ANALISIS KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLA KERETA API SULAWESI SELATAN

Disusun Oleh:

Yuni Wahyuningsih

4518012027

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul	: Analisis Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan
Nama Mahasiswa	: Yuni Wahyuningsih
Stambuk/NIM	: 4518012027
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si	**Dr. Miah Said, SE., M.Si**

Mengetahui Dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa	Ketua Program Studi Manajemen
Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE.,M.M	**Ahmad Jumarding, SE., MM**

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Yuni Wahyuningsih
NIM	: 4518012027
Jurusan	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Judul	: Analisis Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 11 Juli 2022

Mahasiswa yang bersangkutan

Yuni Wahyuningsih

THE ANALYSIS OF COMPETENCE TO EMPLOYEE WORK EFFECTIVENESS AT BALAI PENGELOLA KERETA API SULAWESI SELATAN

By:
YUNI WAHYUNINGSIH

Study Program Management Faculty of Economics
Bosowa University

ABSTRACT

Yuni Wahyuningsih, 2022. *The Analysis of Competence to Employee Work Effectiveness at Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan was guided by Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si and Dr. Miah Said, SE., M.Si.*

The purpose of this study was to determine and analyze: the effect of soft competence to employee work effectiveness; the effect of hard competence to employee work effectiveness; the effect of soft competence and hard competence to employee work effectiveness simultaneously.

Data in this research was obtained from the questionnaire (primary) by taking the respondents as many 92 employee Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan. Data analysis used in this research were descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that: soft competence has a positive and significant effect to employee work effectiveness; hard competence has a positive and significant effect to employee work effectiveness; soft competence and hard competence has a positive and significant effect to employee work effectiveness simultaneously.

Keywords: *Soft Competence; Hard Competence; Employee Work Effectiveness*

ANALISIS KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLA KERETA API SULAWESI SELATAN

Oleh:
YUNI WAHYUNINGSIH

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

ABSTRAK

Yuni Wahyuningsih, 2022. Analisis Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan dibimbing oleh Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si dan Dr. Miah Said, SE., M.Si.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh kompetensi lunak terhadap efektivitas kerja pegawai; pengaruh kompetensi keras terhadap efektivitas kerja pegawai; pengaruh kompetensi lunak dan kompetensi keras secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) dengan mengambil responden sebanyak 92 pegawai Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: kompetensi lunak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai; kompetensi keras berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai; kompetensi lunak dan kompetensi keras secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi Lunak; Kompetensi Keras; Efektivitas Kerja

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalamu Alaikum Wr. Wr.

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan atas terselesaikannya skripsi ini. Skripsi dengan judul "**Analisis Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan**" ini penulis susun dalam rangka menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu melalui kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan rasa hormat dan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si. selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
5. Bapak Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Miah Said, SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan

waktunya untuk memberikan ilmu, bimbingan serta pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Universitas bosowa yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama mengikuti perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi ini, beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan dan seluruh pegawainya, terima kasih telah mengizinkan, memberikan banyak dukungan dan masukan kepada penulis mengenai penelitian yang dilakukan.
8. Kedua orang tua dan seluruh keluarga penulis yang dengan tulus hati memberikan doa, dukungan serta kasih sayangnya sehingga menghantarkan penulis menyelesaikan studi.
9. Rekan - rekan mahasiswa Universitas Bosowa Makassar angkatan 2018 dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya yang selalu mendukung dan memberikan pengetahuan kepada penulis.

Keberadaan skripsi ini merupakan sebuah simbol keberhasilan tersendiri bagi penulis. Akhirnya tiada lain yang dapat penulis lakukan selain memohon maaf atas segala kekhilafan dan keterbatasan yang ada, sekaligus menyerahkan kepada Allah SWT semoga segala sumbangsih yang begitu tulus dari semua pihak mendapatkan pahala yang berlipat ganda.

Makassar, 11 Juli 2022

Penulis

Yuni Wahyuningsih

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL..... i
HALAMAN PENGESAHAN..... ii
HALAMAN PERNYATAAN KEORSINILAN..... iii
ABSTRACT..... iv
ABSTRAK..... v
KATA PENGANTAR..... vi
DAFTAR ISI..... viii
DAFTAR TABEL..... x
DAFTAR LAMPIRAN..... xi
DAFTAR GAMBAR..... xii

BAB I PENDAHULUAN..... 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Masalah Pokok..... 5
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Kegunaan Penelitian 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 7
2.1 Kerangka Teori 7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia..... 7
2.1.2 Kompetensi..... 11
2.1.3 Efektivitas Kerja..... 17
2.2 Kerangka Pikir 20
2.3 Hipotesis 21

BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... 23

3.1 Daerah Penelitian..... 23
3.2 Metode Pengumpulan Data..... 23
3.3 Jenis dan Sumber Data..... 24
3.4 Populasi dan Sampel..... 25
3.5 Metode Analisis..... 26
3.6 Definisi Operasional..... 30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 33
4.1 Gambaran Umum Perusahaan..... 33
4.1.1 Sejarah Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan..... 33
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan..... 34
4.1.3 Struktur Organisasi Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan..... 37
4.1.4 Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan/Kepangkatan..... 37
4.2 Deskripsi Data..... 38
4.2.1 Karakteristik Responden..... 38
4.2.2 Tanggapan Responden..... 41
4.3 Hasil Analisis Data..... 44
4.3.1 Uji Instrumen..... 44
4.3.2 Uji Hipotesis..... 46
4.3.3 Uji Regresi Linear Berganda..... 50
4.4 Pembahasan..... 52

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 55
5.1 Kesimpulan..... 55
5.2 Saran..... 55
DAFTAR PUSTAKA 57
LAMPIRAN 59

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan…. 3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... 21
Tabel 4.1 Komposisi Pegawai berdasarkan Golongan/Kepangkatan..... 38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden..... 39
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Lunak (X1) 41
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Keras (X2)..... 42
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas Kerja (Y)..... 43
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas 45
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas 46
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji t) 47
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F) 49
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 50

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 59
Lampiran 2 Data Identitas Responden 62
Lampiran 3 Tabulasi Data 64
Lampiran 4 Uji Validitas..... 69
Lampiran 5 Uji Reliabilitas 71
Lampiran 6 Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis 73

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pikir 21
Gambar 4.1 Bagan Organisasi BPKA Sulsel 37

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mengakibatkan terwujudnya pembaharuan yang terjadi hampir di semua golongan kehidupan manusia. Akibatnya berimbas pada semakin keras kompetensi pegawai yang di hadapkan kepada setiap organisasi di karenakan semakin tinggi ilmu teknologi dan ilmu pengetahuan. Hanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi yang akan bertahan lama yang dimana setiap organisasi dipaksa untuk membudidayakan dan memaksimalkan aset pendukungnya.

Keberadaan sumber daya manusia memiliki peranan sangat berarti di dalam suatu organisasi. Kegiatan organisasi dijalankan dengan kemampuan besar pada tenaga kerjanya. Kemampuan tiap sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi wajib bisa di budidayakan dengan sebaik-baiknya agar mampu membagikan output maksimal. Organisasi yang berhasil mencapainya akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yang terpenting ialah sumber daya manusia, di karenakan organisasi yang memiliki sumber daya manusia berdasarkan individu dari keseluruhan level perencanaan hingga dengan evaluasi akan mampu membudidayakan sumberdaya-sumberdaya lain (Bukit et al., 2017).

Hasibuan (2013) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien memberikan kontribusi untuk tujuan perusahaan,

karyawan dan masyarakat. Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pengendalian pengadaan pekerja, pengembangan, penghargaan, integrasi, retensi, dan pemisahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan suatu organisasi bisa dicapai apabila aktivitas yang terdapat di dalam organisasi dikerjakan secara terencana cocok dengan yang sudah diresmikan. Dalam riset ini penulis hendak mangulas tentang pengembangan sumber daya manusia (SDM) penuhi seluruh kewajiban yang diserahkan oleh industri buat menggapai target maupun tujuan dalam suatu organisasi. Berkata tentang sumber daya manusia pastinua tidak lepas dari efektivitas kerja yang di punyai perorangan di dalam organisasi. Dimana kemampuan dalam hal kompetensi yang di punyai perorangan sangat mempengaruhi efektivitas kerja yang ada.

Menurut Hasibuan (2013) efisiensi tenaga kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen untuk mencapai tujuan, seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu kerja, dan kualitas kerja yang baik. Silalahi (2015) mendefinisikan efektivitas sebagai kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat untuk mencapainya. Oleh karena itu, efektivitas mengacu pada apa yang dicapai dalam hasil yang direncanakan atau diharapkan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Adapun dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai dalam pembahasan yang penulis angkat yaitu kompetensi.

Menurut Wibowo (2014) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan

pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Moeheriono (2014) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar individu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam bekerja, atau sebagai sebab akibat dari kriteria yang bersifat kausal atau dijadikan acuan. Untuk membedakan pembentuk kompetensi yang paling berpengaruh maka kompetensi dibagi menjadi dua bagian yaitu *soft competence dan hard competence*.

Penelitian ini dilakukan di Balai Pengelola Perkeretaapian Sulawesi Selatan adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang transportasi dan berada di bawah dukungan dan tanggung jawab Direktorat Jenderal Perkeretaapian. Dengan demikian Pusat Manajemen Perkeretaapian Sulawesi Selatan bertanggung jawab untuk mengelola aset dan infrastruktur perkeretaapian di Pulau Sulawesi. Adapun jumlah pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut:

TABEL 1.1
JUMLAH PEGAWAI
BALAI PENGELOLA KERETA API SULAWESI SELATAN

Jenis Kelamin (P/L)	Orang (Karyawan)
Laki-Laki	68 Orang
Perempuan	24 Orang
Jumlah	92 Orang

Sumber: Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan, 2022

Proyek Kereta Api Makassar-Parepare merupakan tahap pertama dari pembangunan Kereta Api Nasional Trans Sulawesi yang juga tercantum dalam RPJMN 2020-2024, dimana pembangunannya akan dimulai di Sulawesi Selatan.

Sulawesi Selatan sendiri merupakan provinsi dengan pola lalu lintas penumpang dan barang terbesar dari provinsi lain berdasarkan Rencana Induk Perkeretaapian Nasional 2011, dimana jalur atau infrastruktur perkeretaapian dibangun, dioperasikan dan dioperasikan melalui program APBN dan KPBU. pelayanan angkutan penumpang dan angkutan barang yang direncanakan akan segera terwujud karena terus dipertahankan, dan manfaat ekonomi dari proyek ini akan segera terwujud.

Penerapan kompetensi merupakan hal penting di Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan, kompetensi lunak dan kompetensi keras diterapkan demi tercapainya efektivitas kerja yang baik agar dapat melayani masyarakat atau penerima manfaat (PM) sesuai SOP sehingga Balai Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan dapat dipercaya oleh masyarakat. Fenomena yang terjadi pada Balai Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan yaitu, ada beberapa pegawai di Balai Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan kompetensinya tidak sesuai dengan penempatan kerjanya, seperti D3 kereta api yang ditempatkan di divisi keuangan, D3 kereta api ditempatkan di divisi pengadaan tanah dan S1 geodesi yang menjadi sekretaris kepala balai saat ini, dengan hal tersebut para pegawai lebih sering belajar otodidak ataupun bertanya dengan senior-senior yang ada di divisinya tanpa adanya pembekalan, hal ini menyebabkan pegawai lebih banyak belajar untuk mencari pengetahuan sendiri melalui diklat dan membaca peraturan sesuai SOP yang berlaku.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang terjadi pada tempat penelitian yang telah di paparkan di atas, penulis menyadari bahwa kompetensi

merupakan variabel yang sangat penting untuk menilai efektivitas kerja pegawai dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan agar dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan".**

1.2 Masalah Pokok

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi lunak memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan?
2. Apakah kompetensi keras memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan?
3. Apakah kompetensi lunak dan kompetensi keras secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi lunak terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi keras terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi lunak dan kompetensi keras secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian yang dicapai adalah::

1. Manfaat Praktis
   a. Bagi Peneliti

      Bagi peneliti, penelitian ini dimaksudkan sebagai sumber referensi untuk aplikasi dalam manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kompetensi dan efektivitas kerja.

   b. Bagi Akademis

      Bagi pengajar dan mahasiswa, penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam proses belajar mengajar mata kuliah di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Teoretis

a. Studi ini secara teoritis diharapkan dapat memberi kontribusi untuk penelitian lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia.
b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi terkait perbaikan efektivitas kerja pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam aktivitas organisasi, manusia sebagai penentu segala sesuatu dibidang pekerjaan, sekaligus sebagai perencana dan pelaku utama dalam keberhasilan organisasi tersebut. Sebagaimana yang diutarakan oleh:

Mangkunegara (2016), mengemukakan:

> "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Hasibuan (2013), mengemukakan:

> "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Marwansyah (2012), mengemukakan:

> "Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi melalui tahapan perencanaan, rekruitmen dan seleksi, pengembangan SDM,

perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi, peningkatan kesejahteraan, peningkatan keselamatan serta hubungan industrial".

Bohlander dan Snell (2010) menyatakan:

> "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan pegawai dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para pegawai yang mempunyai kemampuan, mengidentifkasikan suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja pegawai dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja".

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang manajemen sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang telah disusun untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan manusia sebagai penghasil kerja yang efisien, serta dengan memperhatikan adanya keseimbangan untuk memenuhi kepuasan hati antara manusia sebagai anggota organisasi dan tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan
   Perencanaan adalah merencanakan pegawai agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan efektif serta efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Perencanaan dimulai dengan menentukan program kepegawaian yang meliputi kedisiplinan, pengorganisasian, pengembangan, pengarahan, pengendalian, pengadaan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai. Jika program kepegawaian yang telah

dibuat sudah baik maka tujuan organisasi atau perusahaan dapat terwujud.

b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan pengaturan semua pegawai dengan penetapan pembagian kerja, delegasi wewenang, hubungan kerja, koordinasi dan integrasi dalam bagan organisasi. Jika pengorganisasi dilakukan dengan baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

c. Pengarahan
Pengarahan dilakukan dengan memberikan arahan kepada semua pegawai, agar dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam rangka membantu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas kepada bawahan agar mengerjakan semua tugas dengan baik.

d. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan pengendalian terhadap semua pegawai agar pegawai dapat mentaati peraturan perusahaan serta mampu bekerja sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Apabila ditemukan penyimpangan atau kesalahan, maka harus dilakukan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai ini terdiri dari pengendalian kedisiplinan, kehadiran, kerjasama, perilaku, pelaksanaan pekerjaan serta menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan
Pengadaan adalah proses mendapatkan pegawai dengan tahapan seleksi, penempatan dan orientasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan adanya pengadaan yang baik diharapkan akan membantu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

f. Pengembangan
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi
Kompensasi adalah pemberian balas jasa baik secara langsung ataupun tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan pegawai kepada perusahaan atau instansi. Kompensasi memiliki prinsip adil dan layak. Dimana adil berarti sesuai dengan kinerja yang sudah diberikan. Sementara Layak berarti dapat memenuhi kebutuhan pokoknya serta berdasarkan pada batas upah minimum pemerintah.

h. Pengintegrasian
Pengintegrasian adalah tindakan untuk menyatukan antara tujuan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar kerjasama yang saling menguntungkan dapat tercipta. Perusahaan memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting, namun pada kenyataannya proses pengintegrasian sulit untuk dilaksanakan

dimana harus menyatukan dua kepentingan yang berbeda antara perusahaan dan pegawai.

i. Pemeliharaan
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk meningkatkan keadaan fisik jasmani, mental rohani serta loyalitas pegawai. Kegiatan ini dimaksudkan agar pegawai tetap bersedia untuk bekerja sama dengan perusahaan sampai pensiun. Pemeliharaan dapat dilakukan dengan memberikan program kesejahteraan bagi pegawai dengan berdasarkan asas kebutuhan.

j. Kedisiplinan
Kedisiplinan adalah kunci terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan juga merupakan keinginan serta kesadaran dalam mentaati peraturan perusahaan atau instansi dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian
Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan pegawai, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Widyawati (2018) tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat, yaitu:

a. Tujuan Organisasional
Memastikan bahwa MSDM berkontribusi pada efektivitas organisasional. Departemen SDM membantu para manajer untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam hal ini para manajer tetap bertanggung jawab penuh atas para bawahannya, departemen SDM hanya memberikan dukungan dalam hal-hal yang terkait dengan pengelolaan SDM.

b. Tujuan Fungsional
Menjaga kontribusi departemen SDM dalam tingkat yang layak bagi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Sumber-sumber daya akan terbuang percuma jika MSDM tidak direncanakan secara optimal sesuai kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Kemasyarakatan
Bersikap etis dan bertanggung jawab sosial terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat sembari meminimalkan dampak negatif tuntutan-tuntutan tersebut bagi organisasi.

d. Tujuan Personal
Membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka sejauh tujuan-tujuan mendorong kontribusi individual bagi organisasi. Tujuan personal para karyawan akan tercapai jika para karyawan dipelihara, dipertahankan, dan dimotivasi. Jika tidak demikian, kinerja dan kepuasan karyawan akan menurun dan karyawan bisa meninggalkan organisasi.

2.1.2 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Dharma (2012) berpendapat:

> "Kompetensi adalah sesuatu yang diikut sertakan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan bentuk jenis dan tingkatan prilaku yang berbeda".

Torang (2016) menjelaskan:

> "Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas. Kompetensi juga merupakan ciri-ciri individu yang mendasari kinerja atau prilaku didalam organisasi".

Wibowo (2014) mengemukakan:

> "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut".

Moeheriono (2014) mengemukakan:

> "Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan".

Bukit et al., (2017) berpendapat:

> "Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan *(skill)*, atribut personal, dan pengetahuan *(knowledge)* yang tercermin melalui perilaku kinerja *(job behavior)* yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi".

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang kompetensi, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah sikap kerja yang diperlukan untuk membantu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara efektif yang dilandasi dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang menjadi karakteristik individu.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Michael dalam Wibowo (2014) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu:

a. Keyakinan dan nilai-nilai
   Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Setiap orang harus berpikir positif baik terhadap dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.
b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menusia juga bisa diperbaiki dengan interuksi, praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan komplek tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti trsebut.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan beriteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar..

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetnsi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

f. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motifasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan penyelesaian konflik. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenagkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

g. Kemampuan itelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

h. Budaya organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam berbagai kegiatan, antara lain:

1) Rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa dan diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
2) Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
3) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotifasi orang lain.
4) Filosofi organisasi misi, visi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.

5) Kebiasaan memberikan inforasi kepada pekerja seberapa banyak kompetensi yang diharakan.
6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
7) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

3. Karakteristik Kompetensi

Menurut Moeheriono (2014) dalam setiap individu setiap seseorang terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yang terdiri atas berikut ini:

a. Motif
Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
b. Sifat
Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi sebagai pilot tempur.
c. Konsep Diri
Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. pelanggaran. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.
d. Pengetahuan
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
e. Keterampilan
Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

4. Jenis Kompetensi

Dalam lingkungan organsiasi, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, hanya ada 2 (dua) jenis kompetensi yang berkembang pesat menurut (Hutapea & Thoha, 2008) yaitu:

a. Kompetensi Lunak *(Soft Competency)*

Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal juga dengan nama Kompetensi Perilaku *(Behavioural Competencies)*. Perlu diketahui disini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan *(action)* sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang mempraktekkannya dalam melakukan pekerjaan.

b. Kompetensi Keras *(Hard Competency)*
Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal juga dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional *(Technical/ Functional Competency)*. Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-negara *Commonwealth*. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggungjawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan/ dicapai oleh karyawan agar karyawan tersebut dapat berprestasi dengan baik.

5. Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea & Thoha (2008) pembentuk kompetensi lunak dan kompetensi keras meliputi:

a. Pembentuk kompetensi lunak
   1) Motivasi atau Komitmen Individu
   Komitmen individu dalam mempertahankan dan mengupayakan pencapaian tujuan hidupnya merupakan indikator paling nyata pembentuk kompetensi lunak karyawan. Semangat tinggi dan komitmen untuk fokus mencapai tujuan hidupnya mengarahkan individu bersangkutan lebih efektif mempelajari apa yang diperlukan untuk pencapaian tujuan hidupnya, yang pertama diperlukan sudah barang tentu adalah adanya kejelasan tujuan hidup yang memberikan gambaran tentang langkah-langkah apa yang harus dilalui dan perilaku apa yang harus diperankan agar semakin dekat kepada pencapaian tujuan hidupnya. Seseorang yang berjalan tanpa kejelasan akan tujuan hidupnya tidak mungkin dapat fokus dan komitmen untuk mengarahkan kemampuannya secara optimal dan akan mudah terombang ambing oleh pengaruh lingkungan.
   2) Disiplin dalam Kehidupan Keluarga
   Penegakan disiplin dalam kehidupan keluarga seseorang di masa pertumbuhannya menjadi indikator yang kuat untuk membentuk penguasaan kompetensi lunak. Aturan disiplin akan membentuk pola perilaku seseorang cenderung menghargai waktu, efektif dalam penyelesaian tugas,

bertanggungjawab, serta taat proses dan aturan kerja yang secara kumulatif akan membentuk karakteristik mendasar dari pola perilaku individu bersangkutan.

3) Peran sosial

Kematangan seseorang dalam pergaulan dan keterampilan berinteraksi akan terpupuk lebih bagus, jika individu bersangkutan memainkan peran aktif dalam pergaulan sosial yang memberikan kesempatan untuk berlatih berinteraksi dengan berbagai macam kalangan dan lebih mengenal budaya dan norma sosial, sehingga akan menjadikan yang bersangkutan lebih sensitif dan efektif dalam menjalin komunikasi dengan orang lain.

b. Pembentuk kompetensi keras

1) Pemahaman deskripsi pekerjaan

Pemahaman tentang *job description* memungkinkan yang bersangkutan dengan inisiatif sendiri berupaya mengarahkan dirinya untuk melakukan tugas dan tanggungjawab secara maksimal.

2) Pengalaman kerja yang relevan

Seberapa banyak dan seberapa intensif karyawan telah melakukan pekerjaan sejenis dengan pekerjaan yang sekarang. Hal demikian mudah dipahami, karena pengalaman melakukan sesuatu akan meningkatkan penguasaan kompetensi sebagaimana yang dikenal dengan istilah “jam terbang” dalam dunia penerbangan untuk seorang pilot pesawat terbang, tentunya saat ini istilah tersebut mulai meluas dan tidak hanya diperuntukan untuk seseorang yang bekerja sebagai pilot pesawat terbang.

3) Target yang Jelas dan Terukur

Kejelasan target kerja secara jelas dan terukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Walaupun keterukuran target kerja secara kualitatif lebih kuat membentuk kompetensi keras karyawan dibandingkan dengan kejelasan dan keterukuran target kerja secara kuantitatif, keduanya penting dan nyata dalam membentuk kompetensi keras yang bersangkutan. Penjelasan dari fenomena ini adalah bahwa ukuran target kerja secara kuantitatif lebih banyak berfungsi memotivasi pencapaian hasil kerja yang ukurannya adalah besaran secara kuantitatif, sedangkan kejelasan dan keterukuran target kerja secara kualitatif dapat memberikan gambaran kepada pekerja tentang bagaimana seharusnya suatu pekerjaan dilaksanakan, agar hasilnya bermutu.

4) Mutu Pelatihan

Mutu pelatihan kerja yang diperoleh karyawan. Hal ini mudah dipahami, karena pada dasarnya pelatihan kerja ditujukan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan dan menjalankan pekerjaan merupakan inti dari kompetensi keras. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pengelolaan pelatihan secara tepat dan profesional dapat memberikan makna

fungsional pelatihan terhadap individu, organisasi, maupun masyarakat.

2.1.3 Efektivitas Kerja

1. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Ridhotullah & Jauhar (2015), mengemukakan:

> "Efektivitas kerja yaitu proses kerja perusahaan yang tepat dalam mencapai sasaran-sasaran (target) yang telah ditetapkan manajemen perusahaan".

Hasibuan (2013), menjelaskan:

> "Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik".

Silalahi (2015) mengemukakan:

> "Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan atau sasaran yang tepat dalam mencapainya. Karena itu efektivitas menunjuk pada apa yang sudah dicapai, sesuai tujuan yang telah ditetapkan, dan dengan rencana atau hasil yang diharapkan".

Siagian (2012) berpendapat:

> "Efektivitas terkait penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat dikatakan apakah pelaksanaan sesuatu tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya".

Steers dalam (Sutrisno, 2013) mengemukakan:

> "Efektivitas hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi, yaitu laba yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dan keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia. Dalam peneltian mengenai efektivitas organisasi SDM (sumber daya manusia) dan perilaku manusia seharusnya selalu muncul menjadi fokus primer, dan usaha - usaha untuk meningkatkan efektivitas seharusnya selalu dimulai dengan meneliti perilaku manusia di tempat kerja".

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang efektivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan efektivitas kerja adalah ketepatan pelaksanaan tugas dari seorang pegawai dengan rasa bertanggung jawab dalam mencapai sesuatu target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. Faktor-faktor tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor internal organisasi maupun faktor eksternal organisasi. O'reilly (2003) mengemukakan

faktor-faktor efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Rancangan Tugas
Tim-tim kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila memiliki kebebasan, kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan dan bakat-bakat yang berbeda, kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau produk secara menyeluruh dan sebuah tugas atau proyek yang memiliki dampak yang subtansial terhadap pihak-pihak lain.
b. Komposisi
Kategori ini meliputi variabel-variabel yang berkaitan dengan bagaimana karakter dari para staf tim kerja, bagaimana kemampuan dan kepribadian dari para anggota tim kerja, ukuran tim kerja, fleksibilitas tim kerja dan preferensi para anggota untuk bekerja secara tim.
c. Konteks
Tiga faktor konseptual yang signifikan berkaitan dengan kinerja tim adalah kehadiran sumber daya yang mencukupi, adanya kepemimpinan yang efektif dan sebuah evaluasi kinerja dan sistem imbalan yang menghargai sumbangan dari tim kerja.
d. Proses
Kategori yang terakhir berkaitan dengan efektivitas adalah variabel proses. Ini meliputi komitmen anggota terhadap sebuah tujuan bersama, penetapan tujuan ketetapan waktu dan terakhir adalah kelengkapan.

3. Tujuan Efektivitas Kerja

Akbar (2017) mengemukakan tujuan efektivitas kerja bagi pegawai dan organisasi adalah:

a. Dapat mencapai tujuan: suatu kegiatan di katakana efektif apabila tujuan yang di tetapkan sebelumnya dapat di capai dengan baik.
b. Ketepatan waktu: suatu kegiatan dapat di katakan efektif apabila pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan waktu yang di telah di tentukan.
c. Dapat memberikan manfaat bagi karyawan serta perusahaan sesuai dengan kebutuhannya.
d. Memberikan hasil akhir yang di harapkan oleh karyawan serta perusahaan.

4. Manfaat Efektivitas Kerja

Menurut Akbar (2017) efektivitas kerja memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan

pekerjaannya secara tepat waktu.
2. Karyawan yang bekerja secara efektif dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
3. Membangun komunikasi yang baik antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.
4. Setiap karyawan memiliki sikap disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Indikator Efektivitas Kerja

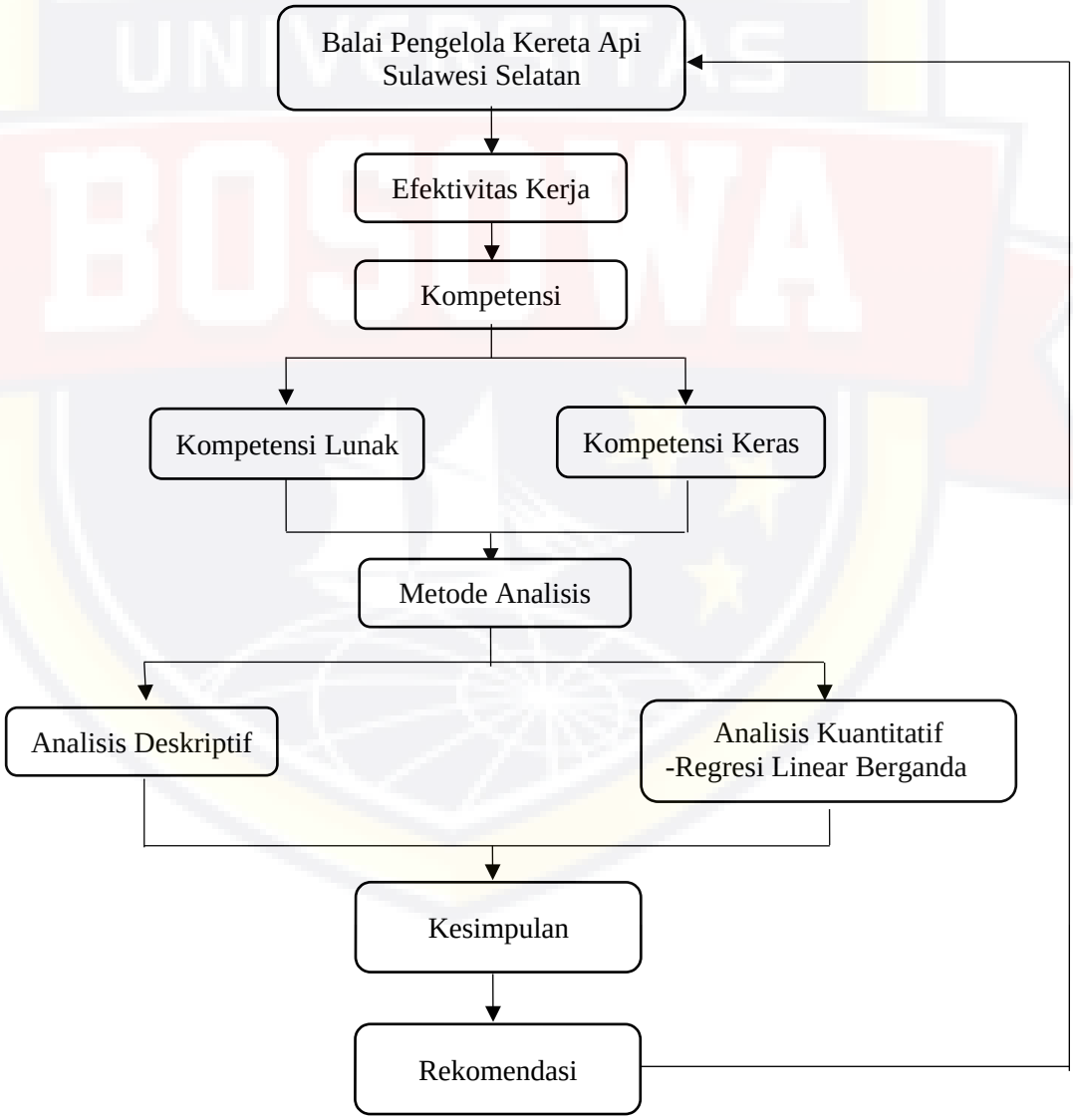
Menurut Hasibuan (2013) indikator untuk mengukur efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Ketepatan waktu.
   Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.
b. Kepuasan Kerja.
   Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.
c. Kuantitas kerja
   Kuantitas kerja dalah volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
d. Pencapaian tujuan
   Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukann sebelumnya. Setiap perusahaan memilik tujuan yang berbeda-beda, dan dengan cara yang berbeda-beda untuk mencapainya dan tidak semua perusahaan memiliki tujuan profit semata.
e. Kemampuan adaptasi kerja
   Kemampuan kerja manusia terbatas baik fisik, waktu, tempat, pendidikan serta faktor lain yang membatasi kegiatan manusia. Adanya keterbatasan ini yang menyebabkan manusia melalui yang lain. Setiap orang yang masuk ke dalam organisasi dituntut untuk menyesuaikan diri dengan orang-orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan tugas pekerjaan yang ada dalam organisasi tersebut.

2.2 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2017) kerangka berfikir merupakan kerangka konseptual tentang hubungan teori dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi yang menjadi masalah penting. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:

GAMBAR 2.1
KERANGKA PIKIR



2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa kompetensi lunak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan.
2. Diduga bahwa kompetensi keras berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan.
3. Diduga bahwa kompetensi lunak dan kompetensi keras secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah Penelitian

Dalam rangka memperoleh data sebagai bahan penulisan proposal ini, maka penelitian dilaksanakan di Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan yang terletak di Jl. Perintis Kemerdekaan KM 16, Gang Dg. Matoa No. 38 Makassar. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama kurang lebih satu bulan pada bulan Januari 2022 - Maret 2022.

3.2 Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*

   Merupakan pengumpulan data yang menggunakan buku literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Penelitian Lapangan *(Field Research)*

   Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

   Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu pengolahan data dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan metode statistik.

2. Sumber Data

   Sedangkan untuk menunjang kelengkapan pembahasan dalam penulisan skripsi ini, penulis memperoleh data yang bersumber dari:

   a. Data Primer

      Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini sumber data primer didapatkan secara langsung dari kuesioner yang diberikan kepada pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan.

   b. Data Sekunder

      Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari jurnal, dokumen, dan buku-buku referensi.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa populasi wilayah generelisasi yang terdiri atas objek atau subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi homogeny (keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi memiliki sifat yang relatif seragam satu sama lainnya). Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan yang berjumlah 92 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah popuasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Jadi berdasarkan teknik penentuan sampel maka jumlah responden penelitian ini yaitu 92 orang yang merupakan pegawai dari Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan.

3.5 Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

   Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017).

2. Regresi Linear Berganda

   Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (variabel independen), dengan kata lain dapat digunakan juga ketika peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen atau *predictor*, secara individual (Arikunto, 2019).

   Alat ukur yang digunakan untuk mengetahui hasil uji analisis regresi berganda adalah dengan menggunakan aplikasi SPSS yang kemudian diinterpretasikan ke dalam rumus regresi berganda (Arikunto, 2019) yaitu:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y	: Efektivitas Kerja
X_1	: Kompetensi Lunak
X_2	: Kompetensi Keras
b_0	: Nilai Intercept (Konstant)
b_1, b_2	: Koefisien Arah Regresi
e	: Error Term (Kesalahan Pengganggu)

3. Uji Instrumen

Uji coba instrumen digunakan untuk menilai apakah instrumen yang digunakan memiliki kelayakan dan dapat dilanjutkan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Untuk dapat digunakan dalam penelitian, instrumen penelitian harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Uji coba instrumen yang akan dilakukan meliputi:

a. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Pengujian dilakukan 2 sisi dengan signifikansi 0,05. Item pertanyaan/pernyataan dinyatakan valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor totalnya (Wiyono, 2020).

Menurut Sugiyono (2017), uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Uji validitas biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- Apabila r hitung > r tabel, maka kuesioner tersebut valid
- Apabila r hitung < r tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid

b. Reliabilitas

Realibilitas adalah sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi kata kunci syarat kualifikasi suatu instrument pengukuran adalah konsisten atau tidak berubah-ubah (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden bersifat berjenjang atau tidak bersifat dikotomi (mempunyai dua jawaban alternatif), sehingga akan digunakan teknik pengujian dengan metode *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2017). Perhitungan menggunakan *Alpha Cronbach* menggunakan alat bantu program computer yaitu program SPSS dengan menggunakan model Alpha. Kuesioner dikatakan reliable apabila hasil uji statistik Alpha $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2016).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana t hitung > t tabel, maka Ha diterima dan H_0 ditolak. Dan jika t hitung < t tabel, maka Ha diolak dan H_0 diterima. Begitupun jika sig < α (0,05), maka Ha diterima H_0 ditolak dan jika sig > α (0,05), maka Ha ditolak H_0 diterima. Dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara parsial.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak (simultan). Pengujian uji F diuji dengan menggunakan statistik pada program SPSS. Dimana F hitung > F tabel, maka Ha diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya, secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung < F tabel, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% (α=0,05).

Jika nilai signifikansi < α maka keputusannya Ha diterima dan H_0 ditolak berarti dapat disimpulkan seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

Jika nilai signifikansi > α maka keputusannya adalah Ha ditolak dan H_0 diterima, berarti dapat disimpulkan seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan menjelaskan mengenai variabel-variabel penelitian, operasional variabel, indikator, serta pengukurannya. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi Lunak

   Kompetensi lunak adalah kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang pegawai Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan dalam berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

   Adapun indikator pada variabel kompetensi lunak adalah sebagai berikut:

   a. Motivasi atau Komitmen Individu, yaitu suatu dorongan atau semangat dalam diri pegawai untuk bekerja lebih baik lagi demi tercapainya tujuan di Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan.

   b. Disiplin dalam kehidupan keluarga, yaitu suatu sikap atau pembawaan dari dalam diri pegawai untuk selalu disiplin dalam kehidupan keluarga agar tidak mengganggu pikirannya saat berada di Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan.

c. Peran Sosial, yaitu kontribusi atau peranan seorang pegawai baik di luar maupun di dalam lingkungan Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan sesuai dengan hak dan kewajiban yang ia miliki.

2. Kompetensi Keras

Kompetensi keras adalah kompetensi yang menggambarkan tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan oleh pegawai Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Adapun indikator pada variabel kompetensi keras adalah sebagai berikut:

a. Pemahaman deskripsi pekerjaan, yaitu suatu kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjan sesuai dengan SOP yang berlaku di Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan.
b. Pengalaman kerja yang relevan, yaitu keterampilan yang dimiliki oleh pegawai Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan dalam mengeksekusi suatu pekerjaan secara selaras dengan pengalaman yang dimilikinya.
c. Target yang jelas dan terukur, yaitu arah atau tujuan yang ingin dicapai oleh pegawai Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan guna kemajuan organisasi.
d. Mutu Pelatihan, yaitu kualitas kerja yang dimiliki oleh pegawai Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan berdasarkan pelatihan yang telah dijalaninya.

2. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah ketepatan pelaksanaan tugas dari seorang pegawai dengan rasa bertanggung jawab yang dimilikinya dalam mencapai sesuatu target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan.

Adapun indikator pada variabel efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Ketepatan Waktu, yaitu kebiasaan dari dalam diri pegawai Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan untuk selalu menghargai waktu baik dalam hal kehadirannya di tempat kerja maupun menyelesaikan suatu pekerjaan.
b. Kepuasan Kerja, yaitu perasaan setiap pegawai Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan melalui pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya.
c. Kuantitas Kerja, yaitu banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan dalam kurun waktu yang telah ditentukan
d. Pencapaian Tujuan, yaitu suatu target yang ingin dicapai oleh pegawai Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan dalam meyelesaikan suatu pekerjaan.
e. Kemampuan Adaptasi Kerja, yaitu penyesuaian diri seorang pegawai Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan dalam membangun hubungan kerja antar pegawai maupun kepada atasannya demi tercapainya suasana kerja yang nyaman.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Organisasi

4.1.1 Sejarah Balai Pengelola Kercta Api Sulawesi Selatan

Balai Pengelola Kercta Api Sulawesi Selatan dibentuk pada tanggal 8 Mei 2020, yang kantornya berpusat di jalan Perintis Kemerdekaan KM. 16, Gang Dg. Matoa No. 38 Makassar, yang dimana balai kereta api sulawesi selatan ini dapat menegelola kegiatan perkeretaapian dalam meningkatkan pelayanan bagi pengguna jasa angkutan kereta api di Sulawesi dan meningkatkan pelayanan untuk keberlangsungan operasional kereta api di pulau Sulawesi di lingkungan kementrian yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang transportasi.

Perencanaan pengembangan kereta api di Sulawesi Selatan sudah direncanakan pada tahun 2013 dengan nama *"Visibility Studys Tour"* dan kemudian 2015 dilanjutkan dengan nama *"Engineering design"* yang dimana ada dikerjakan oleh pemerintah Sulawesi Selatan dan ada juga yang dikerjakan oleh kementrian perhubungan dan mengapa Sulawesi Selatan dipilih karena mengenai pengembangan kereta api di Indonesia Timur dimana aspek geografis dan kondisi di Sulawesi Selatan dinggap representasi dari Indonesia Timur dan inilah yang mendorong mengapa sulawesi selatan menjadi tempat awal pembangunan.

Pada tahun 2015 balai kereta api sulawesi selatan dibentuk dan

dinamakan SATKER (Satuan Kerja) yang masih mengikut dibawah wilayah kerja BTP Jawa Timur hingga Maret 2020, setelah itu dibentuklah Pusat Pengelola Perkeretaapian Sulawesi Selatan berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan RI 2020 PM 26, Pusat Pengelola Perkeretaapian Sulawesi Selatan untuk mengelola sarana dan prasarana perkeretaapian Pulau Sulawesi.

Proyek Kereta Api Makassar-Parepare merupakan pengembangan tahap pertama dari Jaringan Kereta Api Nasional Trans Sulawesi yang juga tercantum dalam RPJMN 2020-2024, dimana pembangunannya akan dimulai di Sulawesi Selatan. Sulawesi Selatan sendiri merupakan provinsi dengan pola lalu lintas penumpang dan barang terbesar dari provinsi lain berdasarkan Rencana Induk Perkeretaapian Nasional 2011, dimana jalur atau infrastruktur perkeretaapian dibangun, dioperasikan dan dioperasikan melalui program APBN dan KPBU. pelayanan angkutan penumpang dan angkutan barang yang direncanakan akan segera terwujud karena terus dipertahankan, dan manfaat ekonomi dari proyek ini akan segera terwujud.

4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan

Visi dari Balai Pengelola Perkeretaapian Sulawesi Selatan mewujudkan perkeretaapian yang handal, berdaya saing, terintegrasi, teknis, terjangkau, dan aman di Pulau Sulawesi untuk mewujudkan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian berlandaskan Gotong-Royong.”

Sementara misinya adalah:

1. Mewujudkan konektivitas jaringan kereta api yang terintegrasi dan berkelanjutan di Wilayah Kerja Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan.
2. Tersedianya Prasarana dan Sarana Perkeretaapian yang Nyaman dan Terpercaya di Wilayah Kerja Balai Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan.
3. Mewujudkan kinerja pelayanan transportasi perkeretaapian yang Prima dan Terjangkau di Wilayah Kerja Balai Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan.
4. Mewujudkan keamanan transportasi perkeretaapian yang efektif di Wilayah Kerja Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan.
5. Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang baik di Wilayah Kerja Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan.

Visi dan misi tersebut diterjemahkan ke dalam Tujuan BPKA Sulawesi Selatan. Setiap tujuan terdapat rumusan sasaran program yang ingin dicapai oleh BPKA Sulawesi Selatan. Tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tersedianya jaringan prasarana perkeretaapian di Wilayah Kerja Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan;
2. Mendukung Konektivitas Integrasi Angkutan Penumpang di Wilayah Kerja Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan;
3. Mendukung Konektivitas Integrasi Angkutan Barang di Wilayah

Kerja Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan;

4. Mendukung Konektivitas Integrasi Antarmoda angkutan perkotaan;
5. Mewujudkan Kinerja Pelayanan Angkutan penumpang yang Terjangkau, Terintegrasi dan Berkelanjutan;
6. Mewujudkan Kinerja Pelayanan Angkutan barang yang Terintegrasi dan Berkelanjutan;
7. Mewujudkan kualitas operasional pelayanan lalu lintas dan transportasi kereta api penumpang dan barang;
8. Mewujudkan Kinerja Prasarana perkeretaapian yang Nyaman dan Terpercaya di Wilayah Kerja Balai Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan;
9. Mewujudkan Kinerja Pelayanan Sarana perkeretaapian yang Nyaman dan Terpercaya di Wilayah Kerja Balai Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan;
10. Memastikan sistem keselamatan perkeretaapian di wilayah Balai Perkeretaapian Sulawesi Selatan;
11. Memastikan keamanan transportasi kereta api di wilayah Balai Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan;
12. Meningkatkan pengelolaan birokrasi yang Good Governance dan Clean Government di Wilayah Kerja Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan.

4.1.3 Struktur Organisasi Balai Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan

GAMBAR 4.1
BAGAN ORGANISASI BPKA SULSEL

Sumber: Balai Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan, 2022

4.1.4 Komposisi Pegawai berdasarkan Golongan/Kepangkatan

Pegawai BPKA Sulsel periode bulan Mei 2022 berjumlah 92 orang, terdiri dari PNS, CPNS, dan Non PNS. Adapun komposisi pegawai BPKA Sulsel sebagai berikut:

TABEL 4.1
KOMPOSISI PEGAWAI BERDASARKAN GOLONGAN/KEPANGKATAN

No	Uraian	Jumlah SDM	Komposisi
1	PNS Golongan IV	1	1 %
2	PNS Golongan III	15	17 %
3	PNS Golongan II	21	20 %
4	Non PNS	55	62 %
	Jumlah	**92**	**100%**

Sumber: Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan, 2022

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Untuk kali ini akan menjelaskan data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data penelitian deskriptif dapat menunjukkan hubungan yang ada antara profil penelitian dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Karakteristik responden perlu dijelaskan dalam penelitian untuk menjelaskan kondisi responden. Hal ini dapat memberikan informasi tambahan untuk membantu memahami hasil penelitian ini.

Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan, dimana jumlah pegawai adalah 92 orang, sehingga besar sampel ditetapkan dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 92 responden. Responden dalam survei ini diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Karakteristik responden dalam

penelitian ini dapat diuraikan dibawah:

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1.	**Jenis Kelamin**		
	Laki-laki	68	74%
	Perempuan	24	26%
	Total	92	100%
2.	**Usia**		
	< 20 Tahun	1	1%
	21 - 30 Tahun	58	63%
	31 - 40 Tahun	19	21%
	41 - 50 tahun	12	13%
	> 50 tahun	2	2%
	Total	92	100%
3.	**Pendidikan Terakhir**		
	SMA/Sederajat	20	22%
	Diploma	28	30%
	Strata 1 (S1)	38	41%
	Strata 2 (S2)	6	7%
	Total	92	100%
4.	**Lama Bekerja**		
	0-1 Tahun	21	23%
	1-2 Tahun	32	34%
	2-3 Tahun	13	14%
	3-4 Tahun	11	12%
	4-5 Tahun	9	10%
	> 5 Tahun	6	7%
	Total	92	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pada tabel 4.1 di atas yaitu responden berlandaskan jenis kelamin, terdata bahwa keseluruhan responden dalam tabel adalah responden laki-laki sebanyak 68 orang atau 74% sedangkan responden perempuan sebanyak 24 orang atau 26%. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai pada Balai Administrasi Perkeretaapian Sulawesi Selatan didominasi oleh pegawai laki-laki.

Responden berlandaskan usia, terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah usia < 20 tahun sebanyak 1 orang (1%), usia 21-30 tahun sebanyak 58 orang (63%), usia 31-40 tahun sebanyak 19 orang (21%), usia 41-50 tahun sebanyak 12 orang (13%), dan usia > 50 tahun sebanyak 2 orang (2%). Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata usia pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan didominasi oleh pegawai yang memiliki 21-30 tahun.

Responden mengenai latar belakang pendidikan terakhir, terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 20 orang atau 22%, pendidikan Diploma sebanyak 28 orang atau 30%, pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 38 orang atau 41%, dan pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 6 orang atau 7%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pendidikan terakhir pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan didominasi oleh pegawai yang memiliki pendidikan Strata 1.

Responden mengenai latar belakang lama bekerja, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah lama bekerja 0-1 tahun sebanyak 21 orang atau 23%, lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 32 orang atau 34%, lama bekerja 2-3 tahun sebanyak 13 orang atau 14%, lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 11 orang atau 12%, lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 9 orang atau 10% dan lama bekerja >5 tahun sebanyak 6 orang atau 7%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata lama bekerja pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan didominasi oleh

karyawan yang lama bekerja 1-2 tahun.

4.2.2 Tanggapan Responden

1. Tanggappan Responden Mengenai Komptensi Lunak

Guna mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kompetensi lunak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.3
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMPETENSI LUNAK (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total %
		5	4	3	2	1	
1	Motivasi atau komitmen yang ada dalam diri saya dapat meningkatkan semangat juang dalam kegiatan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan.	37 (40%)	52 (57%)	3 (3%)	-	-	92 (100%)
2	Penegakan aturan disiplin dalam kehidupan keluarga saya, secara kumulatif membentuk karakteristik mendasar dari pola perilaku yang saya alami	26 (28%)	57 (62%)	9 (10%)	-	-	92 (100%)
3	Dengan saya berbaur dengan orang disekitar saya, maka membuat saya merasa memiliki peluang kompetensi atau wawasan lain yang	34 (37%)	51 (55%)	7 (8%)	-	-	92 (100%)

ada disekitar.

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berlandaskan tabel 4.3 di atas dari 92 responden dapat dijelaskan bahwa item pernyataan sebagian besar responden sangat setuju (SS) pada item nomor 1, dengan 37 responden yang menjawab. Untuk item pernyataan dengan respon paling setuju (S) untuk item nomor 2 dan respon dari 57 responden. Untuk item penyataan dengan jumlah jawaban netral (N) paling banyak terdapat pada item nomor 2 dengan tanggapan sebanyak 9 responden.

2. Tanggappan Responden Mengenai Kompetensi Keras

Guna mengetahui tanggapan responden tentang variabel kompetensi keras bisa dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.4
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMPETENSI KERAS (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total %
		5	4	3	2	1	
1	Saya memahami tentang uraian tugas dan tanggung-jawab dalam instansi secara terperinci, sehingga saya sudah bersiap diri apabila muncul permasalahan yang tidak terduga.	35 (38%)	50 (54%)	7 (8%)	-	-	92 (100%)
2	Pengalaman dan masa	39	41	12	-	-	92

	kerja yang saya miliki saat ini, membuat saya memiliki kompetensi yang berbeda dengan yang lainnya.	(42%)	(45%)	(13%)		(100%)
3	Saya dan individu lain yang ada didalam instansi ini memiliki target yang jelas dan terukur untuk kepentingan bersama.	42 (46%)	48 (52%)	2 (2%)	-	-	92 (100%)
4	Saya telah melaksanakan pelatihan secara rutin dan teratur, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.	32 (35%)	48 (52%)	12 (13%)	-	-	92 (100%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berlandaskan tabel 4.4 di atas dari 92 responden dijelaskan bahwa item pernyataan sebagian besar responden sangat setuju dengan butir nomor 3 (SS), yaitu sebanyak 42 responden. Pada item uraian jumlah jawaban setuju (S), terdapat item dengan butir nomor 1 yaitu sebanyak 50 responden. Untuk item pernyataan (N) dengan beberapa jawaban netral, paling banyak 12 responden disebutkan pada butir nomor 2 dan 4.

3. Tanggappan Responden Mengenai Efektivitas Kerja

Guna mengetahui tanggapan responden mengenai variabel efektivitas kerja dapat dilihat pada tabel dibawah:

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI EFEKTIVITAS KERJA (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total %
		5	4	3	2	1	
1	Saya hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditentukan.	35 (38%)	45 (49%)	12 (13%)	-	-	92 (100%)
2	Semangat rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan bersama sangat mendorong kepuasan kerja di instansi.	29 (32%)	54 (59%)	9 (10%)	-	-	92 (100%)
3	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas secara optimal dan tepat waktu.	41 (45%)	44 (48%)	7 (8%)	-	-	92 (100%)
4	Saya mampu bekerjasama dengan tim/kelompok untuk mencapai tujuan instansi.	40 (43%)	44 (48%)	8 (9%)	-	-	92 (100%)
5	Saya dengan cepat beradaptasi apabila ada tekanan dari internal maupun eksternal intansi untuk perubahan yang lebih baik.	36 (39%)	53 (58%)	3 (3%)	-	-	92 (100%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berlandaskan tabel 4.5 di atas dari 92 responden dapat dijelaskan bahwa item pernyataan sebagian besar responden sangat setuju (SS) pada item nomor 4, dengan 40 responden yang menjawab. Untuk item pernyataan dengan respon setuju (S) pada item nomor 2 dan dijawab oleh

54 responden. Untuk item pernyataan dengan beberapa tanggapan netral (N), paling banyak item nomor 1 disebutkan oleh 12 responden.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Uji Validitas akan mengimpresentasikan tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 12 item pernyataan yang harus dijawab responden. Adapun perinciannya yaitu 3 item pernyataan untuk variabel kompetensi lunak, 4 item pernyataan untuk variabel kompetensi keras dan 5 item pernyataan untuk variabel efektivitas kerja.

Keputusan pada sebuah butir pernyataan dapat dianggap valid ketika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,204. Berdasarkan uraian tersebut, berikut tabel hasil validasi menggunakan SPSS versi 25:

TABEL 4.6
HASIL UJI VALIDITAS

No.	Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Ket.
1	Kompetensi Lunak	KL.1	0,204	0,828	Valid
		KL.2	0,204	0,678	Valid
		KL.3	0,204	0,834	Valid

2	Kompetensi Keras	KK.1	0,204	0,857	Valid
		KK.2	0,204	0,775	Valid
		KK.3	0,204	0,652	Valid
		KK.4	0,204	0,753	Valid
3	Efektivitas Kerja	EK.1	0,204	0,740	Valid
		EK.2	0,204	0,697	Valid
		EK.3	0,204	0,814	Valid
		EK.4	0,204	0,753	Valid
		EK.5	0,204	0,641	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil pengujian validitas kuesioner survei yang tercantum pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai r hitung seluruh butir dalam kuesioner survei > nilai r tabel menunjukkan bahwa butir-butir dalam kuesioner survei ini valid dan layak.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan memanfaatkan alat pengukuran yang sama pula. Maka uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan asumsi bahwa suatu instrumen dianggap reliabel apabila koefisien reliabilitas > 0,60. (Sugiyono, 2017).

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil uji reliabilitas dalam program SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada tabel dibawah:

TABEL 4.7
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Batas	*Cronbach's*	Keteranga

		Alpha	n
Kompetensi Lunak (X_1)	0,60	0,675	Reliabel
Kompetensi Keras (X_2)	0,60	0,755	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,60	0,781	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil pengujian reliabilitas yang dipaparkan pada tabel, bisa dikatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel dalam penelitian ini lebih dari nilai batas (0,60). Ini dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam kuesioner penelitian telah mencapai kriteria reliabilitas dan kuesioner penelitian reliabel dalam pengumpulan data.

4.3.2 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk menunjukkan secara individual seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Keputusan berdasarkan nilai t dan nilai kritis disesuaikan dengan tingkat signifikansi yang berlaku 0,05. Apabila nilai t-hitung lebih dari t-tabel dengan tingkat signifikannya (*p-value*) kurang dari 5%, maka hal ini menampilkan H_0 ditolak dan Ha diterima. Begitu pula sebaliknya apabila t-hitung kurang dari t-tabel dengan serta tingkat signifikannya (*p-value*) lebih dari 5%, maka hal ini menunjukan H_0 diterima dan Ha ditolak (Sugiyono, 2017). Sementara nilai t-tabel diperoleh dengan rumus:

$$\text{t-tabel} = (\alpha/2 \; ; \; n\text{-}k\text{-}1)$$

Di mana :

α = 0,05

n = Jumlah sampel (92)

k = Jumlah variabel bebas (independen)

Adapun perhitungannya, t-tabel = 0,05/2 ; (92-2-1) = 0,025;89. Dalam menunjukan t-tabel, maka didapat nilai t-tabel = 1,986. Sehingga hasil uji parsial (uji t) dalam penggunaan program SPSS versi 25 dapat dilihat dalam tabel dibawah:

TABEL 4.8
HASIL UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,993	1,743		2,290	,024
	Kompetensi Lunak (X1)	,431	,133	,259	3,231	,002
	Kompetensi Keras (X2)	,696	,095	,586	7,311	,000
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)						

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berlandaskan tabel 4.8 yakni hasil uji parsial (uji t), maka untuk lebih jelasnya dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

a. Pengaruh kompetensi lunak terhadap efektivitas kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (3,231 > 1,986) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 (0,002 < 0,05) yang disematkan dengan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,259. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima yang berarti kompetensi lunak (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Pengelola Kereta

Api Sulawesi Selatan.

b. Pengaruh kompetensi keras terhadap efektivitas kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (7,311 > 1,986) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,586. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua diterima yang berarti kompetensi keras (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kompetensi lunak (X_1) dan kompetensi keras (X_2) secara simultan terhadap efektivitas kerja (Y) sebagai variabel terikatnya. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikannya (*p-value*) < 5% , maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikannya (*p-value*) > 5% , maka hal ini menunjukkan H_0 diterima dan Ha ditolak (Sugiyono, 2017). Sementara nilai F_{tabel} diperoleh dengan rumus:

$$F\ tabel = (k\ ;\ n\text{-}k)$$

Di mana:

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah responden (sampel penelitian)

Dalam penelitian ini penelitian ini jumlah “k” adalah 2 yakni variabel kompetensi lunak (X_1) dan variabel kompetensi keras (X_2). Sementara jumlah “n” adalah 92 pegawai (responden). Selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam rumus, maka menghasilkan angka (2 ; 92-2) = (2 ; 90), angka ini kemudian dijadikan acuan untuk mencari atau melihat nilai F tabel pada distribusi nilai F tabel statistik. Maka ditemukan nilai F tabel adalah sebesar 3,097. Adapun hasil uji simultan (uji F) dengan menggunakan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel dibawah:

TABEL 4.9
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256,616	2	128,308	54,846	,000[b]
	Residual	208,210	89	2,339		
	Total	464,826	91			

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 yakni hasil uji simultan (uji F) untuk semua variabel menunjukkan nilai Fhitung 54,846 > Ftabel 3,097 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 <. 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya, kompetensi lunak (X1) dan kompetensi keras (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan.

4.3.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun hasil olahan data regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.10
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,993	1,743		2,290	,024
	Kompetensi Lunak (X1)	,431	,133	,259	3,231	,002
	Kompetensi Keras (X2)	,696	,095	,586	7,311	,000
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)						

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berlandaskan tabel 4.10 di atas artinya, hasil regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 3{,}993 + 0{,}431X_1 + 0{,}696X_2 + e}$$

Dimana :

Y = Efektivitas Kerja

X_1 = Kompetensi Lunak

X_2 = Kompetensi Keras

e = Error Term (Kesalahan Pengganggu)

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, sehingga dari persamaan tersebut menunjukkan nilai *constant* adalah 3,993, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel bebas kompetensi lunak dan kompetensi keras adalah 0 maka efektivitas kerja pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan adalah sebesar 3,993 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi lunak adalah 0,431, artinya jika variable kompetensi lunak (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kompetensi keras (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka efektivitas kerja pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan meningkat sebesar 0,431. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi lunak (X1) berkontribusi positif bagi efektivitas kerja pegawai, sehingga semakin bagus kompetensi lunak diterapkan pegawai, maka semakin meningkat efektivitas kerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi kompetensi keras adalah 0,696, artinya jika variabel kompetensi keras (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kompetensi lunak (X1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka efektivitas kerja pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan meningkat sebesar 0,696. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi keras (X2) berkontribusi positif bagi efektivitas kerja pegawai, sehingga semakin baik kompetensi keras yang diterapkan pegawai, maka semakin meningkat efektivitas kerja pegawai.

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Lunak terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji parsial (uji-t) menjelaskan bahwa soft competence berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (3,231 > 1,986) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 (0,002 < 0,05) hal ini disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,259.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang di lakukan oleh Jafar & Zulqadri (2020), dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai", di mana indikator pengukurnya (watak, motivasi, *self-concept*, pengetahuan dan keterampilan) diperoleh hasil Uji t dengan nilai (t-hitung 6,246 > t-tabel 2,000) dengan signifikansi sebesar (0.017 < 0.05). yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,323. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi Keras terhadap Efektivitas Kerja

Berlandaskan hasil uji parsial (uji t) menjelaskan bahwa kompetensi keras berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengolahan data SPSS diperoleh nilai t-hitung >

t-tabel (7,311 > 1,986) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) hal ini disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,586.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang di lakukan oleh Akmal & Yasir (2022), dengan judul "Analisis Pengaruh Situasional Kerja dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie", di mana indikator pengukurnya (pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat) diperoleh hasil Uji t dengan nilai (t-hitung 2,764 > t-tabel 1,994) dengan signifikansi sebesar (0.007 < 0.05). yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,301. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai.

3. Pengaruh Kompetensi Lunak dan Kompetensi Keras terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji-F), dijelaskan bahwa soft dan hard competence berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh nilai F_{hitung} > F_{tabel} (54,846 > 3,097) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang di lakukan oleh Setiawan *et. al.*, (2021), dengan judul "Analisis Kompetensi Sumber

Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Airport Rescue and Fire Fighting di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar". Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (191,068 > 3,101) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05). yang ditandai dengan koefisien path (beta) sebesar 0,301. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi lunak dan kompetensi keras secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan maka bisa ditarik kesimpulan:

1. Kompetensi Lunak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan.
2. Kompetensi Keras berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan.
3. Kompetensi Lunak dan Kompetensi Keras secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan.

5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan sesuai dengan hasil analisis dan kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Organisasi
   - Organisasi perlu memberikan pembekalan dan pelatihan tentang jobdeks tiap pegawai agar ditempati oleh orang yang memiliki kompetensi pada bidang tersebut, maka kedepannya keberlangsungan Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan dapat berkembang jauh

lebih baik agar dapat melayani masyarakat atau penerima manfaat (PM) sesuai SOP yang berlaku.

- Organisasi perlu menggali potensi dan kompetensi tiap pegawai untuk memberikan pengalaman dalam bekerja yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab didalam suatu organisasi, sehingga tiap pegawai sudah bersiap diri apabila muncul permasalahan ataupun kejadian yang tidak terduga.
- Organisasi perlu mengingatkan kembali kepada tiap pegawai tentang pentingnya bekerja memiliki target yang jelas dan terukur untuk kepentingan bersama dan saling bahu-membahu dalam menyelesaikan pekerjaan kelompok dengan cara efektif, baik senior kepada juniornya untuk mengajarkan bagaimana cara meyelesaikan permasalahan yang terjadi di lingkup organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Peneliti selanjutnya perlu lebih mengeksplor lagi judul pada penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum pernah di teliti sebelumnya untuk dijadikan tolak ukur apa saja yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi, agar kiranya hasil penelitian ini juga dapat dijadikan penunjang atau referensi dalam pengembangan karya ilmiah selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* In *Remaja Rosdakarya*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Akhmad Jafar., & Zulqadri Z. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai.* Adz Dzahab Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol. 5, No. 2. UIN Alauddin Makassar.

Asmara Hendra Komara., & Etri Yuliana. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Karyawan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa.* KURS. Vol. 1, No. 2. Program Studi Manajemen. STIE Pelita Indonesia.

Benjamin Bukit., Tasman Malusa., & Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Bohlander, George., & Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource*. Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.

Diana Hery Setiawan., Muh. Idris., & Seri Suriani. 2021. *Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Airport Rescue and Fire Fighting di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar.* Economic Bosowa Journal. Vol. 7, No. 003. Fakultas Ekonomi. Universitas Bosowa Makassar.

Edy Sutrisno. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana

Gendro Wiyono. 2020. *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8.* In Yogyakarta: UPP STIM YKPN. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.

Ilham Taufik Akbar. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Handal Yesindo Sejahtera Surabaya.* Skripsi. Jurusan Ilmu Administrasi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Jember.

Imam Ghozali. 2016. *Multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Malayu S. P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Pustaka Setia.

O'reilly, Ronald. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prestasi Pustaka.

Parulian Hutapea., & Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus: Teori, Desain,*

Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Rembulan & Tri Darmawati. 2021. *Analisis Efektivitas Kerja Ditinjau dari Pegawasan dan Kompetensi Pegawai.* Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol. 18, No. 2. Fakultas Ekonomi Bisnis. Universitas PGRI Palembang.

Sapta Rini Widyawati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Edisi 1. Cetakan Pertama). Bali: CV. Noah Aletheia.

Sondang P. Siagian., 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Subeki Ridhotullah., & Mohammad Jauhar. 2015. *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Prestasi Pustaka Raya.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Penerbit: PT Rineka Cipta, Jakarta.

Surya Dharma. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Syamsir Torang. 2016. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Syamsul Akmal., & Muh. Ikbal Yasir. 2022. *Analisis Pengaruh Situasional Kerja dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.* Jurnal Ekobismen. Vol. 2, No. 1. Fakultas Ekonomi. Universitas Jabal Ghafur.

Ulber Silalahi. 2015. *Asas-asas Manajemen.* Bandung: PT Refika Aditama.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zaman Zaini., & Rida Agustian. 2019. *Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Jakarta Utara.* Jurnal Transparansi. Vol. 2, No. 1. Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

ANALISIS KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLA KERETA API SULAWESI SELATAN

Assalamu Alaikum Wr. Wb.,

Perkenankanlah saya meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul "Analisis Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Balai Pengelola Kereta Api Sulawesi Selatan".

Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu diharapkan kepada Bapak/Ibu untuk memberikan tanggapan sesuai dengan keadaan dan kondisi sebenarnya yang terjadi di lapangan. Adapun partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban pada kuesioner ini menjadi tanggung jawab kami dan akan saya jamin kerahasiaan dan semata mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Peneliti

Pilihlah salah satu jawaban pada masing-masing pertanyaan di bawah ini. Berilah tanda (X) pada jawaban yang dianggap paling benar.

1. Jenis Kelamin

   (a) Laki-Laki (b) Perempuan

2. Usia

   (a) < 20 Tahun (b) 21-30 Tahun

   (c) 31-40 Tahun (d) 41-50 Tahun

   (e) > 50 Tahun

3. Pendidikan Terakhir

   (a) SMA/Sederajat (b) Diploma

   (c) Strata 1 (S1) (d) Strata 2 (S2)

4. Lama Bekerja

   (a) 0-1 Tahun (b) 1-2 Tahun

   (c) 2-3 Tahun (d) 3-4 Tahun

   (e) 4-5 Tahun (f) > 5 Tahun

Berikan jawaban pada pernyataan-pernyataan berikut dengan cara memberi tanda (√) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai pendapat anda. Berikan pendapat anda sesuai dengan kriteria berikut:

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Netral (N) : 3

- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

A. KOMPETENSI LUNAK

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Motivasi atau komitmen yang ada dalam diri saya dapat meningkatkan semangat juang dalam kegiatan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan.					
2.	Penegakan aturan disiplin dalam kehidupan keluarga saya, secara kumulatif membentuk karakteristik mendasar dari pola perilaku yang saya alami.					
3.	Dengan saya berbaur dengan orang disekitar saya, maka membuat saya merasa memiliki peluang kompetensi atau wawasan lain yang ada disekitar.					

B. KOMPETENSI KERAS

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya memahami tentang uraian tugas dan tanggung-jawab dalam instansi secara terperinci, sehingga saya sudah bersiap diri apabila muncul permasalahan yang tidak terduga.					
2.	Pengalaman dan masa kerja yang saya miliki saat ini, membuat saya memiliki kompetensi yang berbeda dengan yang lainnya.					
3.	Saya dan individu lain yang ada didalam instansi ini memiliki target yang jelas dan terukur untuk kepentingan bersama.					
4.	Saya telah melaksanakan pelatihan secara rutin dan teratur, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.					

C. EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditentukan.					
2.	Semangat rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan bersama sangat mendorong kepuasan kerja di instansi.					
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas secara optimal dan tepat waktu.					
4.	Saya mampu bekerjasama dengan tim/kelompok untuk mencapai tujuan instansi.					
5.	Saya dengan cepat beradaptasi apabila ada tekanan dari internal maupun eksternal intansi untuk suatu perubahan yang lebih baik.					

TERIMA KASIH

Lampiran 2: Data Identitas Responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	2	2	1	6
2	1	3	4	6
3	1	2	2	1
4	2	2	2	2
5	1	2	3	2
6	2	3	3	6
7	2	2	3	2
8	1	2	3	1
9	1	2	3	1
10	1	3	3	5
11	2	2	3	1
12	2	3	4	2
13	2	2	2	1
14	1	3	3	6
15	2	2	3	1
16	2	2	3	1
17	2	2	2	1
18	2	2	3	2
19	2	2	3	2
20	2	2	2	6
21	1	2	3	2

22	2	2	2	2
23	1	1	2	2
24	1	3	3	1
25	1	2	2	2
26	1	2	1	1
27	1	2	3	6
28	1	2	3	3
29	1	2	3	5
30	1	2	3	1
31	1	2	3	2
32	1	3	3	2
33	2	2	3	4
34	1	3	3	2
35	1	4	4	3
36	1	2	1	2
37	1	2	2	4
38	1	2	2	4
39	2	2	2	2
40	1	3	3	3
41	1	4	3	3
42	1	2	2	2
43	1	4	4	3
44	2	3	3	2
45	1	3	3	3
46	1	2	3	1
47	1	3	1	4
48	2	3	3	3
49	1	2	1	1
50	1	3	2	3
51	1	2	3	2
52	1	3	3	2
53	1	2	1	2
54	1	2	3	2
55	1	2	1	3
56	2	2	2	4
57	1	2	3	1
58	1	2	3	1
59	1	2	3	2
60	1	2	3	2
61	1	2	1	4
62	1	2	3	4
63	1	3	1	4
64	2	2	1	3

65	1	2	3	5
66	1	2	1	1
67	1	2	1	1
68	1	2	1	1
69	1	2	2	2
70	2	2	3	5
71	1	2	2	3
72	1	4	1	3
73	1	2	2	3
74	1	3	2	2
75	1	5	1	4
76	2	2	1	2
77	1	4	2	5
78	1	5	1	1
79	1	4	1	2
80	1	4	1	2
81	1	4	2	4
82	2	4	2	1
83	1	4	2	1
84	1	2	2	4
85	1	4	4	5
86	1	2	2	2
87	1	2	2	2
88	1	2	2	5
89	2	2	2	2
90	1	3	4	5
91	1	4	1	2
92	1	3	2	5

Lampiran 3: Tabulasi Data

Kompetensi Lunak (X1)			Total	Kompetensi Keras (X2)				Total
X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
5	5	5	15	4	4	4	3	15
4	4	4	12	4	4	4	4	16
5	4	5	14	4	3	4	5	16
4	5	4	13	4	4	4	4	16
3	3	3	9	4	5	4	4	17
4	4	4	12	5	4	5	4	18
4	4	5	13	4	4	4	4	16
4	3	4	11	4	4	5	3	16
5	4	4	13	4	5	4	4	17

5	5	4	14	4	5	5	4	18
5	5	5	15	3	3	5	3	14
5	5	4	14	5	5	5	5	20
4	4	4	12	3	3	4	3	13
4	4	4	12	4	4	3	3	14
4	4	3	11	3	3	4	3	13
4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	5	4	13	3	3	4	3	13
4	5	4	13	4	5	5	3	17
4	3	3	10	3	3	5	3	14
5	4	5	14	4	4	4	4	16
5	4	4	13	4	4	4	4	16
3	5	3	11	3	4	4	4	15
4	4	4	12	4	4	4	4	16
5	5	5	15	4	4	4	4	16
5	4	4	13	5	5	4	4	18
4	3	4	11	4	4	5	3	16
4	5	5	14	5	5	5	4	19
4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	3	11	5	5	5	4	19
4	4	4	12	4	5	5	3	17
5	5	5	15	5	5	5	4	19
4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	3	11	3	4	4	4	15
4	4	5	13	4	4	5	5	18
4	4	4	12	4	4	4	4	16
5	4	5	14	5	4	5	5	19
4	4	5	13	4	4	5	5	18
4	4	4	12	4	4	4	4	16
5	4	5	14	5	4	5	5	19
4	4	4	12	4	4	4	4	16
5	3	5	13	5	3	5	5	18
5	4	4	13	5	4	4	5	18
4	3	4	11	4	3	4	4	15
5	5	5	15	4	4	4	4	16
4	5	4	13	4	4	4	4	16
4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	12	4	4	4	4	16
5	3	5	13	5	3	5	5	18
5	4	4	13	5	4	4	5	18
4	3	4	11	4	3	4	4	15
4	4	4	12	5	5	5	5	20
4	4	4	12	4	5	4	4	17
4	4	4	12	4	4	4	5	17
4	4	4	12	5	5	5	5	20

4	5	4	13	4	4	4	4	16
5	5	5	15	5	5	5	5	20
4	4	4	12	5	5	5	5	20
4	4	4	12	4	5	4	4	17
4	4	4	12	4	4	4	4	16
3	4	3	10	4	4	3	4	15
4	4	4	12	5	5	5	4	19
4	4	5	13	5	5	4	4	18
5	5	5	15	5	5	5	5	20
4	5	4	13	5	5	4	4	18
5	5	5	15	5	5	5	5	20
4	4	4	12	5	5	5	5	20
4	4	4	12	5	5	4	5	19
5	5	5	15	5	5	5	5	20
5	5	5	15	5	5	5	5	20
4	4	4	12	4	5	4	5	18
5	5	5	15	5	5	5	5	20
4	4	4	12	4	4	4	5	17
5	5	5	15	5	5	5	5	20
5	5	5	15	5	5	5	5	20
5	5	5	15	4	5	5	5	19
5	5	4	14	4	5	5	5	19
5	4	5	14	4	5	5	5	19
5	4	5	14	5	5	5	5	20
5	4	5	14	5	5	5	4	19
5	4	4	13	5	5	4	4	18
4	4	4	12	4	5	4	5	18
5	5	5	15	5	5	5	5	20
4	4	4	12	5	5	5	4	19
4	4	5	13	4	3	4	4	15
4	4	4	12	4	4	4	4	16
5	4	5	14	5	5	5	4	19
4	4	5	13	4	4	4	4	16
4	4	4	12	4	4	4	4	16
5	4	5	14	4	4	5	4	17
4	4	4	12	4	4	4	4	16
5	3	5	13	4	3	5	3	15
5	4	4	13	5	4	5	4	18

Efektivitas Kerja (Y)	Total

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	5	4	3	5	21
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
3	5	4	5	4	21
4	4	4	5	5	22
5	5	4	5	4	23
3	5	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	3	3	3	4	17
3	4	3	4	5	19
5	4	4	4	4	21
4	5	3	3	3	18
3	3	3	3	5	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
3	3	4	4	3	17
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	3	3	4	4	19
4	4	4	5	4	21
3	4	4	4	4	19
3	4	4	5	4	20
3	4	3	4	4	18
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	3	17
4	3	4	4	5	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	3	5	3	5	20
5	4	5	4	4	22
3	4	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
4	4	5	4	4	21

4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	3	5	3	5	20
5	4	5	4	4	22
3	4	4	3	4	18
5	4	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	4	5	4	4	21
4	4	4	5	5	22
4	5	5	5	5	24
5	5	5	4	5	24
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	4	23
5	4	4	5	5	23
4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	4	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	22
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	4	23

4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
5	3	5	5	4	22
5	4	4	5	4	22

Lampiran 4: Uji Validitas

Kompetensi Lunak (X1)					
		X1.1	X1.2	X1.3	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,295**	,665**	,828**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,000
	N	92	92	92	92
X1.2	Pearson Correlation	,295**	1	,278**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,004		,007	,000
	N	92	92	92	92
X1.3	Pearson Correlation	,665**	,278**	1	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007		,000
	N	92	92	92	92
Total	Pearson Correlation	,828**	,678**	,834**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92

Kompetensi Keras (X2)						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,574**	,463**	,574**	,857**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92
X2.2	Pearson Correlation	,574**	1	,333**	,390**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000
	N	92	92	92	92	92
X2.3	Pearson Correlation	,463**	,333**	1	,286**	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,006	,000
	N	92	92	92	92	92
X2.4	Pearson Correlation	,574**	,390**	,286**	1	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006		,000
	N	92	92	92	92	92
Total	Pearson Correlation	,857**	,775**	,652**	,753**	1

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92

Efektivitas Kerja Pegawai (Y)							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	,295**	,562**	,436**	,351**	,740**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,000	,001	,000
	N	92	92	92	92	92	92
Y.2	Pearson Correlation	,295**	1	,423**	,512**	,325**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,000	,002	,000
	N	92	92	92	92	92	92
Y.3	Pearson Correlation	,562**	,423**	1	,503**	,477**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92
Y.4	Pearson Correlation	,436**	,512**	,503**	1	,269**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,009	,000
	N	92	92	92	92	92	92
Y.5	Pearson Correlation	,351**	,325**	,477**	,269**	1	,641**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,009		,000
	N	92	92	92	92	92	92
Total	Pearson Correlation	,740**	,697**	,814**	,753**	,641**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92	92

Lampiran 5: Uji Reliabitas

Kompetensi Lunak (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	92	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	92	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,675	3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	8,48	,912	,602	,434
X1.2	8,66	1,105	,313	,796
X1.3	8,55	,843	,576	,454

Kompetensi Keras (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	92	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	92	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,755	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12,95	2,008	,723	,602
X2.2	12,96	2,064	,547	,703
X2.3	12,82	2,570	,436	,755
X2.4	13,03	2,164	,525	,714

Efektivitas Kerja (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	92	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	92	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,781	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	17,29	3,309	,550	,744
Y.2	17,33	3,563	,512	,755
Y.3	17,17	3,200	,680	,697
Y.4	17,20	3,346	,583	,731
Y.5	17,18	3,823	,462	,769

Lampiran 6: Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,993	1,743		2,290	,024
	Kompetensi Lunak (X1)	,431	,133	,259	3,231	,002

	Kompetensi Keras (X2)	,696	,095	,586	7,311	,000
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)						

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256,616	2	128,308	54,846	,000[b]
	Residual	208,210	89	2,339		
	Total	464,826	91			