatkan keterampilan kerja, komitmen yang tinggi, dan pengetahuan yang luas.

Pada hakekatnya pengalaman kerja adalah merupakan rangkuman terhadap pemahaman tentang apa yang ditekuni dan dialami seseorang yang pada gilirannya akan menjadi miliknya, dan ini dapat menjadi sendi bagi suatu konsep dasar pengetahuan sekaligus menjadi dasar informasi penting bagi organisasi

2.5 Soft Skill

Syafruddin Alwi (2016: 216) mendefinisikan *Soft Skill* sebagai serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun sikap seorang individu. Sehingga dengan adanya *Soft Skill* dan pengembangan SDM ini maka perusahaan atau organisasi dapat melakukan penilaian dan evaluasi mengenai hasil-hasil kerja Karyawan (kinerja) guna meningkatkan produktivitas Karyawan agar dapat ditentukan kebutuhan-kebutuhan yang harus tercipta dalam proses pengembangan dan *Soft Skill* selanjutnya. Terdapat beberapa metode *Soft Skill*, antara lain: 1) *On the Job*, adalah dimana para peserta dapat langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas, 2) *Vestibule*, adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industry untuk memperkenalkan pekerjaan kepada Karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut, 3) *Demonstration and Example*, adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan, 4) *Simulation*, merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja, 5) *Apprenticeship*, adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para Karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

2.6 Penghargaan

Menurut Hasibuan (2017:119) Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem penghargaan yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem penghargaan perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014:155) Penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima para Karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program penghargaan juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Kadarisman (2014:1) penghargaan adalah Apa yang seorang Karyawan/karyawan/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Wibowo (2016:271) Penghargaan adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya

2.7 Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan kinerja yang produktif sangat diperlukan adanya lingkungan kerja yang mendukung secara internal dan eksternal. Kondisi lingkungan internal hubungan kerja antara atasan dan bawahan, antara sejawat kerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas kerja secara produktif. Sedangkan lingkungan eksternal adalah hubungan keterkaitan dalam memberikan kondisi kerja yang kondusif antar bagian/divisi tugas kerja yang satu terhadap yang lain dalam melakukan pengembangan tugas kerja dengan instansi yang lain menurut kondisi lingkungan kerja yang substansif dalam memberikan suatu proses yang mudah, cepat dan terakses sesuai dengan penciptaan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja tersebut adalah lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, memberikan gairah kerja dan inspirasi dalam bekerja.

Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa betapa pentingnya lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, memberikan gairah kerja, memberikan semangat kerja dan inspirasi bagi Karyawan. Maka sangat tepat apabila pengambil kebijakan memperhatikan lingkungan kerja sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja bagi Karyawan, dapat terlihat dari interaksi yang harmonis baik sesama Karyawan maupun Karyawan dengan pihak pimpinan organisasi dan sebaliknya. Interaksi organisasi dengan lingkungan eksternal, suasana kerja yang kondusif dan perasaan aman Karyawan dalam melaksanakan tugasnya semuanya ini akan mendorong semangat kerja dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pekerjaan baik secara individual maupun kelompok.

3. METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini agar mendapatkan data dan informasi yang objektif, akurat dan dapat dipertanggung jawabkan adalah:

- 1) *Observation* (pengamatan), yaitu melakukan pengamatan dan pencatatan langsung secara sistematis terhadap keadaan yang terjadi, khususnya fenomena tingkat kinerja dan faktor-faktor berpengaruh
- 2) *Interview* (wawancara), yaitu data yang diperoleh dari responden melalui percakapan langsung dengan pihak-pihak yang terkait mengenai kinerja dan faktor-faktor berpengaruh.
- 3) *Quisioner* (angket pertanyaan), merupakan instrumen pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk masing-masing responden sesuai dengan rumusan dalam definisi operasional.
- 4) *Documentation* (pendokumenan), yaitu mengumpulkan data berdasarkan dokumen-dokumen dan laporan tertulis lainnya (data sekunder) yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Jenis data adalah:

- 1) Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka yang diperoleh pada PT Makmur Karya Persada Makassar.
- 2) Data kualitatif, yaitu data yang berupa informasi atau keterangan-keterangan yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk non angka.

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari:

- 1) Data Primer, yaitu data yang bersumber langsung dari masing-masing responden yang menjadi sampel, yang terdiri atas data tentang tingkat kinerja dan faktor-faktor berpengaruh.
- 2) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen atau laporan tertulis lainnya.

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan Karyawan pada PT Makmur Karya Persada Makassar yang berjumlah 50 orang. Sedangkan sample adalah bagian terkecil dari populasi. Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini dibatasi hanya sebanyak 32 orang dijadikan responden atau 70 % dari semua jumlah populasi. Dengan demikian metode yang digunakan adalah metode sensus.

Pada penelitian metode analisa yang digunakan adalah analisa regresi, dalam hal ini regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan *software SPSS* versi 26. Analisa ini digunakan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan, dengan rumus:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y	=	Kemampuan Kerja Karyawan
X ₁	=	<i>Soft Skill</i>
X ₂	=	Penghargaan
X ₃	=	Lingkungan Kerja
X ₄	=	Pengalaman Kerja
β ₀	=	Titik Potong Regresi (<i>Intercept</i>)
β ₁ – β ₄	=	Koefisien Regresi
e	=	eror

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Makmur Karya Persada Makassar yang beralamat di Makassar merupakan salah satu perusahaan pembiayaan terbesar dengan brand kreditplus, didirikan pada tahun 1999. dan telah mempunyai 311 lokasi kantor yang tersebar di seluruh Indonesia dengan karyawan kurang lebih 13.000 orang. Saat ini kreditplus memiliki produk dari berbagai jenis yaitu Mobil, Motor dan elektronik. Tidak hanya terbatas pada pengembangan produk, pengembangan sistem dan jaringan terpadu menjadi perhatian utama dari kreditplus dalam rangka memberikan layanan terbaik kepada konsumen. *Online* sistem dengan berbagai jaringan Bank yang sudah bekerjasama menjadi jaminan kemudahan yang akan didapatkan di kreditplus. Beranjak dari pembiayaan untuk motor, mobil dan alat-alat berat, Kreditplus membangun usaha dan menjangkau konsumen setianya, yang dipertahankan sejak Kreditplus berdiri sampai dengan tahun 1999. Saat krisis moneter melanda Indonesia pada tahun 1999, agar tetap bertahan Kreditplus melakukan berbagai diversifikasi usaha. Dan akhirnya bangkit kembali pada tahun 1999 dengan produk yang dibiayai terbatas pada motor dan mobil.

Disaat perekonomian Indonesia kembali stabil, Kreditplus pun menambah jumlah produk yang dibiayai menjadi berbagai jenis yaitu Motor Baru, Elektronik, KPR, Kartu Kredit dan Motor Bekas. Tidak hanya terbatas pada pengembangan produk, pengembangan sistem dan jaringan terpadu menjadi perhatian utama dari Kreditplus dalam rangka memberikan layanan terbaik kepada konsumen. *Online* sistem dengan berbagai jaringan Bank yang sudah bekerjasama menjadi jaminan kemudahan yang akan didapatkan di Kreditplus.

Pada awalnya perusahaan menjalankan aktivitas usaha penjualan elektronik secara cash, kemudian untuk membutuhkan business pada produk maka PT Makmur Karya Persada Makassar mengembangkan diaktivitas pembiayaan elektronik. Perkembangan serta kemajuan yang semakin meningkat mempermudah masyarakat menentukan pilihannya. Salah satu kemudahan tersebut adalah dengan digelarnya pameran elektronik, di Mall yang terkemuka di Makassar. Pameran yang digelar PT Makmur Karya Persada Makassar bekerja sama dengan Sumber Jaya Eletronik menggelar kegiatan PT Makmur Karya Persada Makassar di bidang elektronik. Menariknya dengan menawarkan berbagai produk elektronik tersebut, penyelenggaraan memanfaatkan tenaga dari gadis-gadis cantik atau sales promotion girls (SPG) sebagai daya tarik. Kreditplus menyediakan fasilitas pembiayaan untuk beragam produk terkini. Bekerjasama dengan lebih dari 10.000 rekanan toko, Kreditplus membantu konsumen mewujudkan impian untuk memiliki barang-barang berkualitas dengan harga yang terjangkau.

4.2 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan perhitungan komputer program statistik *SPSS 26 for windows* diperoleh hasil analisis *output* seperti terangkum dalam tabel 4, berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standarized coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (constant)	,591	,521			1,134	,267
Soft Skill	,321	,080	,485		3,994	,000
Penghargaan	,199	,090	,279		2,204	,036
Lingkungan Kerja	,093	,038	,290		2,435	,022
Pengalaman Kerja	,261	,097	,337		2,708	,012
Multiple R	= 0,787					
R-Square	= 0,619					
F-Hitung	= 10,966					
Sig-F	= 0,000					

Sumber: Data diolah (Lampiran)

a. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (multiple R) dari persamaan regresi adalah sebesar 0,787. Nilai R berkisar antara -1 hingga 1 yang menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara variable dependent (kinerja karyawan) dan variable independent (Soft Skill, Penghargaan, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja) adalah sangat kuat.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 (*R-Squared*) dari persamaan regresi adalah sebesar 0,619 atau 61,9% yang berarti bahwa besarnya pengaruh antara variabel dependent (kinerja karyawan) dan variable independent (Soft Skill, Penghargaan, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja) adalah sebesar 61,9% dan sisanya sebesar 38,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

1) Uji Signifikansi Regresi Secara Simultan (Uji-F)

Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai 0,000 lebih kecil (<) dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Soft Skill, Penghargaan, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Karya Persada Makassar Hal tersebut sesuai dengan hipotesis bahwa Soft Skill, Penghargaan, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Karya Persada Makassar.

2) Uji Signifikansi secara Parsial (Uji-T)

a. *Soft Skill*

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel Soft Skill adalah 0,321 Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel Soft Skill terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai 0,000 lebih kecil (<) dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Soft Skill berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Karya Persada Makassar

b. *Penghargaan*

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel Penghargaan adalah 0,199. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Penghargaan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,036. Nilai 0,036 lebih kecil (<) dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Soft Skill berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Karya Persada Makassar.

c. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja adalah 0,093. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,022. Nilai 0,022 lebih kecil (<) dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Karya Persada Makassar.

d. Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel pengalaman kerja adalah 0,261. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,012. Nilai 0,012 lebih kecil (>) dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Karya Persada Makassar

Pendidikan adalah merupakan alih transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan melalui proses pembelajaran baik secara formal maupun informal dengan maksud meningkatkan kemampuan dan kecerdasan individu baik kecerdasan intelektual (*Intellectual Intelligence*), kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*), dan kecerdasan spiritual (*Spiritual Intelligence*), yang dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang bagaimana melakukan sesuatu yang baik dan bermanfaat baik dirinya sendiri maupun terhadap orang lain dan lingkungannya. Secara teoritis seseorang yang memiliki kemampuan dan kecerdasan yang tinggi dan kemudian digunakan pada jalan yang benar dan bermanfaat pada orang banyak, maka yang bersangkutan akan mendapatkan paling sedikit dua penghasilan sekaligus, yang pertama adalah meningkatkan kinerja dan kedua, memperoleh amal kebajikan.

Dalam hubungannya dengan obyek penelitian ini maka yang dimaksud pelatihan adalah suatu proses pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Proses pelatihan ini biasanya lebih ditekankan pada karyawan yang baru guna menyesuaikan diri dalam berbagai jenis pekerjaan yang akan dikerjakan. Dengan kata lain untuk melakukan adaptasi dengan pekerjaan yang mungkin akan dikerjakan setelah dilakukan penempatan. Namun dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat, maka karyawan lamapun harus diikutkan dalam pelatihan guna mengetahui dan memahami penggunaan teknologi tersebut.

Berdasarkan hasil uji statistic secara parsial menunjukkan bahwa variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan faktor yang berpengaruh dalam Soft Skill adalah *Classroom Methods*, dimana dalam metode ini karyawan diberikan pengajaran, rapat, training, studi kasus, role playing, metode diskusi dan metode seminar. Sehingga, karyawan tidak hanya mengamati, namun langsung mangaplikasikan materi yang diberikan melalui training. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis maupun manajerial skill berdasarkan fungsi dan tugas pokok seorang karyawan. Dengan kata lain, semakin sering seseorang mengikuti pendidikan dan pelatihan berdasarkan tugas dan fungsinya, akan dapat meningkatkan potensi kemampuan dan keterampilannya yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Keinginan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tidak terlepas dari adanya keinginan akan kebutuhan baik yang bersifat non materil terlebih lagi yang bersifat materil. Kedua keinginan manusia tersebut tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Kebutuhan yang bersifat non materil misalnya, adalah keinginan seorang karyawan untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dicapainya, adanya kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan diri dan sebagainya. Sedangkan kebutuhan yang bersifat materil salah satu diantaranya adalah pemberian Penghargaan finansial baik berupa gaji, upah, bonus, komisi, hadiah dan insentif lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Karya Persada Makassar Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman akan membuat seseorang akan bekerja dengan tenang dan konsentrasi dalam menghadapi pekerjaannya dan ini meupakan lingkungan kerja yang perlu dijaga dan dipelihara dengan baik.

Lingkungan kerja harus mampu menyesuaikan dengan kondisi kerja yang dinamis. Proses pelayanan sangat didukung oleh sarana dan lingkungan kerja yang kondusif dan cukup tersedia tidak berlebihan dan kekurangan serta mudah mengikuti kemajuan dan perkembangan teknologi serta perubahan lingkungan lainnya.

Hasil penelitian sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Karya Persada Makassar. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pengalaman kerja bagi seorang karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang bermuara pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variable Soft Skill, Penghargaan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variable Soft Skill, Penghargaan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Karya Persada Makassar. Variabel Soft Skill secara parsial berpengaruh dominant terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Karya Persada Makassar Artinya, bahwa untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih efektif berdasarkan tujuan dan harapan organisasi maka karyawan harus diberikan pelatihan dan pendidikan yang baik agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis berdasarkan fungsi dan tugas pokok seorang karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Aliminsyah & Padji. 2016. *Kamus Istilah Keuangan dan Perbankan*. Bandung: Yrama Widya
- Alwi, Syafruddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif)*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, H. Malayu. S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, 2015. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, Robert L dan Juh H. Jackson. 2016. *Pengalaman dan Organisasi SDM* Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Simamora, Henry. 2015. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPSTIE YKPN.
- Siagian, Sondang P., 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sismar, A., Syam, A. W., & Supardi, E. (2025). Analisis penerapan gaya kepemimpinan dan faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt indomarco prismatama makassar. *Jurnal pemerintahan, politik anggaran dan adiminstrasi publik*, 5(01), 258-269.
- Sismar, A., Syah, S. R., & Sudirman, S. (2023). Analisis Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Financial Multi Finance Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 413-419.
- Syarif, Rusli, 2014. *Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan*, Angkasa, Bandung.
- Wahidin, Suseno, 2016. *Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Pengalaman Organisasi*. Bandung: Tarsito.