



**ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AIRPORT
RESCUE AND FIRE FIGHTING DI BANDARA
SULTAN HASANUDDIN MAKASSAR**

Oleh:

Diana Hery Setiawan

Email: dianahery91@gmail.com

Pembimbing I:

Muh. Idris

Email: muhammadidris.bosowa45@gmail.com

Pembimbing II:

Seri Suriani

Email: serisuriani06@gmail.com

**Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Bosowa Makassar**

ABSTRACT

Diana Hery Setiawan. 2021. Analysis of Human Resources Competence to Employee Performance Airport Rescue and Fire Fighting at Sultan Hasanuddin Airport Makassar was guided by H. Muh. Idris, SE., M.Si, and Dr. Seri Suriani, SE., M.Si

The purpose of this study was to analyze the effect of soft competence to employee performance; the effect of hard competence to employee performance; the effect of soft competence and hard competence to employee performance simultaneously.

Data in this research was obtained from the questionnaire (primary) by taking the respondents as many 89 employee ARFF PT Angkasa Pura I (Persero) Sultan Hasanuddin International Airport Makassar. 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 performance; hard competence has a positive and significant effect to employee performance; soft competence and hard competence have a positive and significant effect to employee performance simultaneously.

Keywords: *Soft Competence, Hard Competence, Employee Performance*



PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem pengelolaan organisasi/ perusahaan saat ini diperlukan tata kelola yang modern dan terukur dalam mencapai target yang dituju. Dimana pelaksanaan kegiatan organisasi yang modern harus diimbangi dengan manajemen yang baik pula dalam proses pengimplementasian kegiatan operasional organisasi/ perusahaan. Tentunya apa saja yang berhubungan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat vital untuk menjalankan suatu sistem yang terorganisir dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat diperlukan untuk menjadi motor yang berkaitan dengan proses kegiatan perencanaan, pendayagunaan dan pengembangan pegawai/ karyawan untuk mengoperasikan suatu sistem yang ada didalam perusahaan. Saat ini perusahaan-perusahaan sudah mulai berinovasi dan berpikir maju kedepan untuk mengarahkan pegawai yang mereka miliki supaya bisa menampilkan jati dirinya sehingga mampu mewujudkan kreatifitas individu-individunya untuk menjadikan perusahaan tersebut terlihat besar dari kompetitor yang ada.

Saat ini Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar diyakini telah menunjukkan sistem kelola perusahaan yang baik dan perkembangan kinerja karyawannya terlihat lebih inisiatif dalam pemanfaatan modernisasi zaman saat ini. Tentunya ini membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya mampu bersaing di dunia global saat ini. Sultan Hasanuddin ini merupakan Bandar Udara yang pengelolaannya ditangani langsung oleh Angkasa Pura *Airports* yang saat ini mempunyai 14 cabang lain di seluruh Indonesia. Namun, hal ini tidak memungkiri bahwa penerapan sistem manajemen sumber daya manusia masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat mendongkrak kinerja pegawai yang dimiliki perusahaan tersebut.

Peranan MSDM terhadap manajemen sumber daya ekonomi tentunya berbanding lurus diantara keduanya. Dengan meningkatnya kinerja perusahaan yang diakibatkan oleh faktor-faktor penentu dari manajemen sumber daya manusia, tentunya hal ini dapat menghasilkan perekonomian yang berjalan dengan tren naik baik dari ekonomi makro maupun ekonomi mikro di tengah masyarakat.



Berbicara tentang sumber daya manusia tentunya tidak luput dari kompetensi yang dimiliki masing-masing individu di dalam perusahaan. Strategi dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai merupakan hal yang harus diterapkan secara rutin dan terukur. Di mana kemampuan dalam hal pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang dimiliki masing-masing individu sangat mempengaruhi kompetensi yang ada. Guna membedakan pembentuk kompetensi yang paling berpengaruh, maka dari itu kompetensi disini dibedakan menjadi dua bagian yaitu kompetensi lunak/ *soft competence* dan kompetensi keras/ *hard competence*.

Kemampuan seseorang dalam menerima ataupun memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sangatlah berbeda, hal inilah yang menyebabkan suatu kompetensi antar individu berbeda-beda. Oleh sebab itu, pengolahan data manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengetahui di mana saja kekurangan kompetensi yang dibutuhkan agar perusahaan tetap sejalan dengan visi yang ingin dicapai bersama.

Untuk saat ini, program-program pelatihan kompetensi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas personel baik pelatihan *soft skills* maupun *hard skills* sudah banyak dilakukan dan diimplementasikan sesuai rencana setiap unit perusahaan. Kompetensi personel yang sudah teruji dapat diterbitkannya lisensi-lisensi yang didalamnya terdapat *rating* dengan kecakapan khusus sesuai tugas dan tanggung jawab personel yang bersangkutan yang diterbitkan oleh Direktur Jenderal Perhubungan Udara untuk seluruh personel *Airport Rescue & Fire Fighting (ARFF)*. Dengan demikian, lisensi ataupun *rating* yang dimiliki personnel Airport Rescue and Fire Fighting yang sesuai dengan job description dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan kegiatan operasional di Bandar udara. Tentunya kesesuaian pelatihan kompetensi ini dapat mempermudah pegawai berdasarkan posisi/ jabatannya dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui seberapa besar pembentuk kompetensi *hard skills* dengan *soft skills* terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan hal-hal yang sudah dijelaskan di atas, inilah yang menjadikan latar belakang penulis untuk melakukan penelitian terhadap kinerja

petugas ARFF di lingkungan bandar udara. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “**Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting* di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar**”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompetensi

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan atau jati diri yang tertanam dalam setiap individu berupa ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang dibutuhkan pada saat pelaksanaan tugas jabatan dalam dunia kerja. Level kompetensi diperlukan untuk mengetahui tingkatan kinerja yang diinginkan agar hasil kerja menjadi lebih efektif. Penentuan batas bawah kompetensi yang diperlukan tentu menjadi dasar dalam kegiatan rekrutmen, keberhasilan perencanaan dan evaluasi hasil kerja serta pengembangan diri setiap individu. (Kadek Desiana Wati dkk, 2014).

Sedermayanti (2016:9) juga berpendapat bahwa kompetensi terdiri dari faktor teknis maupun non teknis, kepribadian dan perilaku, *hard skills* dan *soft skills*, selain itu dijadikan proses seleksi karyawan dalam menjaring sumber daya manusia untuk menempati suatu jabatan di perusahaan/ organisasi. Menurut Hutapea dan Thoha (2008:3), awal mulanya pada era terdahulu kompetensi ini telah dikelompokkan menjadi 2 jenis, yaitu kompetensi lunak dan kompetensi keras, dan sampai saat ini 2 jenis kompetensi ini masih dijadikan referensi untuk mempermudah kajian kompetensi menjadi dua jenis menurut faktor pembentuk kompetensi itu sendiri, berikut penjelasannya:

Kompetensi Lunak (*Soft Competence*)

Merupakan suatu kompetensi yang dapat diilustrasikan tentang bagaimana setiap individu mampu untuk menempatkan dirinya dengan berperilaku secara positif untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam pekerjaan yang ditekuninya. Nama lain kompetensi ini dikenal juga dengan istilah *Behavioural Competencies* atau orang bisa sebut juga kompetensi perilaku. Untuk mengetahui kompetensi ini seseorang harus mengimplementasikannya dengan suatu perbuatan, tindakan atau

tingkah laku sehingga akan mudah untuk menilai seberapa besar kompetensi ini tertanam didalam diri manusia atau karyawan dalam suatu instansi kerjanya.

Kompetensi Keras (*Hard Competence*)

Merupakan suatu kompetensi yang dapat digambarkan dengan cara mengetahui dan memahami tugasnya sehingga dapat melaksanakan apa yang menjadi tanggung-jawabnya dalam pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang optimal. Di samping itu, kompetensi ini disebut juga *Technical/ Functional Competence*, atau orang juga sering menyebutnya kompetensi teknis atau fungsional. Kompetensi ini muncul dari pemahaman Negara-negara adidaya seperti Eropa ataupun negara-negara persemakmuran Inggris. *Technical Competence* mendeskripsikan tentang tugas dan tanggung-jawab, tantangan untuk mencapai target kerja, serta tata cara maupun kegiatan yang harus dilaksanakan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut memiliki nilai, berdaya saing dan berkompeten.

Pengertian Kinerja Karyawan

Sutrisno (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan keberhasilan tiap individu maupun kelompok dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja yang diperoleh tentunya didapat dari hasil jerih payah seseorang maupun kelompok dengan menunjukkan perilaku dalam bekerja dan juga memiliki etos kerja yang baik sehingga terlihat memiliki kualitas yang mumpuni dalam mengemban tugas dan tanggung-jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Mangkunegara didalam jurnal Setyowati & Haryani (2016), menjelaskan bahwa sebutan kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual* yaitu kinerja yang dihasilkan dari kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan tugasnya yang sesuai dengan tanggungannya. Maka dari itu, bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok/tim dalam mengemban tugas yang menjadi tanggung-jawabnya yang diberikan oleh perusahaan/ instansi/ organisasi dalam batas waktu yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

1. Analisis deskriptif yaitu analisis data statistik yang diperlukan guna mengidentifikasi data yang telah dikumpulkan dengan memiliki tujuan membuat kesimpulan yang berlaku untuk kepentingan umum dan generalisasi (Sugiyono, 2013).
2. Analisis Regresi Linear Berganda adalah metode analisis yang diterapkan untuk menguji/ meneliti 2 atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan linear. Untuk mengetahui hasil dari pengujian penelitian dengan analisis regresi linear berganda, tentunya bisa menggunakan alat ukur yang populer yaitu SPSS kemudian dimasukan rumus yang sesuai dalam penerapan regresi linear berganda (Arikunto, 2006). Rumus tersebut adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

- Y : Kinerja Karyawan
X₁ : Kompetensi Lunak
X₂ : Kompetensi Keras
b₀ : Nilai Intercept (Konstant)
b₁, b₂ : Koefisien Arah Regresi
e : Error Term (Kesalahan Pengganggu)

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Sejarah PT Angkasa Pura I (Persero)

PT. Angkasa Pura I (Persero), atau sering disebut juga dengan nama Angkasa Pura Airports sebagai pencetus pengelola Bandar Udara komersil di wilayah RI mulai 1962. Pada saat itu Bung Karno baru kembali ke tanah air setelah pulang dari luar negeri, di mana Beliau kemudian mengadakan pertemuan kepada menteri-menterinya dan mengungkapkan atas kemauannya agar suatu saat nanti Bandara di Indonesia bisa satu level atau bahkan lebih baik daripada lapangan terbang yang dimiliki negara-negara adidaya di dunia ini.



Kemudian di tahun itu juga tepatnya bulan November diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1962 mengenai Pendirian Perusahaan Negara (PN) Angkasa Pura Kemayoran. Dengan maksud agar perusahaan tersebut dapat mengelola dan mengusahakan Lapangan Terbang Kemayoran yang saat itu hanya disanalah yang memberikan jasa penerbangan ke luar negeri selain penerbangan lokal atau dalam negeri. Setelah berjalannya waktu, pada tanggal 20 Februari 1964 seluruh asset dan kegiatan operasional PN Angkasa Pura Kemayoran telah diambil alih dari pemerintah RI. Bertepatan dengan hal tersebut, pada saat itulah disepakati bersama sebagai hari lahir instansi.

Berjalannya waktu dengan terbitnya PP No. 21 tahun 1965 tentang perubahan dan tambahan Peraturan Pemerintah sebelumnya, bahwa Perusahaan Negara AP Kemayoran kemudian mengubah namanya jadi Perusahaan Negara Angkasa Pura, yang memiliki perencanaan agar lebih mudah melakukan pengelolaan bandara yang lainnya di dalam negeri. Kemudian pada saat itu Perusahaan Negara Angkasa Pura mulai mengelola, Lapangan Terbang Ngurah Rai di Bali, Lapangan Terbang Halim Perdanakusuma, Lapangan Terbang Polonia Sumatera Utara, Lapangan Terbang Juanda Jawa Timur, Lapangan Terbang Sepinggan Kalimantan Timur, dan Lapangan Terbang Sultan Hasanuddin Sulawesi Selatan. Selanjutnya, setelah terbit Peraturan Pemerintah yang baru, status PN berubah nama berganti PERUM.

Kemudian, tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 1986, nama Perum Angkasa Pura berganti nama menjadi Perusahaan Umum Angkasa Pura I. Tentunya hal ini melahirkan pula Perum Angkasa Pura II yang sebelum ini bernama Perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng dengan tugas agar dapat mengelola Bandara Soekarno-Hatta Cengkareng. Setelah itu pada Tahun 1992, badan hukum Perum mengalami perubahan kembali menjadi PT (Perseroan Terbatas) dengan pemilik sahamnya seluruhnya dipegang oleh Negara RI, alhasil kini berubah menjadi PT Angkasa Pura I (Persero). Hingga saat ini, perusahaan tersebut telah mengelola 15 Airport di Indonesia, khususnya di wilayah Indonesia tengah hingga ke timur.

Visi dan Misi PT Angkasa Pura I (Persero)

Visi dari PT Angkasa Pura I (Persero) adalah “Menjadi penghubung dunia yang lebih dari sekadar operator Bandar Udara dengan keunggulan layanan yang menampilkan keramahtamahan khas Indonesia.”

Sementara misinya adalah Memberikan pelayanan skala global sesuai prosedur keselamatan, keamanan, dan kenyamanan secara maksimal. Kemudian yang kedua meningkatkan nilai untuk pelanggan atau yang berkepentingan. Ketiga meningkatkan pertumbuhan perekonomian dengan kolaborasi yang sejalan dengan Pemerintah. Keempat meningkatkan kekuatan persaingan yang positif dalam perusahaan melalui kemampuan yang berinovasi dan kreatif. Kelima memberikan pelayanan yang optimal dalam menyempurnakan harapan stakeholder melalui sistem kelola kepegawaian di Bandar Udara yang berkompeten. Selanjutnya yang terakhir adalah melayani dengan berkontribusi secara positif demi kelestarian lingkungan.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Untuk tahap ini akan diterangkan tentang data deskriptif yang telah didapat dari responden. Data deskriptif penelitian telah menampilkan karakteristik dari penelitian dan keterkaitan antar variabel yang digunakan. Adapun responden didalam penelitian ini yaitu karyawan *ARFF* di Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. Dimana jumlah karyawan *ARFF* yang bekerja sebanyak 89 orang, sehingga jumlah sampel yang telah ditetapkan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 89 informan. Responden/ informan penelitian ini dijabarkan menurut jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, lama bekerja dan tingkatan kompetensi yang dimilikinya. Karakteristik informan dalam penelitian ini telah dijabarkan melalui tabel berikut:

TABEL 1
KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	89	100%
	Perempuan	-	-
	Total	89	100%
2.	Usia		
	< 20 Tahun	-	-
	21 – 30 tahun	45	51%
	31 – 40 tahun	28	31%
	41 - 50 tahun	11	12%
	> 50 tahun	5	6%
	Total	89	100%
3.	Pendidikan Terakhir		
	SMA/ Sederajat	42	47%
	Diploma	19	21%
	Strata 1 (S1)	23	26%
	Strata 2 (S2)	5	6%
	Strata 3 (S3)	-	-
	Total	89	100%
4.	Lama Bekerja		
	Kurang dari 5 Tahun	10	11%
	5 hingga 10 Tahun	47	53%
	11 hingga 15 Tahun	19	21%
	16 hingga 20 Tahun	6	7%
	Lebih dari 20 Tahun	7	8%
	Total	89	100%
5.	Tingkatan Kompetensi		
	Belum ada lisensi ARFF	1	1%
	Lisensi Rating Basic ARFF	59	66%
	Lisensi Rating Junior ARFF	4	4%
	Lisensi Rating Senior ARFF	25	28%
	Total	89	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021



Berlandaskan tabel di atas yakni berdasarkan jenis kelamin, terlihat bahwa keseluruhan responden adalah responden laki-laki sebanyak 89 pegawai (100%). Maka disimpulkan keseluruhan karyawan *ARFF* di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar didominasi karyawan laki - laki.

Responden berlandaskan usia, mayoritas usia 21 hingga 30 tahun mendominasi penelitian ini dengan 51 persen (45 pegawai). Diikuti dengan usia 31 sampai 40 tahun dengan persentase 31% (28 pegawai). Dilanjutkan dengan umur responden sekitar 41 sampai 50 tahun sebesar 12% (11 pegawai) kemudian usia diatas 50 tahun berada diangka 6% (5 pegawai). Sehingga bisa dikatakan bahwa rata-rata usia karyawan *ARFF* di bandara Sultan Hasanuddin Makassar didominasi oleh karyawan berusia 21-30 tahun.

Responden berlandaskan pendidikan terakhir, terinput dengan pendidikan SMA/ sederajat sebesar 47% (42 pegawai). Kemudian dibawahnya pendidikan Diploma baik Diploma 1, Diploma 2 maupun Diploma 3 sebanyak 19 pegawai (21%). Dilanjutkan dengan responden berpendidikan Strata 1 sebesar 26% (23 pegawai). Selain itu ada juga yang memiliki pendidikan Strata 2 sebesar 6% (5 pegawai). Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pendidikan terakhir karyawan *ARFF* di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar didominasi oleh pegawai berpendidikan SMA/ Sederajat.

Responden yang berkaitan dengan lama bekerjanya, tercatat lama bekerja kurang dari lima tahun sebesar 11% (10 pegawai). Untuk lama bekerja lima sampai sepuluh tahun sebesar 53% (47 pegawai). Kemudian lama bekerja 11 hingga 15 tahun sebesar 21% (19 pegawai). Diikuti dengan pegawai yang bekerja 16 hingga 20 tahun sebesar 7% (6 pegawai), dan yang terakhir pekerja dengan lama bekerja diatas 20 tahun sebesar 8% (7 pegawai). Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar lama bekerja pegawai *ARFF* di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar didominasi oleh pegawai yang lama bekerjanya 5 hingga 10 tahun.

Selain itu responden berlandaskan tingkatan kompetensi yaitu tercatat responden dengan tidak memiliki lisensi *ARFF* sebanyak 1 orang atau 1%, lisensi rating basic *ARFF* sebanyak 59 orang atau 66%, lisensi rating junior *ARFF* sebanyak 4 orang atau 4%, dan lisensi rating senior *ARFF* sebanyak 25 orang atau

28%, Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata lisesnsi karyawan *ARFF* di Bandara Sultan Hasanuddin didominasi oleh karyawan yang memiliki lisensi rating basic *ARFF*.

Uji Validitas

Keputusan pada tiap pernyataan bisa dibilang lolos kevalidan jika koefisien korelasi *product moment* diatas 0,208. Dengan penjabaran tersebut, disimpulkan bahwa hasil pengujian validitas yang menggunakan program SPSS versi 25 bisa dicermati pada tabel dibawah:

TABEL 2
HASIL UJI VALIDITAS

No.	Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Ket.
1	Kompetensi Lunak	KL1	0,208	0,723	Valid
		KL2	0,208	0,597	Valid
		KL3	0,208	0,749	Valid
		KL4	0,208	0,733	Valid
		KL5	0,208	0,755	Valid
		KL6	0,208	0,641	Valid
2	Kompetensi Keras	KK1	0,208	0,749	Valid
		KK2	0,208	0,667	Valid
		KK3	0,208	0,696	Valid
		KK4	0,208	0,730	Valid
		KK5	0,208	0,657	Valid
		KK6	0,208	0,697	Valid
		KK7	0,208	0,777	Valid
		KK8	0,208	0,683	Valid
3	Kinerja Karyawan	KKR1	0,208	0,709	Valid
		KKR2	0,208	0,621	Valid
		KKR3	0,208	0,535	Valid
		KKR4	0,208	0,691	Valid
		KKR5	0,208	0,618	Valid

	KKR6	0,208	0,619	Valid
	KKR7	0,208	0,745	Valid
	KKR8	0,208	0,732	Valid
	KKR9	0,208	0,526	Valid
	KKR10	0,208	0,564	Valid
	KKR11	0,208	0,656	Valid
	KKR12	0,208	0,582	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Hasil pengujian kevalidan kuesioner yang telah dideskripsikan pada tabel tersebut bisa dikatakan bahwa nilai r hitung keseluruhan dari pernyataan yang dideskripsikan didalam kuesioner lebih dari nilai r tabel, maka dari itu pernyataan/ item yang ada bisa dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabel instrumen dikerjakan dengan memanfaatkan rumus *Alpha Cronbach* yang diasumsikan suatu instrumen disebut reliabel apabila koefisien reliabilitas diatas 0,60. (Sugiyono, 2013). Sehingga nilai uji reliabilitas bisa dimasukan dalam program SPSS versi 25 yang ditampilkan dalam tabel berikut:

TABEL 3
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Batas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi Lunak (X_1)	0,60	0,786	Reliabel
Kompetensi Keras (X_2)	0,60	0,855	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,863	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Hasil yang didapat pada pengujian reliabel yang telah diuraikan diatas, bisa dikatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variable dalam riset yang diperoleh adalah lebih dari garis batas minimal sebesar 0,60. Hal ini bisa dikatakan bahwa tiap variable yang ada pada kuesioner penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas serta memiliki arti bahwa kuesioner penelitian reliable/ andal sebagai alat untuk mengumpulkan data.

Uji Parsial

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

Di mana:

$$\alpha = 0,05$$

n = Banyaknya sampel (89)

k = Banyaknya variable bebas (independen)

Adapun perhitungannya, $t_{\text{tabel}} = 0,05/ 2 ; (89-2-1) = 0,025;86$.

Penghitungan t_{tabel} ini diperoleh nilai sebesar 1,987. Hasil ini bisa dilihat pada table dibawah ini setelah dihitung melalui uji t, berikut penjabarannya:

TABEL 4
HASIL UJI PARSIAL

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,272	2,595		1,647	,103
	Kompetensi Lunak (X1)	1,000	,110	,536	9,060	,000
	Kompetensi Keras (X2)	,636	,081	,466	7,881	,000

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dengan penjelasan data tersebut, maka untuk lebih lengkapnya telah dijabarkan satu persatu seperti berikut:

1. Pengaruh kompetensi lunak terhadap kinerja pegawai *ARFF*

Menurut hasil pengujian pada uji t, disimpulkan bahwa H_1 (hipotesis satu) bisa diterima atau kompetensi lunak (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting* (Y). Hal ini karena diperolehnya nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} ($9,060 > 1,987$) selain itu diperoleh juga nilai substansial dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang dibuktikan dengan koefisien path (beta) sebesar 0.536.

2. Pengaruh kompetensi keras terhadap kinerja pegawai *ARFF*

Menurut hasil pengujian yang didapat, disimpulkan bahwa H_2 bisa diterima yang berarti kompetensi keras (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting* (Y). Karena hal ini diperolehnya dari nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} ($7,881 > 1,987$) selain itu juga

diperoleh nilai substansial dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang di tandai dengan dengan koefisien path (beta) sebesar 0.466.

Uji Simultan

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

Di mana:

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah responden (sample penelitian)

Jumlah “k” yang diteliti ada dua variabel, yaitu kompetensi lunak (X_1) dan variabel kompetensi keras (X_2). Sedangkan “n” yang didapat sebesar 89 karyawan (informan). Setelah itu *value* yang ada dimasukkan, maka diperoleh angka $(2;50-2) = (2;87)$, angka yang didapat lalu dijadikan dasar untuk melihat distribusi nilai F tabel statistik. Maka akan diketahui nilai F tabelnya sebesar 3,101. Adapun hasil uji simultan (uji F) dengan memanfaatkan program SPSS versi 25 dapat dijelaskan melalui keterangan dibawah:

TABEL 5
HASIL UJI SIMULTAN

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144,754	2	572,377	191,068	,000 ^b
	Residual	257,628	86	2,996		
	Total	1402,382	88			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Menurut hasil dari table tersebut, yakni pengujian untuk uji F secara keseluruhan variabel menunjukkan nilai $F_{hitung} 191,068 > F_{tabel} 3,101$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa H_3 diterima yang berarti kompetensi lunak (X_1) dan kompetensi keras (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting* (Y).

Uji Regresi Linear Berganda

Adapun hasil pengolahan data regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25 yang dapat dicermati melalui keterangan dibawah:

TABEL 6
HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Signifikan
		B	Std. Error	Beta		
1	(Konstanta)	4,272	2,595		1,647	,103
	Bonus Tahunan (X1)	1,000	,110	,536	9,060	,000
	Keterampilan (X2)	,636	,081	,466	7,881	,000

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Menurut olahan data regresi linear berganda di atas yang menggunakan aplikasi SPSS versi 25 maka diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 4,272 + 1,000X_1 + 0,636X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Kompetensi Lunak
- X₂ = Kompetensi Keras
- e = Error Term (Kesalahan Pengganggu)

Dari hasil persamaan regresi linear berganda di atas, bisa dipaparkan hasilnya seperti berikut:

1. Konstanta memiliki *value* positif sebesar 4,272 menerangkan bahwa ketika perusahaan dalam membangun sebuah usaha tidak mempertimbangkan kompetensi lunak (X1) dan kompetensi keras (X2) maka kinerja karyawan (Y) akan tetap meningkat.
2. Koefisien kompetensi lunak (X1) bernilai positif sebesar 1,000 menjelaskan bahwa kompetensi lunak meningkat, sementara variabel lainnya tetap, sehingga kinerja pegawainya (Y) juga terhitung naik dengan nilai 1,000 atau 100%.
3. Koefisien kompetensi keras (X2) bernilai positif sebesar 0,636 menjelaskan bahwa kompetensi keras meningkat, sementara variabel

lainnya tetap, sehingga kinerja karyawan (Y) juga terhitung naik dengan nilai 0,636 atau 63,6%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Lunak terhadap Kinerja Karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting*

Berlandaskan hasil uji parsial (uji t) menjelaskan bahwa kompetensi lunak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai *Airport rescue and Fire Fighting*. Hal tersebut dikarenakan bisa dipaparkan dari hasil olahan data SPSS yang dijelaskan bahwa nilai thitung > ttabel ($9,060 > 1,987$) dan mempunyai nilai signifikan dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang di tandai dengan dengan koefisien path (beta) sebesar 0.536.

2. Pengaruh Kompetensi Keras terhadap Kinerja Karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting*

Berlandaskan hasil uji parsial (uji t) menjelaskan bahwa kompetensi keras berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai *Airport Rescue and Fire Fighting*. Hal tersebut dikarenakan bisa dipaparkan dari hasil olahan data SPSS yang dijelaskan bahwa thitung > ttabel ($7,881 > 1,987$) dan mempunyai nilai signifikan dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang di tandai dengan dengan koefisien path (beta) sebesar 0.466.

3. Pengaruh Kompetensi Lunak dan Kompetensi Keras terhadap Kinerja Karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting*

Berlandaskan hasil pengujian simultan menjelaskan bahwa kompetensi lunak dan kompetensi keras berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *Airport Rescue and Fire Fighting*. Hal tersebut dikarenakan bisa dijelaskan dari hasil olahan data SPSS yang dijelaskan bahwa nilai Fhitung $191,068 > Ftabel 3,101$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, oleh sebab itu, hipotesis nihil ditolak dan Hipotesis alternatif diterima.



KESIMPULAN

Menurut hasil penelitian diatas, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Kompetensi Lunak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting*.
- Kompetensi Keras memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting* .
- Kompetensi Lunak dan Kompetensi Keras secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting*.