

PROPOSAL

PENGARUH *SOFT SKILL* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG MANADO

oleh

**RAMLAN RASPUDIN
11 053 015**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2015**



**PENGARUH *SOFT SKILL* TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN
LELANG MANADO**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (SST)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

**Oleh
RAMLAN RASPUDIN
NIM : 11 053 015**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2015**

Ramlan Raspudin, 2015. Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. Di bawah bimbingan Jeaneta J. Rumerung, SE. MSi. Sebagai dosen Pembimbing I dan Meiske W. Manopo, SE. MSi. Dosen Pembimbing II.

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, bukan hanya semata-mata ditentukan oleh keterampilan teknis, namun ternyata sikap dan perilaku (*Soft Skill*) karyawan yang paling sering dikeluhkan oleh sebagian besar perusahaan/instansi, mulai dari rendahnya integritas dan motivasi, kurangnya kreatifitas, tidak mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, lemahnya kerja sama tim, serta ketidaksiplinan karyawan sehingga tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan kurang. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh dan menganalisis bagaimana *Soft Skill* dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis terhadap 37 responden didapatkan *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil perhitungan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dimana nilai *Soft Skill* dengan $t\text{-hitung}$ 8,757 lebih besar dari $t\text{-tabel}$ 1,690. Selanjutnya analisis korelasi dengan nilai $r = 0,829$ menunjukkan hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi (r^2) menunjukkan angka 0,687 hal ini menunjukkan 68,7% produktivitas kerja dijelaskan oleh faktor *Soft Skill* pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Sisanya 31,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Komponen *Soft Skill* yang paling besar kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah komponen Kemampuan Beradaptasi dan yang paling rendah kontribusinya adalah komponen Kreatifitas.

Kata Kunci : *Soft Skill* dan Produktivitas Kerja

Ramlan Raspudin, 2015, The influence of soft skill to the employee productivity of work in Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado, find guidance by Jeaneta J. Rumerung. SE, MSi. as first supervisor and Meiske W. Manopo SE, MSi. as second supervisor.

ABSTRACT

The success of the organization were depend by human resource that have quality and professionalism, not just decided by technical competent but the fact is the behavior of the employee has been the most problem that concern by the company or instances original cause from the low of integrity and motivation, less creativity, not able to adapt with the demand of the job, low of teamwork, also the un discipline of the employee that makes the responsibility when doing the job is poor. This research is an attempt to indentify the influence and the analyze of how the soft skill can improve the productivity of work by the employee in Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. This research was done trough the quantitative method. Base on the result of the analysis toward 37 respondents the finding shows the soft skill has positive influence and significant with the result of the accounting $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ to $=0,05$ where the value of soft skill with $t\text{-hitung}$ 8,757 more than $t\text{-tabel}$ 1,690. Next is the analysis of the correlation with value $r= 0,757$ show very strong connection with the determination of coefficient (r square) shows value 0,687 it's shows 68,7% work productivity that explain by the factors of soft skill in kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang manado. The residue are 31,3% were affected by the other factor. The most contribution oft the Soft Skill component that increase the productivity of the employ is the component of ability to adapt and the lowest contribution is the component of creativity.

Keywords : Soft Skill And Work Productivity.

Moto

**Kamu adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia,
menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang
mungkar dan beriman kepada Allah.
(QS. Al Imran : 110)**

**Barangsiapa yang menempuh jalan dalam rangka menuntut ilmu
niscaya Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.
(HR. Muslim)**

**Kemajuan adalah Perubahan, mereka yang tidak bisa merubah
pemikirannya, tidak akan pernah bisa merubah apapun.**

LEMBAR PERSETUJUAN

Berdasarkan pembimbingan dan pemeriksaan yang telah dilakukan maka mahasiswa Politeknik Negeri Manado yang disebut di bawah ini,

Nama : Ramlan Raspudin

NIM : 11 053 015

Program Studi : Manajemen Bisnis

Dinyatakan mampu dan tersedia materi pendukung untuk menyusun Tugas Akhir dengan Judul “**Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado**”.

Manado, 20 Agustus 2015

Disetujui,

Pembimbing 1,

Jeaneta J. Rumerung, SE. MSi
NIP. 19670131 199203 2 002

Pembimbing 2,

Meiske W. Manopo, SE. MSi
NIP. 19631213 199403 2 001

Ketua Panitia

Seminar dan Ujian Tugas Akhir,

Dr. Ir. Efendy Rasiid. MSi. MM

LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir oleh Ramlan Raspudin ini telah dipertahankan didepan dewan penguji pada tanggal 20 Agustus 2015.

Ketua/Penguji 1

Dr. Selfy Manueke, SE. MHRMgt&IR
NIP. 19630827 198903 2 003

Penguji 2,

Penguji 3,

Christien A. Karambut, SE. MM
NIP. 19711220 200501 2 001

Jeaneta J. Rumerung, SE. MSi
NIP. 19670131 199203 2 002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Willem Gilbert Pomantow, SE. MSi
NIP. 19651119 199003 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Ramlan Raspudin
NIM : 11 053 015
Jurusan : Administrasi Bisnis
Program Studi : Manajemen Bisnis
Program : Sarjana Terapan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri; bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran dari saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tugas Akhir ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

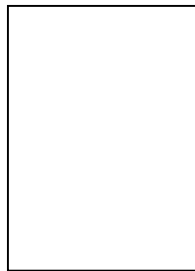
Manado, Agustus 2015

Yang membuat pernyataan,

Ramlan Raspudin
NIM. 11 053 015

BIOGRAFI

Nama Lengkap : Ramlan Raspudin
NIM : 11 053 015
Tempat, Tanggal Lahir : Manado, 03 Maret 1992
Agama : Islam
Alamat Tempat Tinggal : Cempaka Link. V, Kel. Molas, Kec. Bunaken
Riwayat Pendidikan : Tamat SD Negeri 22 Manado 2004
Tamat MTs. Negeri Manado 2007
Tamat SMA Negeri 1 Telaga Gorontalo 2010
Nama Ayah : Hamdan Raspudin
Nama Ibu : Halima Daipaha
Alamat Tempat Tinggal Orangtua : Cempaka Link. V, Kel. Molas, Kec. Bunaken



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang selalu memberikan kekuatan, kesehatan, berkat, penyertaan dan bimbingan serta hikmat kebijaksanaan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik. Adapun judul penelitian adalah : **“Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado”**.

Adapun tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana Sains Terapan (SST) Jurusan Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir ini banyak hal yang didapat, baik dalam suka maupun duka dan banyak kelemahan dan keterbatasan tanpa bantuan dari beberapa pihak. Dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini, penulis banyak mendapat bimbingan, bantuan, motivasi serta dukungan dari berbagai pihak. Dalam hal ini penulis sangat berterima kasih kepada:

1. Bapak. Ir. Jemmy Rangan, MT selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Bapak Fery Gustavip, selaku Kepala Kantor KPKNL Manado.
3. Bapak Wahyu Dwi Prasetya, selaku Kepala Subbag Umum KPKNL Manado.
4. Bapak Willem G. Pomantow, SE. MSi. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.
5. Ibu Juliet P.T. Makinggung, SE. MSi. selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis

6. Bapak Dr. Ir. Efendy Rasjid, SE. MSi. MM. sebagai Ketua Panitia Tugas Akhir Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis.
7. Ibu Jeaneta J. Rumerung, SE. MSi. selaku dosen pembimbing 1
8. Ibu Meiske W. Manopo, SE. MSi. selaku dosen pembimbing 2
9. Seluruh Staf Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
10. Keluarga tercinta, Ayah dan Ibu. Terima kasih karna kalian telah membawaku kedunia ini.
11. Teman-teman Himaju Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado
12. Teman-teman mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis khususnya teman-teman seperjuangan kelas VIII MB1 dan VIII MB2.
13. Teman-teman di Badan Tadzkir Politeknik Negeri Manado.
14. Semua orang yang turut membantu saya selama ini, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Tugas Akhir ini belum lengkap tanpa kritik dan saran dari pembaca. Demi kelengkapan Tugas Akhir yang penulis susun ini, harapan penulis untuk kedepannya semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh pembaca.

Manado, Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
MOTTO	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	vi
BIOGRAFI.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat	5
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	7
2.1 Konsep <i>Soft Skill</i>	7
2.1.1 Pengertian <i>Soft Skill</i>	7
2.1.2 Komponen yang Mempengaruhi <i>Soft Skill</i>	8
2.2 Konsep Produktivitas Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja	13
2.2.2 Komponen yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	14
2.3 Hubungan Antar Konsep	17
2.4 Tinjauan Pustaka.....	17
2.5 Kerangka Pikir	18
2.6 Hipotesis	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	20
3.1 Objek Dan Waktu Penelitian	20
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	20
3.2.1 Jenis Penelitian	20
3.2.2 Metode Penelitian	21
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	21
3.3.1 Jenis Data.....	21

3.3.2	Metode Pengumpulan Data.....	22
3.4	Populasi dan Sampel.....	22
3.5	Devinisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	23
3.6	Metode Analisis	26
3.6.1	Pengukuran Validitas dan Realibilitas	26
3.6.2	Analisis Korelasi.....	27
3.6.3	Analisis Regresi Sederhana	28
3.6.4	Pengujian Hipotesis	29
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1	Gambaran Umum Instansi	30
4.1.1	Sejarah Singkat Instansi.....	30
4.1.2	Lokasi Instansi	34
4.1.3	Visi dan Misi Intansi.....	34
4.1.4	Sumber Daya Manusia.....	35
4.1.5	Struktur Organisasi Instansi.....	36
4.1.6	Uraian Kerja (<i>Job Description</i>)	37
4.2	Hasil Analisis	40
4.2.1	Karakteristik Responden.....	40
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif Statistik	42
4.2.3	Jumlah Skor Jawaban	44
4.2.4	Uji Validias	46
4.2.5	Uji Reliabilitas	47
4.2.6	Hasil Analisis Korelasi dan Regresi	50
4.2.7	Pengujian Hipotesis (Uji t)	52
4.3	Pembahasan	53
4.3.1	Pengaruh <i>Soft Skill</i> Terhadap Produktivitas Kerja...	53
4.3.2	Kontribusi <i>Soft Skill</i> Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja	55
BAB V	PENUTUP	59
5.1	Kesimpulan	59
5.2	Saran	60

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1.	Presentase Nilai Kinerja Organisasi KPKNL Manado	4
2.	Waktu Penelitian Tugas Akhir	20
3.	Kisi-kisi Instrument <i>Soft Skill</i> (X)	24
4.	Kisi-kisi Instrument Produktivitas Kerja (Y)	24
5.	Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan	28
6.	Tingkat Pendidikan Karyawan pada KPKNL Manado	35
7.	Jumlah Karyawan Disetiap Unit.....	36
8.	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	40
9.	Karakteristik Responden Menurut Umur.....	41
10.	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan.....	42
11.	Deskripsi Statistik Variabel <i>Soft Skill</i> (X) dan Produktivitas Kerja (Y)...	43
12.	Uji Validitas Variabel <i>Soft Skill</i> (X)	47
13.	Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	48
14.	Reliabilitas Variabel <i>Soft Skill</i> (X), dan Produktivitas Kerja (Y).....	49
15.	Hasil Koefisien Korelasi dan Regresi.....	51
16.	Tingkat Kontribusi Dari Aspek Variabel <i>Soft Skill</i>	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
1.	Kerangka Pikir	18
2.	Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado / Gedung Keuangan Negara.....	34
3.	Bagan Organisasi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks
1.	Kuesioner Penelitian
2.	Presentase Nilai Kinerja Organisasi KPKNL Manado
3.	Skor Soft Skill (X) dari 37 Responden
4.	Skor Produktivitas Kerja (Y) dari 37 Responden
5.	Total Skor Soft Skill dan Produktivitas Kerja
6.	Uji Validitas dan Reliabilitas Soft Skill (X)
7.	Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerya (Y)
8.	Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Soft Skill terhadap Produktivitas Kerja
9.	Tabel Statistik Nilai t
10.	Tabel Statistik Product Moment (r)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, bukan hanya semata-mata ditentukan oleh tingkat pendidikan dan keterampilan oleh karyawan melainkan harus diikuti oleh sikap yang produktif. Tingkat keberhasilan sumber daya manusia dalam dunia pekerjaan, karir dan profesionalisme itu tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, namun ternyata sikap dan perilaku karyawan yang paling sering dikeluhkan oleh sebagian besar perusahaan, mulai dari rendahnya integritas dan motivasi, kurangnya kreatifitas dalam bekerja, tidak mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, lemahnya kerja sama tim, serta ketidakdisiplinan karyawan sehingga tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang. Oleh sebab itu suatu organisasi/instansi harus memperhatikan kecakapan dalam hal nilai-nilai yang ada pada setiap karyawan atau yang sering disebut dengan *Soft Skill*.

Soft Skill merupakan keterampilan diluar keterampilan teknis dan akademis, dan lebih mengutamakan keterampilan intra dan inter personal. Terdapat banyak komponen dari *Soft Skill* diantaranya yaitu tanggung jawab, kemampuan beradaptasi, berpikir kreatif, membangun tim yang solid, kejujuran, kemampuan berkomunikasi, kemampuan negosiasi, mampu berlaku adil, dan lain sebagainya.

Rasa tanggung jawab dalam pekerjaan semakin langka hal ini terlihat dari kedisiplinan karyawannya, seperti keterlamabatan datang kerja terkadang jarang masuk kerja, sering juga meninggalkan kantor pada jam-jam operasional dan jam istirahatnya melebihi batas, bahkan kedapatan karyawan bermain *game online* di jam kerja artinya karyawan sudah salah memanfaatkan waktu dalam menggunakan teknologi internet yang ada. Seharusnya teknologi tersebut menuntun karyawan untuk lebih kreatif dalam mempelajari hal-hal baru yang menyangkut dengan pekerjaan, seperti menciptakan sebuah konsep kerja yang lebih inovatif, atau mempelajari fasilitas komputer yang merupakan alat penunjang pekerjaan yang digunakan oleh seluruh perusahaan/instansi yang ada di dunia, serta ada hal-hal yang bisa membuat suatu pekerjaan lebih maksimal yang bisa didapatkan dalam teknologi internet. Hal ini wajar walaupun ada yang memanfaatkan teknologi tersebut sebagai hiburan agar tidak menimbulkan stres kerja, namun disesuaikan dengan waktunya.

Membuat suatu pekerjaan yang maksimal dibutuhkan suatu kerjasama tim yang solid juga. Ada beberapa hal yang membuat hasil kerja tim tidak maksimal diantaranya malas, saling membeci satu sama lain mungkin karena perbedaan pendapat, tidak bisa memaksimalkan fasilitas penunjang kerja, tidak tahu potensi dan kemampuan yang dia miliki, bahkan ada yang tidak mau beradaptasi/menyesuaikan diri dengan kelompok.

Dengan demikian organisasi/instansi harus lebih meningkatkan *Soft Skill* yang dimiliki oleh setiap individu atau kelompok melalui pelatihan *Soft Skill*, seminar tentang pengembangan diri, serta memperbanyak membaca literatur

tentang *Soft Skill*. Karyawan yang memiliki *Soft Skill* yang baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat mulai dari menghasilkan pekerjaan berkualitas, sesuai dengan standar mutu pekerjaan serta tepat waktu dalam bekerja sehingga meningkatkan daya saing perusahaan, dalam hal ini adalah Efektivitas dan Efisiensi. Salah satunya organisasi/instansi yang bergerak dibidang jasa pelayanan terhadap masyarakat di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) adalah Kantor Operasional dari Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN). Tugas pokoknya melakukan pelayanan di bidang kekayaan negara, penilaian, piutang negara dan lelang sesuai dengan wilayah yang sudah ditentukan yaitu sebagian wilayah Propinsi Sulawesi Utara yang meliputi 10 Kabupaten/Kota yaitu Kota Manado, Kabupaten Bolaang Mongondow, Kabupaten Minahasa, Kabupaten Minahasa Tenggara, Kabupaten Minahasa Utara, Kabupaten Minahasa Selatan, Kabupaten Sangihe, Kota Bitung, Kabupaten Kepulauan Talaud, dan Kota Tomohon.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado (KPKNL) sudah berhasil mencapai target tertentu dan melakukan tugas dengan baik diharapkan dapat selalu meningkatkan produktivitasnya, namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan ada beberapa masalah yang penulis dapatkan yaitu pertama, kurangnya kemauan dalam menggunakan fasilitas dari program komputer *Microsoft Office Word dan Excel*, seperti *Mail Merge* dan Sistem Pengaturan *Margins*. Kedua, kedisiplinan karyawan yang masih kurang sehingga sering

pegawai datang terlambat, istirahat pegawai terkadang melebihi batas jam kerja, sering juga penulis melihat pegawai sedang bermain *game online* di *smartphone* pada saat jam kerja. Ketiga mengenai konsep perhitungan menguji Fisik dan Penentuan Harga Limit dari aset negara yang akan dilelang masih belum maksimal. Keempat belum tercapai target beberapa Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu *Learning & Growth Perspective* seperti data berikut :

Tabel 1
Presentase Nilai Kinerja Organisasi KPKNL Manado.

IKU	Target 2014	Realisasi 2014	Indeks Batas Max.
<i>Learning & Growth Perspective (30%)</i>			28,56%
SDM yang kompetitif			90%
Persentase pegawai yang memenuhi standar jamlat	50%	45%	90%
Organisasi sehat yang berkinerja tinggi			88,16%
Tingkat efektivitas pelaksanaan tugas pada KPKNL	100%	88.16%	88,16
Sistem informasi manajemen yang terintegrasi			100%
Persentase implementasi Sistem Informasi Manajemen Aset (SIMAN)	100%	100%	100%
Pelaksanaan anggaran yang optimal			102,63%
Persentase Penyerapan Anggaran dan Pencapaian Output Belanja	95%	97.50%	102,63%

Sumber: Data KPKNL Manado 2014.

Dari tabel diatas pada kategori “Tingkat Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pada KPKNL” dengan nilai realisasi 88,16% sementara target yang ingin dicapai 100%. Selain itu “Persentase pegawai yang memenuhi standar jamlat” masih belum tercapai dengan nilai realisasi 45% sedangkan targetnya 50%. Maka dapat diasumsikan bahwa Indikator *Learning & Growth Perspective* belum maksimal.

Dari masalah–masalah tersebut maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja, dimana pekerjaan itu bisa dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu namun kenyataannya tidak seperti yang ditentukan. Sehingga produktivitas kerja karyawan dalam hal ini efektivitas dan efisiensi belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa *Soft Skill* karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado masih kurang mulai dari kurangnya kreatifitas, lemahnya kerjasama tim dan ketidakdisiplinan karyawan sehingga tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang. Sehingga dalam penelitian ini penulis akan membahas 4 (empat) komponen dari *Soft Skill* yakni tanggung jawab, kemampuan beradaptasi, kreatifitas, dan kerjasama tim.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik mengambil Judul **“Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado”**.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang dikembangkan sebelumnya permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Seberapa besar pengaruh *Soft Skill* terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado ?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Soft Skill* terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

- b. Untuk menganalisis bagaimana *Soft Skill* dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado

2. Manfaat

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Akademis

Memperkaya pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyangkut tentang *Soft Skill* sehingga dapat berguna di masa yang akan datang.

b. Bagi Perusahaan/Organisasi

Memberikan tambahan informasi bagi organisasi yang berhubungan dengan *Soft Skill*, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan di masa depan dan nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi bagi penelitian lain khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh *Soft Skill* terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Konsep *Soft Skill*

2.1.1 Pengertian *Soft Skill*

Menurut Berthall (Diknas, 2008), *Soft Skill* sebagai “*personal and interpersonal behaviour that develop and maximize human performance (e.g. coaching, team building, decision making, initiative).*” merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia (melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya). Keterampilan lunak ini merupakan modal dasar peserta didik untuk berkembang secara maksimal sesuai pribadi masing-masing.

Soft Skill merupakan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (Interpersonal skill) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (intrapersonal skill) yang mampu mengembangkan hasil kerja secara maksimal (Islami,2012). *Soft Skills* adalah seperangkat kemampuan yang mempengaruhi bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain. *Soft Skills* memuat komunikasi efektif, berpikir kreatif dan kritis, membangun tim, serta kemampuan lainnya yang terkait kapasitas kepribadian individu.

Sukses di dalam sebuah pekerjaan tidak hanya bergantung kepada rasio dan logika individu tetapi juga kapasitas kemanusiannya. Kemampuan yang dimiliki manusia dapat diibaratkan sebagai Gunung Es (Ice Berg). Yang nampak di luar permukaan air ialah kemampuan Hard Skill/ Technical Skill, sedangkan

kemampuan yang berada di bawah permukaan air dan memiliki porsi yang paling besar ialah kemampuan *Soft Skill* (Cahyaningsih, 2013).

Soft Skill merupakan kemampuan yang tidak tampak dan seringkali berhubungan dengan emosi manusia. Dilihat dari konstraknya, semakin bergerak ke kanan menunjukkan atribut tersebut semakin empirik dan sebaliknya semakin bergerak ke kiri atribut tersebut semakin abstrak. Dilihat dari proses peningkatannya, semakin ke kanan semakin berorientasi pada kegiatan yang langsung dan semakin ke kiri semakin berorientasi pada kegiatan yang tidak langsung. Intervensi yang dapat diberikan dalam meningkatkan *Soft Skills* adalah dengan pelatihan atau dengan pembinaan yang intensif. Di sisi lain nilai-nilai dan moral dapat ditingkatkan dengan kegiatan berfokus pada peningkatan kesadaran diri (Cahyaningsih, 2013).

2.1.2 Komponen *Soft Skill*

Berikut adalah beberapa komponen dari *Soft Skill* di dalam intrapersonal dan interpersonal skill diantaranya :

A. Intrapersonal Skill

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dan kemampuan kita untuk memberi jawaban mengenai bagaimana dan berapa lama waktu yang kita perlu kan untuk menempuh suatu pekerjaan. Tidak ada pekerjaan di dunia ini yang mau membiarkan dan melepaskan kita dari tanggung jawab pribadi dan tanggung jawab pekerjaan yang kita kerjakan selama (Rico Yomada, 2010).

2. Kemampuan Beradaptasi

Kemampuan beradaptasi merupakan suatu perilaku yang sangat kompleks karena didalamnya melibatkan sejumlah fungsi dan intelektual. Menurut Suparyanto (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adaptasi yaitu :

a) Usia

Semakin cukup usia dan tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat seorang yang lebih dewasa juga akan lebih di percaya dari orang yang belum cukup tinggi kedewasaanya, hal ini sebagai akibat dari kematangan jiwanya. Oleh sebab itu dia telah memiliki kemampuan untuk mempelajari dan beradaptasi pada situasi yang baru, misalnya mengingat hal-hal yang dulu pernah dipelajari, penalaran analogis (Nursalam, 2001).

Semakin muda seseorang maka sedikit pengalaman dan informasi yang didapat. Untuk dapat menerima dan menyerap informasi dengan baik dibutuhkan kematangan dalam berfikir. Apabila kematangan dan kekuatan seseorang dalam berfikir kurang, serta cara berfikir mereka rendah maka kemampuan dalam menerima dan menyesuaikan diri dalam menghadapi peran sebagai calon ibu akan rendah (Notoatmodjo 2003)

b) Pendidikan

Menurut Koentjoroningrat (1997) dikutip oleh Nursalam dan Siti Pariani (2001), dari tingkat pendidikan tersebut responden yang berpendidikan tinggi dengan mudah memperoleh informasi. semakin tinggi

tingkat pendidikan seseorang maka semakin mudah menerima informasi sehingga semakin mampu menyesuaikan diri dalam menjalani peran sebagai calon ibu sebaliknya pendidikan yang kurang akan menghambat perkembangan sikap seseorang terhadap nilai yang baru diperkenalkan (Notoatmodjo 2003).

c) Pekerjaan

Pekerjaan adalah serangkaian tugas atau kegiatan yang harus dilaksanakan atau diselesaikan oleh seseorang sesuai dengan jabatan atau profesi masing-masing. Status pekerjaan yang rendah sering mempengaruhi tingkat pengetahuan seseorang. Dan juga pekerjaan yang lebih baik adalah pekerjaan yang dapat berkembang, bermanfaat dan memperoleh berbagai pengalaman. (Notoatmodjo, 2003).

3. Kreativitas

Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia (Maslow, dalam Sagala, 2010).

Guilford dalam Sagala (2010), mengemukakan ciri-ciri dari kreativitas antara lain:

1. Kelancaran berpikir (fluency of thinking), yaitu kemampuan untuk menghasilkan banyak ide yang keluar dari pemikiran seseorang secara cepat. Dalam kelancaran berpikir, yang ditekankan adalah kuantitas, dan bukan kualitas.

2. Keluwesan berpikir (*flexibility*), yaitu kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda, mencari alternatif atau arah yang berbeda-beda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran. Orang yang kreatif adalah orang yang luwes dalam berpikir. Mereka dengan mudah dapat meninggalkan cara berpikir lama dan menggantikannya dengan cara berpikir yang baru.
3. Elaborasi (*elaboration*), yaitu kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik.
4. Originalitas (*originality*), yaitu kemampuan untuk mencetuskan gagasan unik atau kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli.

Menurut Rogers dalam Sagala (2010), faktor-faktor yang dapat mendorong terwujudnya kreativitas individu diantaranya:

1. Dorongan dari dalam diri sendiri (*motivasi intrinsik*), setiap individu memiliki kecenderungan atau dorongan dari dalam dirinya untuk berkreaitivitas, mewujudkan potensi, mengungkapkan dan mengaktifkan semua kapasitas yang dimilikinya.
2. Dorongan dari lingkungan (*motivasi ekstrinsik*), Munandar (dalam sagala, 2010) mengemukakan bahwa lingkungan yang dapat mempengaruhi kreativitas individu dapat berupa lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat.

B. Interpersonal Skill

1. Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah kemampuan dalam bekerjasama dengan orang lain secara efektif dan produktif.

Soft Skill merupakan keterampilan diluar keterampilan teknis dan akademis, dan lebih mengutamakan keterampilan intra dan inter personal. Keterampilan intra personal mencakup kesadaran diri (kepercayaan diri, penilaian diri, sifat dan preferensi, serta kesadaran emosi) dan keterampilan diri (peningkatan diri, pengendalian diri, manajemen sumber daya, pro aktif). Sedangkan keterampilan inter personal mencakup kesadaran sosial (kesadaran politik, memanfaatkan keragaman, berorientasi pelayanan) dan keterampilan sosial (kepemimpinan, pengaruh, komunikasi, kooperatif, kerja sama tim, dan sinergi).

Sebagai contoh, di dunia kerja dalam proses perekrutan karyawan baru, *Soft Skill* dievaluasi berdasarkan psikotest dan wawancara mendalam. Hasil dari psikotest tersebut akan digunakan perusahaan untuk menempatkan karyawan di posisi yang tepat. keberhasilan seseorang dalam bekerja biasanya lebih ditentukan oleh *Soft Skill* yang lebih baik. Perlu untuk diketahui bahwa *Soft Skill* bukanlah sesuatu yang stagnan. Keterampilan ini dapat diasah dan ditingkatkan seiring dengan bertambahnya pengalaman seseorang. Ada banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *Soft Skill*, yang paling terkenal adalah learning by doing. Mengikuti berbagai pelatihan dan seminar juga dapat meningkatkan *Soft Skill*. Namun, diluar itu semua, ada satu cara yang paling ampuh untuk

meningkatkan *Soft Skill* yaitu dengan lebih sering berinteraksi dan beraktifitas dengan orang lain.

2.2 Konsep Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Menurut Anoraga dalam Suwatno dan Yuniarsih (2009:157), produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Selanjutnya Laeham dan Wexley dalam Suwatno dan Yuniarsih (2009:157), mengemukakan bahwa produktivitas kerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu, yaitu bagaimana bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau unjuk kerjanya (*job performance*). Dalam mencapai hasil yang ditargetkan.

Tingkat Produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, suatu industri, maupun untuk ukuran pendidikan. Selanjutnya menurut Sinungan dalam Ardana dkk (2012:269), yaitu produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Menurut Departemen Tenaga Kerja RI dalam Ardana dkk (2012:269), Suatu institusi resmi milik pemerintah yang berkompeten terhadap persoalan ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang produktivitas itu dari sudut teknis produktivitas

adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (*input*).

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan menurut Paul Mali dalam Suwatno dan Yuniarsih (2008:157), mengutarakan bahwa Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien, oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Selanjutnya menurut Ardana dkk (2012:270) Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Dengan demikian produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk/jasa) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk/jasa yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

2.2.2 Komponen Produktivitas Kerja

Banyak komponen yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintahan secara keseluruhan. Menurut Sulistiyani

dan Rosidah (2009:248-250), ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain *Knowledge, Skills, Abilities, Attitude* dan *Behaviors*.

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian Produktivitas. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seseorang pegawai dirapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan hal-hal yang bersifat teknis, seperti keterampilan computer, keterampilan bengkel, dan lain-lain.

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk factor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula. Sangat

erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. Apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula.

Sebenarnya produktivitas memiliki dua dimensi, pertama yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan (input) dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.. Kedua efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Paul Mali dalam Suwatno dan Yuniarsih (2008:160), bahwa yang berpengaruh terhadap produktivitas secara langsung adalah efektivitas (*performance*) dan efisiensi (penggunaan sumber-sumber).

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) direncanakan dengan input yang sebenarnya terlaksana. Apabila ternyata input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dapat dihemat sehingga semakin rendah tingkat efisiensi. Sedangkan efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh suatu target yang dicapai. Apabila kedua tersebut dikaitkan satu dengan yang lainnya, maka terjadinya peningkatan efektivitas tidak akan selalu menjamin meningkatnya efisiensi.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja dibutuhkan upaya-upaya yang serius dari semua orang yang terlibat pada dunia kerja untuk saling bekerja sama dan mendukung upaya-upaya tersebut. Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan

untuk meningkatkan produktivitas kerja antara lain seperti yang dikemukakan oleh Siagian dalam Suwatno dan Yuniarsih (2008:171) antara lain :

- a. Perbaikan terus menerus
- b. Penigkatan mutu hasil pekerjaan
- c. Pemberdayaan sumber daya manusia

2.3 Hubungan Antar Konsep

Produktivitas kerja dari setiap karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga produktivitas kerja karyawan harus lebih ditingkatkan, maka perlu adanya pelatihan *Soft Skill* bagi para karyawan akan keterampilan yang mereka miliki sehingga para karyawan mampu untuk memaksimalkan keahlian atau keterampilan yang mereka miliki dan dapat meningkatkan produktivitas kerja di organisasi. Keterampilan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan seseorang. Dengan keterampilan yang ada seseorang dapat menciptakan kehidupan yang lebih baik untuk dirinya maupun lingkungan sekitarnya.

2.4 Tinjauan Pustaka

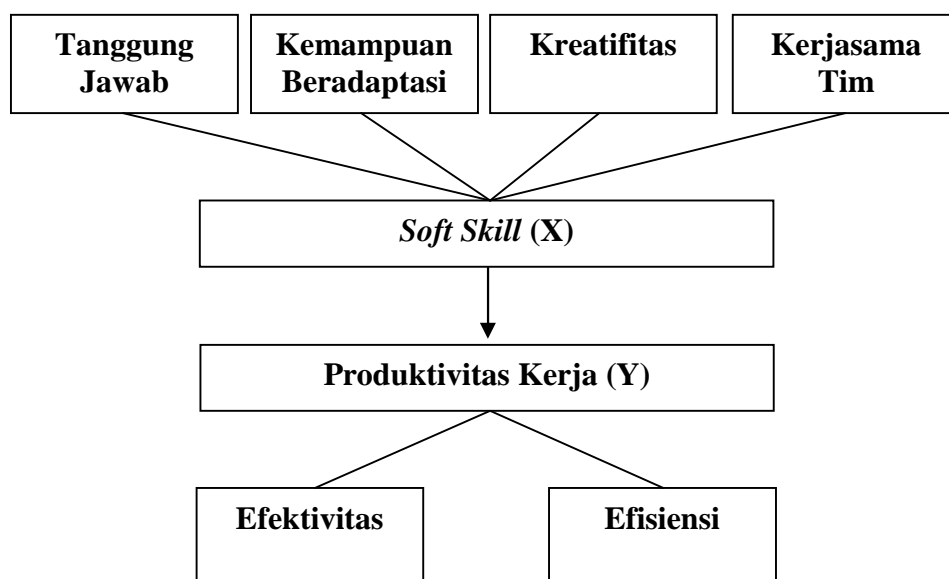
Menurut Hermawati Marpaung (2013) dalam penelitiannya tentang Pengaruh *Soft Skill* dan Hard skill terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Koperasi CU Pardomuan Kecamatan Pakkat menunjukkan bahwa *Soft Skill* berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,679. *Soft Skill* mempunyai hubungan positif, hal ini berarti apabila *Soft Skill* ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja 0,679.

Menurut Faizal Alam Islami (2012) dalam penelitiannya tentang pengaruh hard skill, *Soft Skill* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga penjualan PT. Bumiputera wilayah Semarang menunjukkan bahwa *Soft Skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,321. Hal ini berarti *Soft Skill* mempunyai hubungan positif terhadap kinerja sehingga apabila *Soft Skill* di tingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,321.

2.5 Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Gambar 1 : Kerangka Pikir



Jika **Tanggung Jawab**, **Kemampuan Beradaptasi**, **Kreatifitas**, dan **Kerjasama Tim** kurang dalam pelaksanaan proses pekerjaan di perusahaan maka *Soft Skill* tersebut akan menurun sehingga akan mengakibatkan penurunan pada produktivitas kerja karyawan terkait Efektivitas dan Efisiensi karyawan.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang identifikasi serta perumusan masalah sebagai mana diuraikan diatas, maka hipotesis yang akan di uji dapat dirumuskan: “Diduga terdapat pengaruh positif dari *Soft Skill* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Instansi

4.1.1 Sejarah Singkat Instansi

Setelah Proklamasi Kemerdekaan RI tahun 1945, pemerintah menggulirkan program pengucuran atau pemberian pinjaman dana untuk kredit bagi para pengusaha kecil dalam rangka mendorong pertumbuhan perekonomian rakyat pasca penjajahan. Kebijakan ini digariskan oleh Panitia Pemikir Siasat Ekonomi yang didirikan oleh Muhammad Hatta pada tahun 1946.

Dalam perkembangannya, pengucuran atau pinjaman dana yang diberikan oleh pemerintah tersebut tidak dapat dikembalikan tepat pada waktunya, bahkan dana tersebut menjadi kredit macet. Bila keadaan tersebut tidak segera dilakukan langkah pengamanan, maka dikhawatirkan akan sangat merugikan keuangan dan kekayaan negara yang selanjutnya akan memperlambat pertumbuhan perekonomian negara. Atas dasar pertimbangan tersebut dan mengingat sistem penyelesaian perkara yang ada pada saat itu berdasarkan Pasal 195 HIR tidak mampu melakukan fungsinya dalam melakukan pengamanan terhadap keuangan dan kekayaan negara, maka berdasarkan Keputusan Penguasa Perang Pusat Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Kpts/Peperpu/0241/1958 tanggal 6 April 1958 dibentuk Panitia Penyelesaian Piutang Negara (P3N) dengan tugas melakukan penyelesaian piutang Negara dengan cara Parate Eksekusi (melaksanakan sendiri putusan-putusannya seperti surat paksa, sita, lelang, dan keputusan hukum lainnya tanpa harus meminta bantuan lembaga peradilan).

Berdasarkan Dekrit Presiden tanggal 5 Juli 1959, negara Indonesia kembali ke keadaan tertib sipil yang dimulai pada tanggal 16 Desember 1960. Dalam situasi tertib sipil tersebut, maka dasar hukum yang memayungi Keputusan Penguasa Perang Pusat (yaitu Undang-Undang Dasar Sementara 1950) menjadi tidak berlaku lagi. Oleh karena itu, seluruh Keputusan Penguasa Perang Pusat berikut semua aturan pelaksanaannya tidak akan berlaku lagi. Namun demikian, tugas dan kewenangan P3N untuk menyelesaikan piutang negara secara cepat dan efisien masih dipandang relevan untuk tetap dilaksanakan. Oleh karena itu, sebelum Keputusan Penguasa Perang Pusat tersebut dicabut, maka dipandang perlu untuk menyusun suatu ketentuan pengganti yang dapat mempertahankan eksistensi tugas dan kewenangan pengurusan piutang negara yang cepat dan efisien.

Pada tanggal 14 Desember 1960 pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 49 Prp Tahun 1960 tentang Panitia Urusan Piutang Negara. Berdasarkan Undang-Undang tersebut pemerintah membentuk Panitia Urusan Piutang Negara (PUPN) sebagai pengganti P3N. Guna melestarikan dan mempertahankan eksistensi kewenangan P3N, maka PUPN juga diberikan kewenangan Parate Eksekusi dalam melaksanakan tugasnya.

Pada tahun 1971 penyerahan piutang negara yang berasal dari kredit investasi cukup banyak, namun struktur organisasi dan sumber daya manusia PUPN terbatas. Oleh karena itu, berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 1976 dibentuk Badan Urusan Piutang Negara (BUPN) dengan tugas mengurus penyelesaian piutang negara, sedangkan PUPN yang merupakan panitia

interdepartemental hanya menetapkan produk hukum dalam pengurusan piutang negara. Sebagai penjabaran Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 1976 tersebut, maka Menteri Keuangan mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 517/MK/IV/1976 tentang susunan organisasi dan tata kerja BUPN, dimana tugas pengurusan piutang negara dilaksanakan oleh Satuan Tugas (Satgas) BUPN.

Meningkatnya piutang negara yang pengurusannya diserahkan kepada BUPN menandakan makin banyaknya piutang negara yang bermasalah (macet), baik berasal dari perbankan yang mempunyai agunan maupun non perbankan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah memandang perlu mengeluarkan suatu kebijakan guna mempercepat proses pelunasan piutang negara. Untuk itu diterbitkanlah Keputusan Presiden Nomor 21 Tahun 1991 yang menggabungkan fungsi lelang dan seluruh aparatnya dari lingkungan Direktorat Jenderal Pajak ke dalam struktur organisasi BUPN, sehingga terbentuklah organisasi baru yang bernama Badan Urusan Piutang dan Lelang Negara (BUPLN).

Sebagai tindak lanjut dari Keputusan Presiden Nomor 21 Tahun 1991, Menteri Keuangan memutuskan bahwa tugas operasional pengurusan piutang negara dilakukan oleh Kantor Pelayanan Pengurusan Piutang Negara (KP3N), sedangkan tugas operasional lelang dilakukan oleh Kantor Lelang Negara (KLN). Selanjutnya berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 177 Tahun 2000 yang ditindaklanjuti dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 2/KMK.01/2001 tanggal 3 Januari 2001, BUPLN ditingkatkan menjadi Direktorat Jenderal Piutang dan Lelang Negara (DJPLN).

Untuk menyesuaikan tugas dan fungsi pada kantor operasional, maka Kantor Pelayanan Pengurusan Piutang Negara (KP3N) dan Kantor Lelang Negara (KLN) dilebur menjadi satu dengan nama Kantor Pengurusan Piutang dan Lelang Negara (KP2LN). Penyatuan ini dikukuhkan dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 425/KMK.01/2002 tanggal 2 Oktober 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Piutang dan Lelang Negara dan Kantor Pelayanan Piutang dan Lelang Negara.

Pada tahun 2006 terjadi penataan organisasi di lingkungan Departemen Keuangan dimana fungsi Pengurusan Piutang Negara dan Pelayanan Lelang digabung dengan fungsi Pengelolaan Kekayaan Negara Direktorat Pengelolaan Barang Milik/Kekayaan Negara (PBM/KN) DJPb, sehingga Direktorat Jenderal Piutang dan Lelang Negara (DJPLN) berubah menjadi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 66 Tahun 2006 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2005 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Republik Indonesia. Dengan adanya perubahan organisasi tersebut, maka KP2LN berganti nama menjadi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) dengan tambahan fungsi pelayanan di bidang kekayaan negara dan penilaian sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor 135/PMK.01/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal di lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. Hal ini merupakan salah satu hasil Reformasi Birokasi yaitu penyatuan fungsi-fungsi yang sejenis ke dalam satu unit Eselon I.

Unit kerja Kantor Pusat DJKN terdiri dari 8 unit eselon II, yaitu: Sekretariat, Direktorat Barang Milik Negara I, Direktorat Barang Milik Negara II, Direktorat Kekayaan Negara Lain-lain, Direktorat Penilaian Kekayaan Negara, Direktorat Piutang Negara, Direktorat Lelang, dan Direktorat Hukum dan Informasi. Selain itu, DJKN juga mempunyai unit kerja vertikal yang tersebar di seluruh Indonesia, yang terdiri dari 17 Kantor Wilayah dan 70 KPKNL.

4.1.2 Lokasi Instansi

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado berada di Jln. Bethesda No.6-8 Manado, Gedung Keuangan Negara Lt.4.

Gambar 2
Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado / Gedung
Keuangan Negara



4.1.3 Visi dan Misi Instansi

Dalam melaksanakan tugasnya KPKNL Manado berorientasi pada **VISI** dan **MISI** DJKN yaitu :

VISI : Menjadi Pengelola Kekayaan Negara, Piutang Negara dan Lelang yang Profesional dan Bertanggung jawab untuk sebesar-besar kemakmurana rakyat.

- MISI :**
1. Mewujudkan optimalisasi penerimaan, efisiensi pengeluaran, dan efektivitas pengelolaan kekayaan negara;
 2. Mengamankan kekayaan negara secara fisik, administrasi, dan hukum;
 3. Mewujudkan nilai kekayaan negara yang wajar dan dapat dijadikan acuan dalam berbagai keperluan;
 4. Melaksanakan pengurusan piutang negara yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel;
 5. Mewujudkan lelang yang efektif, efisien, transparan, akuntabel, adil dan kompetitif sebagai instrumen jual beli yang mampu mengakomodasi kepentingan masyarakat.

4.1.4 Sumber Daya Manusia

Tingkat pendidikan dan jumlah karyawan tetap dan karyawan kontrak (outsourcing) di KPKNL Manado. Dari hasil rekapitulasi dari bulan Juni 2015 dapat digambarkan tingkat pendidikan distribusi karyawan per unit/bagian pada tabel berikut:

Tabel 6
Tingkat Pendidikan Karyawan pada KPKNL Manado

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S2	3 orang
2	SI	15 orang
3	D3	2 orang
4	D1	7 orang
5	SMA/SMK	10 orang
Jumlah		37 orang

Sumber : KPKNL Manado Juni 2015

Tabel 7
Jumlah Karyawan Disetiap Unit

No	Unit/Bagian	Jumlah
1	Subbag Umum	7 orang
2	Pelayanan Kekayaan Negara	7 orang
3	Pelayanan Penilaian	5 orang
4	Pelayanan Lelang	6 orang
5	Piutang Negara	4 orang
6	Kepatuhan Internal	3 orang
7	Hukum dan Informasi	5 orang

Sumber : KPKNL Manado Juni 2015

4.1.5 Struktur Organisasi Instansi

Berikut ini adalah struktur organisasi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado (KPKNL) Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor : 466/KMK.01/2006 tanggal 31 Juli 2006 Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.

Gambar 3
Bagan Organisasi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado



Sumber : KPKNL Manado 2015

4.1.6 Uraian Kerja (*Job Description*)

Berikut ini merupakan uraian kerja dari masing-masing jabatan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado :

a. Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang

1. Menyelenggarakan penetapan status penggunaan, pemanfaatan, penghapusan, dan pemindahtanganan kekayaan negara.
2. Melaksanakan pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan, pengamanan, dan pemeliharaan pengelolaan kekayaan negara.
3. Menyelenggarakan inventarisasi kekayaan negara.
4. Menyelenggarakan penatausahaan, akuntansi, registrasi, dan verifikasi kekayaan negara.
5. Melaksanakan pelayanan penilaian.

b. Sub Bagian Umum

1. Menyelenggarakan urusan surat masuk dan surat keluar.
2. Menyusun laporan absensi bulanan kantor.
3. Menyelenggarakan penggandaan surat-surat dinas dan dokumen lainnya.
4. Menyelenggarakan pembayaran gaji/TKPKN dan atau penghasilan lainnya para pegawai di lingkungan KPKNL.
5. Menyelenggarakan inventarisasi barang milik Negara pada kantor pelayanan.

c. Seksi Pengelolaan Kekayaan Negara

1. Melaksanakan penyelesaian usulan penetapan status penggunaan, pemanfaatan, penghapusan, dan pemindahtanganan kekayaan negara.

2. Melakukan analisis pertimbangan permohonan penghapusan kekayaan negara.
3. Melaksanakan inventarisasi tanah dan/atau bangunan dalam rangka penatausahaan kekayaan negara.
4. Melaksanakan akuntansi, pelaporan, dan penyusunan Daftar Barang Milik Negara.
5. Melakukan pemeriksaan/verifikasi dokumen, pengadaan, pengamanan, pengelolaan, pemanfaatan, status penguasaan kekayaan negara

d. Seksi Pelayanan Penilaian

1. Mengkoordinasikan Tim Penilai yang telah ditunjuk oleh Kepala Kantor Pelayanan untuk melaksanakan penilaian.
2. Melaksanakan penilaian atas kekayaan negara yang berupa sumber daya alam, real properti, properti khusus dan usaha serta penilaian atas permintaan Badan Hukum Pemerintah dan penilaian terhadap obyek-obyek penilaian yang diamanatkan oleh Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah (dalam hal kepala seksi sebagai anggota Tim Penilai).
3. Melaksanakan Pemantauan dan Evaluasi terhadap penilaian.
4. Melaksanakan survey data harga pasar dalam rangka penyusunan Daftar Komponen Penilaian Bangunan (DKPB).

e. Seksi Piutang Negara

1. Menyiapkan Resume Hasil Penelitian Kasus terhadap penyerahan Berkas Kasus Piutang Negara (BKPN) dari penyerah piutang sebagai dasar untuk menerima atau menolak penyerahan piutang macet.

2. Menyiapkan konsep Surat Penerimaan Pengurusan Piutang Negara (SP3N) sebagai dasar penerimaan pengurusan dan pengenaan Biaya Administrasi Pengurusan Piutang Negara (Biad PPN) yang ditandatangani oleh Ketua Panitia Urusan Piutang Negara (PUPN) Cabang.
3. Menyiapkan konsep surat penolakan pengurusan kepada penyerah piutang dalam hal penyerahan piutang macet tidak memenuhi kriteria adanya dan besarnya hutang telah pasti menurut hukum.
4. Menyiapkan konsep surat pengembalian pengurusan kepada penyerah piutang dalam hal terdapat kekeliruan Penyerah Piutang karena Penanggung Hutang tidak mempunyai kewajiban yang harus diselesaikan.

f. Seksi Pelayanan Lelang

1. Menyusun rencana kerja Seksi Pelayanan Lelang sebagai bahan penyusunan rencana kerja Kantor Pelayanan.
2. Melakukan penyiapan konsep telaahan dalam rangka superintendensi atas pelaksanaan lelang pada PT. Pegadaian (Persero) dan lelang kayu kecil oleh PT. Perhutani (Persero).
3. Memberikan pelayanan informasi yang berkaitan dengan masalah di bidang lelang.
4. Melakukan pembukuan dan pelaporan hasil lelang.
5. Menyusun konsep tanggapan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dari aparat pengawasan fungsional dan pengawasan masyarakat.

g. Seksi Hukum dan Informasi

1. Melaksanakan verifikasi pengurusan piutang negara dalam hal Surat Paksa (SP), Surat Perintah Sita (SPS), Surat Perintah Penjualan Barang Sitaan (SPPBS), Surat Pernyataan Piutang Negara Lunas (SPPNL), Surat Pernyataan Piutang Negara Selesai (SPPNS), Surat Pengembalian Piutang Negara, Piutang Sementara Belum Dapat Ditagih (PSBDT), Analisa Keringanan Hutang, Koreksi/Perubahan besarnya Piutang Negara, pengambilan keputusan sehubungan dengan adanya permasalahan hukum, dan evaluasi pengurusan piutang negara.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Karakteristik Responden

Dalam memperoleh gambaran umum responden berikut ini dikemukakan karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin, umur, pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 8 di berikut ini.

Tabel 8
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	27	72,9 %
Perempuan	10	27,1 %
Jumlah	37	100 %

Sumber: Data KPKNL Manado 2015

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, berjenis kelamin laki-laki sebesar 72,9% dan berjenis kelamin perempuan sebesar 27,1%. Dengan demikian mayoritas dalam penelitian ini yaitu berjenis kelamin laki-laki.

b. **Umur**

Karakteristik responden menurut umur dapat dilihat pada Tabel 9 di berikut ini.

Tabel 9
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
< 20 Tahun	0	0 %
21 – 30 Tahun	7	18,9%
31 – 40 Tahun	19	51,4%
> 40 Tahun	11	29,7%
Jumlah	37	100 %

Sumber: Data KPKNL Manado 2015

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden usia 31-40 tahun sebanyak 51,4%, sedangkan 21-30 tahun sebanyak 18,9%, sementara usia >40 tahun sebanyak 29,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berusia diatas 31-40 tahun.

c. **Pendidikan**

Karakteristik responden menurut pendidikan dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini.

Tabel 10
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	10	27,1%
D1	2	5,4%
D3	7	18,9%
S1	15	40,5%
S2	3	8,1%
Jumlah	37	100 %

Sumber: Data KPKNL Manado 2015

Dari tabel 10 diatas dapat kita ketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 40,5% dan SMA sebanyak 27,1% dan yang paling kecil responden berpendidikan (D1). Hal ini bahwa sebagian besar mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berpendidikan Sarjana.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik menggambarkan tentang deskripsi data-data penelitian (Priyatno 2012:19). Hasil analisis deskriptif dapat dilihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variabel *Soft Skill* dan Produktivitas Kerja dari jawaban kuesioner responden. Disamping itu akan dijelaskan juga jumlah skor penyebaran data jawaban responden secara keseluruhan untuk variabel Kualitas *Soft Skill* (X) dan Produktivitas Kerja (Y) Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 37 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan

dideskripsikan dengan bantuan fasilitas Data Analysis dari Microsoft Excel dan SPSS 20. Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel 11 berikut :

Tabel 11
Deskripsi Statistik Variabel *Soft Skill* (X) dan Produktivitas Kerja (Y)

Statistik Deskriptif	<i>Soft Skill</i> (X)	Produktivitas Kerja (Y)
Mean	43,05	28,76
Standard Error	0,75	0,56
Median	44	29
Mode	47	30
Standard Deviation	4,56	3,42
Sample Variance	20,83	11,69
Kurtosis	-0,48	0,28
Skewness	-0,63	-0,45
Range	18	16
Minimum	32	20
Maximum	50	36
Sum	1593	1064
Count	37	37

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Untuk penjelasan deskriptif statistik penelitian mengenai variable *Soft Skill* dan Produktivitas Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Deskriptif statistik variabel *Soft Skill* (X)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 11 diperoleh nilai Maximum 50 dan Minimum 32 atau memiliki Range 18 serta nilai Sample Variance 20,83 dengan nilai Standard Error 0,75 Hal ini menggambarkan bahwa *Soft Skill* karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado, memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Selanjutnya Pada tabel 11 tersebut juga diperoleh nilai Mean 43,05 dan median 44 dengan nilai Skewness -0,63 serta nilai Kurtosis -0,48. Hal ini menggambarkan bahwa data jawaban *Soft Skill* terdistribusi normal dengan Standard Deviation 4,56. Sependapat dengan Priyatno (2012:23) yang menjelaskan bahwa jika rasio skewness antara -2 sampai 2, maka distribusi data normal. Sama halnya dengan rasio kurtosis.

b. Deskriptif statistik variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 11 diperoleh nilai Maximum 36 dan Minimum 20 atau memiliki Range 16 serta nilai Sample Variance 11,69 dengan nilai Standard Error 0,56. Hal ini menggambarkan bahwa Produktivitas Kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado, memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Selanjutnya Pada tabel 11 tersebut juga diperoleh nilai Mean 28,76 dan median 29 dengan nilai Skewness -0,45 serta nilai Kurtosis 0,28. Hal ini menggambarkan bahwa data jawaban Produktivitas Kerja terdistribusi normal dengan Standard Deviation 3,42.

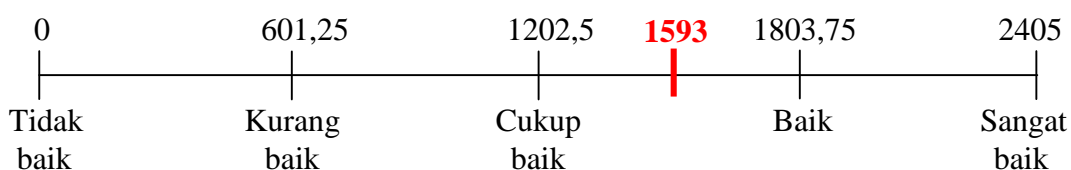
4.2.3 Jumlah Skor Jawaban

Dalam penelitian ini penulis akan mengkaji seberapa baik jumlah skor jawaban responden dari masing-masing variabel serta jawaban setiap instrument dari 37 responden dalam hal ini variabel *Soft Skill* (X) dan Produktivitas Kerja (Y).

a. Jumlah Skor *Soft Skill* (X)

Instrumen penelitian untuk variabel *Soft Skill* sebanyak 13 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 37 orang. Menurut Riduwan (2010:93) jumlah skor kriterium (apabila setiap item mendapat skor tertinggi) yaitu; = (Skor tertinggi tiap item) x (Jumlah item) x (Jumlah Responden). Sehingga jumlah skor kriteriumnya $5 \times 13 \times 37 = 2405$.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel *Soft Skill* (X) dari 37 responden pengumpulan data = 1593. Dengan demikian *Soft Skill* menurut persepsi 37 responden itu = $1593 : 2405 \times 100\% = 66,2\%$ berdasarkan jawaban responden . Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :



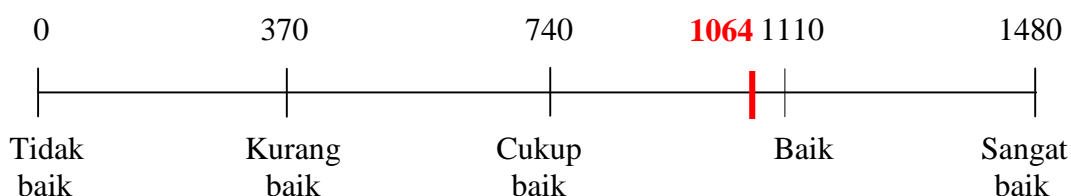
Jumlah skor untuk variabel *Soft Skill* (X) berjumlah = 1593 atau 66,2% dari jumlah skor maksimal dan termasuk dalam kategori antara interval “Cukup Baik” dan “Baik” namun lebih kearah interval baik. hal ini menunjukkan bahwa tingkat *Soft Skill* responden yang diukur berdasarkan item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini sebesar 66,2% dari tingkat *Soft Skill* yang diharapkan.

b. Jumlah Skor Produktivitas Kerja (Y)

Instrumen penelitian untuk variabel Produktivitas Kerja sebanyak 8 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden

sebanyak 37 orang. Jumlah skor kriterium (apabila setiap item mendapat skor tertinggi) yaitu; $= 5 \times 8 \times 37 = 1480$.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) dari 37 responden pengumpulan data = 1064. Dengan demikian Produktivitas Kerja menurut persepsi 37 responden itu $= 1064 : 1480 \times 100\% = 71,9\%$ berdasarkan jawaban responden . Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :



Jumlah skor untuk variabel *Soft Skill* (X) berjumlah = 1064 termasuk dalam kategori antara interval “Cukup Baik” dan “Baik” bahkan hampir mendekati interval baik. hal ini menunjukkan bahwa tingkat Produktivitas Kerja responden yang diukur berdasarkan item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini sebesar 71,9% dari tingkat Produktivitas Kerja yang diharapkan.

4.2.4 Uji Validitas

Uji Validitas item digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur objeknya (Priyatno 2012:117). Variabel variabel yang akan diuji adalah *Soft Skill* (X) dan Produktivitas Kerja (Y) sebagai berikut :

a. Uji Validitas *Soft Skill* (X)

Untuk jelasnya validitas variabel *Soft Skill* (X) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 12
Uji Validitas Variabel *Soft Skill* (X)

Daftar Pertanyaan	N	Stat.Produk Moment (r)	validitas	Ket.
JAWABAN X.1	37	0,325	0,332	Valid
JAWABAN X.2	37	0,325	0,326	Valid
JAWABAN X.3	37	0,325	0,556	Valid
JAWABAN X.4	37	0,325	0,376	Valid
JAWABAN X.5	37	0,325	0,637	Valid
JAWABAN X.6	37	0,325	0,507	Valid
JAWABAN X.7	37	0,325	0,464	Valid
JAWABAN X.8	37	0,325	0,484	Valid
JAWABAN X.9	37	0,325	0,559	Valid
JAWABAN X.10	37	0,325	0,612	Valid
JAWABAN X.11	37	0,325	0,336	Valid
JAWABAN X.12	37	0,325	0,538	Valid
JAWABAN X.13	37	0,325	0,397	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Untuk mengukur nilai validitas *Soft Skill* (X) ditentukan dengan melihat nilai $r = 0,05$ dengan jumlah responden 37 responden sehingga nilai $r (0,05, 37)$ pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,325$. Jika hasil validitas berada di atas 0,325 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Istrumen pada variabel *Soft Skill* (X) pada tabel 12, hasil analisisnya diatas $r = 0,325$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tigabelas skor pernyataan atau instrument pada variabel *Soft Skill* (X) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

b. Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Untuk jelasnya validitas variabel Produktivitas (Y) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pernyataan sebagai berikut :

Tabel 13
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Daftar Pertanyaan	N	Stat.Produk Moment (r)	validitas	Ket.
JAWABAN Y.1	37	0,325	0,557	Valid
JAWABAN Y.2	37	0,325	0,500	Valid
JAWABAN Y.3	37	0,325	0,498	Valid
JAWABAN Y.4	37	0,325	0,389	Valid
JAWABAN Y.5	37	0,325	0,582	Valid
JAWABAN Y.6	37	0,325	0,571	Valid
JAWABAN Y.7	37	0,325	0,361	Valid
JAWABAN Y.8	37	0,325	0,388	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Untuk mengukur nilai validitas Produktivitas (Y) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 37 responden sehingga nilai r ($0,05, 37$) pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,325$. Jika hasil validitas berada di atas $0,325$ maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Istrumen pada variabel Produktivitas Kerja (Y) pada tabel 13, hasil analisisnya diatas $r = 0,325$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tigabelas skor pernyataan atau instrument pada variabel Produktivitas Kerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

4.2.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengetahui untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reliabilitas melalui metode *Croanbarch alpha* untuk variabel *Soft Skill* (X) dan Produktivitas Kerja (Y). Uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6 dapat ditentukan apakah instrument reliable atau tidak. Menurut Sekaran dalam Priyatno (2012:120), realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Koefisien reliabilitas untuk variabel *Soft Skill* (X) dan Produktivitas Kerja (Y), disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 14
Reliabilitas Variabel *Soft Skill* (X), dan Produktivitas Kerja (Y)

<i>Reliability Statistic</i>		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
<i>Soft Skill</i> (X)	0,713	13
Produktivitas Kerja (Y)	0,691	8

Sumber: Hasil olahan data 2015

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabel (r) > 0,6 dan berdasarkan hasil analisis pada tabel 14 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variable *Soft Skill* (X), dan Produktivitas Kerja (Y) di atas rata-rata sebesar 0,7 ini berarti instrument penelitian variabel *Soft Skill* dan Produktivitas Kerja tersebut dapat dinyatakan dapat dipercaya (*reliable*) dan layak untuk dijadikan variable dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliable > 0,6.

4.2.6 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi

Banyak faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintahan secara keseluruhan.. Dalam kerangka teori yang diuraikan pada Bab 2 telah diketahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Antara korelasi dan regresi mempunyai hubungan yang erat. Teknik korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Sedangkan teknik regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat jika variabel bebas telah diketahui yang didasari oleh hubungan kasualitas.

Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 37 Responden Pada KPKNL Manado diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan Aplikasi SPSS 20. Rekapitulasi data hasil penelitian dan hasil analisis regresi korelasi sederhana terlampir.

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi sederhana dan korelasi *pearson* untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta Koefisien Determinasi antara *Soft Skill* (X), terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada KPKNL Manado. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS 20 seperti terlihat pada Tabel 15 berikut ini :

Tabel 15
Hasil Koefisien Korelasi dan Regresi

Model	Coefficients	T-hitung	Sig. (<i>p-value</i>)	Korelasi	
				B	Multiple R
1 (Intercept)	2,031	0,662	0,512		
<i>SOFT SKILL</i>	0,621	8,757	0,000	0,829	0,687

Sumber: Hasil Analisis Data tahun 2015

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi variabel *Soft Skill* terhadap Produktivitas Kerja, penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

- Tingkat signifikan (*p-value*) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari tingkat signifikan yang syaratkan yakni sebesar 0,05. Hal ini berarti koefisien regresi *Soft Skill* semakin signifikan.
- Multiple R menunjukkan angka 0,829 sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel *Soft Skill* (X) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,829. Hal ini menunjukkan hubungan antara kedua variabel sangat kuat.
- Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan angka 0,687 hal ini menunjukkan 68,7% Produktivitas Kerja dijelaskan oleh variasi-variasi *Soft Skill* terhadap peningkatan Produktivitas Kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Sisanya 31,3% dipengaruhi oleh variasi lain.
- Persamaan regresi sederhana dari hasil keluaran komputer yang dapat dituliskan dalam persamaan,

$$Y = 2,031 + 0,621X$$

Intercept sebesar 2,031 berarti tanpa adanya variabel *Soft Skill* besar skor Produktivitas Kerja adalah 2,031.

Variabel *Soft Skill* sebesar 0,621 (angka positif), Angka tersebut berarti setiap kenaikan *Soft Skill* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,621.

4.2.7 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Uji t dapat dilakukan dengan perhitungan standar deviasi (t hitung). Adapun pengujian t-hitung yang di olah menggunakan program statistik SPSS 20.

Berdasarkan tabel 15 di atas, dapat terlihat nilai koefisien regresi untuk uji variabel *Soft Skill* (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dimana t-hitung sebesar 8,757. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah respondendan (k) adalah jumlah variabel X, maka $df = (37-1-1) = 33$ di dapat angka t-tabel sebesar 1,690.

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan t-tabel dan t-hitung untuk menentukan hipotesis yaitu :

Ho: $\alpha \leq 0,05$ (*Soft Skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado).

Ha: $\alpha > 0,05$ (*Soft Skill* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado).

Bila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel *Soft Skill* dengan $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ yaitu $8,425 > 1,690$, yang berarti variabel *Soft Skill* berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Produktivitas Kerja

Penjelasan mengenai sejauhmana pengaruh *Soft Skill* terhadap Produktivitas Kerja karyawan, untuk itu dilakukan pembahasan berdasarkan hasil pengamatan dan analisis data. melihat hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, diperoleh hasil bahwa *Soft Skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, yang berarti bahwa dengan meningkatnya *Soft Skill* karyawan maka meningkat juga Produktivitas Kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

Berdasarkan analisa persamaan regresi antara variabel *Soft Skill* terhadap Produktivitas Kerja adalah $Y = 2,031 + 0,621X$. Nilai konstanta yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 2,031 berarti tanpa adanya variabel *Soft Skill*, besar skor Produktivitas Kerja adalah 2,031. Variabel *Soft Skill* sebesar 0,621 (angka positif) berarti pengaruh antara variabel *Soft Skill* dengan Produktivitas Kerja adalah positif. Sehingga apabila *Soft Skill* ditingkatkan 1% maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 62,1%. Tingkat signifikan ($p\text{-value}$) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari tingkat signifikan yang di syaratkan yakni sebesar 0,05. Hal ini berarti koefisien regresi *Soft Skill* semakin signifikan. Dari analisis ini juga

didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marpaung (2013) dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,679. Kemudian dikuatkan juga dengan penelitian dari Islami (2012) yang hasil penelitiannya juga menyatakan hal yang sama bahwa *Soft Skill* berpengaruh terhadap kinerja dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,321. Sehingga *soft skill* kedua penelitian ini berpengaruh positif.

Selanjutnya jika mengacu kepada nilai koefisien korelasi R yakni 0,829 menunjukkan bahwa *Soft Skill* memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja. Kemudian nilai R-square yang dihasilkan yaitu sebesar 68,7%, nampak bahwa kontribusi variabel *Soft Skill* besar atau dengan kata lain bahwa Produktivitas Kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado dipengaruhi oleh faktor tanggung jawab, kemampuan beradaptasi, kreatifitas, dan kerjasama tim. Sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini antara lain keterampilan komunikasi, empati, sinergi, proaktif, serta percaya diri.

Ditinjau dari sisi jumlah skor jawaban pada setiap item pernyataan terkait dengan *Soft Skill* didapatkan jumlah skor dari jawaban yang diberikan responden adalah sebesar 1593 atau 66,2% dari jumlah skor maksimal sebesar 1405 (nilai skor maksimal didapatkan dengan asumsi seluruh responden memberikan jawaban dengan skor tertinggi pada tiap item pernyataan yaitu 5). Persentase nilai tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang ada di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara

dan Lelang Manado bisa memahami kapasitas kemampuan pribadi yang dimiliki dan hubungan satu dengan yang lainnya berjalan baik dalam hal memaksimalkan hasil kerja, dengan kata lain *Soft Skill* karyawan cukup baik namun perlu di tingkatkan.

4.3.2 Kontribusi *Soft Skill* Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Adapun persentase tingkat kontribusi dari masing-masing komponen *Soft Skill* dalam meningkatkan Produktivitas Kerja yang dianalisis dengan tabulasi *MS Excel* yang sudah dilampirkan pada lampiran 3, dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 16
Tingkat Kontribusi Dari Komponen Variabel *Soft Skill*

No	Indikator variabel <i>Soft Skill (X)</i>	Jumlah Skor	Rata-rata	Persentase (%)
1	Tanggung Jawab	496	124	25%
2	Kemampuan Beradaptasi	501	125	26%
3	Kreatifitas	348	116	24%
4	Kerjasama Tim	248	124	25%
Jumlah		1593	489	100%

Sumber : Data Olahan 2015

Dari tabel 11 diatas terlihat bahwa yang paling tinggi tingkat kontribusinya dari komponen variabel *Soft Skill* adalah komponen “Kemampuan Beradaptasi” dengan presentase sebesar 26%, hal ini memberikan pemahaman bahwa karyawan sudah mampu beradaptasi terhadap perubahan tugas dan lingkungan baru yang terjadi di kantor tersebut. Berdasarkan data karakteristik responden terlihat bahwa memang rata-rata tingkat pendidikan karyawan yang ada di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado yakni Sarjana sehingga karyawan mampu menyesuaikan diri karena tingkat pendidikan tinggi. ini dikuatkan oleh pendapat

dari Koentjoroningrat yang dikutip oleh Suparyanto (2011) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan beradaptasi adalah pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin mudah menerima informasi sehingga semakin mampu menyesuaikan diri. Dari tingkat pendidikan tersebut responden yang berpendidikan tinggi dengan mudah memperoleh informasi.

Selanjutnya faktor usia juga menentukan kemampuan seseorang beradaptasi. Hal ini terlihat pada karakteristik responden berdasarkan usia yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berusia diatas 31-40 tahun atau dengan kata lain karyawan yang ada di kantor tersebut sudah banyak yang berpengalaman. Sejalan dengan pendapat dari Nursalam yang dikutip oleh Suparyanto (2011) bahwa semakin cukup usia dan tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja. oleh sebab itu dia telah memiliki kemampuan untuk mempelajari dan beradaptasi pada situasi yang baru, misalnya mengingat hal-hal yang dulu pernah dipelajari, penalaran analogis

Berdasarkan tabel 16 terlihat juga komponen *Soft Skill* yang rendah kontribusinya yakni komponen “Kreatifitas” dengan presentase 24%. Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan, sebenarnya terlihat beberapa masalah yang terjadi di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado yaitu mengenai mekanisme perhitungan menguji Fisik dan Penentuan Harga Limit dari aset negara yang akan dilelang masih belum tepat karena tidak ada kreatifitas dalam menciptakan sebuah konsep terbaru sebelum terjun kelapangan untuk

menguji aset negara tersebut sehingga pekerjaan tidak efektif efisien yang seharusnya pekerjaan dapat selesai dalam satu hari ternyata terselesaikan lebih dari itu. Kemungkinan penyebabnya yaitu terlalu tertekan dengan tugas-tugas sehingga tidak ada motivasi/dorongan dari dalam diri sendiri, atau kurang wawasan sehingga menyebabkan cara berpikir kurang keluwesan atau menarik. Seperti yang dikatakan oleh Guildford yang dikutip oleh Sagala (2010). bahwa salah satu ciri kreatifitas adalah Keluwesan berpikir (*Flexibility*) yaitu yaitu kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda, mencari alternatif atau arah yang berbeda-beda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran.

Selanjutnya menurut Rogers dalam Sagala (2010) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mendorong terwujudnya kreativitas individu yakni dorongan dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) yaitu kecenderungan atau dorongan dari dalam diri untuk berkreaitivitas, mewujudkan potensi, mengungkapkan dan mengaktifkan semua kapasitas yang dimilikinya.

Maka dari itu Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado harus lebih memperhatikan masalah yang terjadi pada setiap karyawannya terutama pada peran pimpinan agar lebih memotivasi setiap karyawannya misalnya menciptakan suasana yang menyenangkan seperti membuat sebuah kegiatan *Out Bond* yang bisa melatih kreativitas karyawan dan melatih kerjasama antar karyawan. Kreativitas itu tidak datang dengan sendirinya melainkan harus butuh pelatihan. Selain itu penempatan karyawan sesuai dengan posisinya dalam

artian karyawan lebih kreatif ketika ia mencoba untuk menyelesaikan masalah dengan kemampuannya sesuai dengan bidang yang di kuasai. Kemudian ada beberapa solusi juga bagi karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado agar bisa meningkatkan kreativitasnya yaitu berhubunganlah dengan orang-orang yang kreatif. Jika ingin mengetahui tentang karakter seseorang, maka lihatlah dengan siapa ia berteman. apabila sering berkumpul dengan para penulis, paling tidak menyukai dunia sastra begitu juga kalau suka berteman dengan orang yang kreatif maka akan menjadi orang yang kreatif. Selain dari itu untuk meningkatkan kreativitas yaitu memperkaya pengetahuan dari tempat lain, harus percaya diri bahwa untuk bisa kreatif, harus mempunyai mimpi yang besar untuk menggapai sesuatu.

Selanjutnya untuk masalah kurangnya kemauan dalam menggunakan fasilitas dari program *Microsoft Office dan Excel* seperti *Mail Merge* dan pengaturan halaman, sebaiknya kantor mengadakan pelatihan dalam bentuk seminar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, agar supaya karyawan bisa menambah pengetahuannya dalam bidang komputerisasi dan bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik. Selain itu, Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan yaitu dengan memberikan perhatian setiap hari kerja terhadap jam kerja karyawan, memberi pengarahan dan pencerahan serta pentingnya pekerjaan demi lancarnya tugas-tugas yang diberikan dan memberikan solusi terhadap permasalahan demi membangun Produktivitas Kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis Regresi Sederhana dan pengujian hipotesis (t-hitung) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Soft Skill* terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
2. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara *Soft Skill* terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan hubungan sangat kuat. Hal ini dapat dilihat dari Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan sebagian besar produktivitas kerja dijelaskan oleh variasi-variasi *Soft Skill* pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Sisanya dipengaruhi oleh variasi lain.
3. Dari beberapa komponen *Soft Skill* ternyata yang paling besar kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado adalah komponen Kemampuan Beradaptasi dan yang paling rendah kontribusinya adalah komponen Kreatifitas.

5.2 Saran

Untuk meningkatkan Produktivita Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado maka disarankan perlu dilakukan perbaikan sebagai berikut :

1. Peran pimpinan agar lebih memotivasi setiap karyawannya misalnya menciptakan suasana yang menyenangkan seperti membuat sebuah kegiatan *Out Bond* yang bisa melatih kreativitas karyawan dan melatih kerjasama antar karyawan. Kreativitas itu tidak datang dengan sendirinya melainkan harus butuh pelatihan.
2. Penempatan karyawan sesuai dengan posisinya dalam artian karyawan lebih kreatif ketika ia mencoba untuk menyelesaikan masalah dengan kemampuannya sesuai dengan bidang yang di kuasai.
3. Bagi karyawan sendiri lebih banyak berhubungan dengan orang-orang yang kreatif, memperkaya pengetahuan dari tempat lain, dan percaya diri bahwa untuk bisa kreatif, harus mempunyai mimpi yang besar untuk menggapai sesuatu.
4. Terapkan sebuah konsep yang inovatif sebelum melakukan perhitungan menguji fisik dan penentuan harga limit dari aset Negara.
5. Sebaiknya kantor mengadakan pelatihan dalam bentuk seminar dalam bidang komputerisasi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
6. Memberi pengarahan dan pencerahan serta pentingnya pekerjaan demi lancarnya tugas tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Mujiati dan Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Direktorat Pendidikan Nasional. 2008. *Pengembangan Soft Skill dalam Proses Pembelajaran di Perguruan Tinggi*.
- Firdaus, M. Aziz. 2012. *Metode Penelitian*. Edisi Pertama. Tangerang Selatan: Jelajah Nusa.
- Gulo, W. 2010. *Metodologi Penelitian*. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hikmat, Mahi M. 2014, *Metode Penelitian Dalam Persepektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset, cv.
- Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Dilengkapi dengan Metode R&D. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. 2011. *Peneitian Kuantitatif (Sebuah Pengatar)*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta, cv.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta, cv.
- Faizal, Alam Islami. *Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan. (Studi Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang)*. 4 Juni 2012. Jurnal Dinamika Dotcom Vol 3, No. 2
(http://eprints.undip.ac.id/35849/1/SKRIPSI_ISLAMI.pdf)

Konsep Dasar Adaptasi

<http://dr-suparyanto.blogspot.com/2011/09/konsep-dasar-adaptasi.html>

(Diposkan Oleh Dr. Suparyanto, M.Kes, 9 September 2011)

Makalah Soft Skill

https://diahnangibrn.wordpress.com/2013/06/07/makalah_softskill.html

(Diposkan oleh Diah Cahyaningsih, 7 Juni 2013)

Marpaung, Hermawati. *Pengaruh Soft skill dan Hard skill terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Koperasi CU Pardomuan Kecamatan Pakkat Medan. 2013.*

(<http://digilib.unimed.ac.id/pengaruh-soft-skill-dan-hard-skill-terhadap-prestasi-kerja-karyawan-pada-koperasi-cu-pardomuan-kecamatan-pakkat-27846.html>)

Pentingnya Suatu Tanggung Jawab Pekerjaan

<http://www.kompasiana.com/www.kompasiana.com/pentingnya-suatu-tanggung-jawab-pekerjaan.html> (Diposkan oleh Rico Yomada, 13 Agustus 2010)

Sagala, C. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Kelas Dengan Kreativitas pada siswa SMA Kalam Kudus Medan. 2010.

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17377/3/Chapter%20II.pdf>