

**ANALISIS KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN FAKTOR
PENGALAMAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, PENGHARGAAN DAN PEMBERIAN
SOFT SKILL PADA PT. MAKMUR KARYA PERSADA MAKASSAR**

***ANALYSIS OF EMPLOYEE WORK ABILITY BASED ON WORK EXPERIENCE
FACTORS, WORK ENVIRONMENT, REWARDS AND SOFT SKILL GRANTING AT PT.
MAKMUR KARYA PERSADA MAKASSAR***

¹ Muhammad Erfan

¹ Prodi Manajemen, Universitas Wira Bhakti Makassar

erfan@wirabhakti.ac.id

² Muh. Reski Iskandar

² Prodi Manajemen, Universitas Wira Bhakti Makassar

yudharamadhan61@gmail.com

ABSTRAK

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

Kata kunci : Pengalaman kerja, Lingkungan Kerja, Penghargaan, Soft Skill.

ABSTRACT

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

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

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dalam melaksanakan segala aktivitas yang berkaitan dengan tata kelolah perusahaan, Karyawan sebagai sumber daya manusia diharapkan mampu untuk menyelesaikan segala tuntutan pekerjaan yang ditugaskan berdasar jobdeks yang



ada . Selain itu perkembangan dunia usaha dan industri di era globalisasi saat ini menuntut setiap pelaku usaha untuk meningkatkan kualitasnya agar dapat bersaing dengan usaha yang ada di lingkungan sekitarnya. Persaingan dunia usaha dalam meningkatkan eksistensi merupakan hal yang harus menjadi perhatian bagi setiap pelaku bisnis , selain itu perlu memperhatikan teknologi yang akan digunakan demi untuk menunjang hasil kerja yang lebih baik.

Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dewasa ini menunjukkan pada perubahan yang semakin meningkat dengan pesat dalam berbagai aspek kehidupan. Kemajuan ini juga merupakan perwujudan dari kemajuan budaya yang menuntut terciptanya efisiensi dan efektifitas dalam perhitungan waktu, tenaga dan biaya. Pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas tersebut dilakukan melalui adanya berbagai penemuan baru (Inovation) yang jelas memiliki pengaruh dan dampak signifikan terhadap peningkatan pengelolaan sumber daya manusia, dimana manusia sebagai SDM merupakan motor penggerak dan pengelola sumber-sumber daya lainnya (resources), seperti modal (capital), lahan (land), teknologi (technology) dan bahan baku (material). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang merupakan bagian integral dari program pembangunan nasional perlu dijadikan sebagai prioritas utama dan memperoleh perhatian yang serius untuk menghasilkan manusia Indonesia yang berkualitas tinggi dalam mendukung pembangunan nasional dan tangguh guna menghadapi berbagai tantangan (treahths) dan permasalahan (problems) yang bersifat multi kompleks.

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

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

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

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

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

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

Begitupun pada PT Makmur Karya Persada Makassar perlu dilakukan atas penilaian kinerja individual sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil Karyawan dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan baik pada level makro organisasional, maupun level mikro individual.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan menetapkan judul sebagai berikut : “Analisis kemampuan kerja karyawan berdasar faktor Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Penghargaan Dan pemberian Soft Skill Pada PT Makmur Karya Persada Makassar”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Makmur Karya Persada Makassar yang berlokasi di Jalan Nipa-Nipa, Antang, Kecamatan Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90562, pada bulan Mei hingga Juni 2024. Untuk memperoleh data yang objektif, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan, digunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu observasi langsung terhadap fenomena kinerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya, wawancara dengan pihak terkait, penyebaran kuesioner kepada responden, serta pengumpulan data sekunder melalui dokumentasi tertulis. Jenis data yang digunakan meliputi data kuantitatif berupa angka-angka dan data kualitatif berupa informasi non-numerik, yang bersumber dari data primer (langsung dari responden) dan data sekunder (dokumen atau laporan tertulis). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Makmur Karya Persada Makassar sebanyak 50 orang, dengan sampel sebanyak 32 orang (70% dari populasi), menggunakan metode sensus.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS versi 26, untuk mengetahui pengaruh soft skill, penghargaan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja karyawan. Persamaan regresi digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu kemampuan kerja. Definisi

operasional dari masing-masing variabel dijelaskan untuk menyamakan persepsi antara penulis dan pembaca, seperti kemampuan kerja yang mencakup prestasi, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerja sama; pengalaman kerja sebagai pemahaman terhadap pengalaman kerja sebelumnya; lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif; penghargaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial seperti insentif dan jaminan; serta soft skill kerja sebagai kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Salah satu karakteristik responden yang memiliki daya tarik dan kekuatan untuk menghasilkan produktivitas kerja adalah jenis kelamin. Kedua jenis kelamin tersebut masing-masing kelebihan dan kekurangan baik sebagai pria maupun sebagai wanita. Ditinjau dari sudut power dan kekuatan otot (body) pria lebih kuat, agak kasar, egoistic, cepat mengambil keputusan, kurang memperhatikan perasaan dan sebagainya. Disisi lain wanita mempunyai kelebihan dan daya tarik tersendiri, feminim, terampil dalam mengerjakan sesuatu terutama yang memerlukan tingkat ketelitian, lebih banyak menggunakan perasaan dan sebagainya. Jumlah karyawan pria dan wanita yang menjadi responden dalam penelitian ini dilihat pada Table 1 di bawah ini.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	21	65,63%
2.	Wanita	11	34,37
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada PT . Makmur Karya Persada Makassar terdiri atas laki-laki sebanyak 21 orang (65,63%) dan wanita sebanyak 11 orang (34,37%). Masing-masing karyawan diberi tugas dan tanggungjawab sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

2. Tingkat Usia Responden

Usia seseorang menggambarkan suatu tingkat kematangan dalam menerima dan melaksanakan tanggung jawab terkait dengan pekerjaan. Semakin matang usia seseorang semakin mampu memikul tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Oleh sebab itu usia dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan produktivitas kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingkat usia seseorang sangat menentukan efektivitas kerja semakin tua usia semakin menurun tingkat kemampuan baik secara fisik maupun psikis sedangkan kepuasan semakin tinggi. Tingkat usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Tingkat Usia Responden

Kelompok Umur (thn)	Jumlah	Persentase
25 – 30	5	15,63%
31 – 35	8	25%
36 – 40	12	37,5%
41 – 45	4	12,5%
46 – 50	3	9,37%
Total responden	32	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan informasi Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa rata-rata karyawan berada pada tingkat usia produktif. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar apapun tanggungjawab yang diberikan akan mampu dilaksanakan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dalam Tabel 2 di atas dimana tingkat usia paling produktif berada antara kisaran umur 31 – 45 tahun. Jumlah karyawan yang berada posisi umur tersebut sekitar 24 orang (75%). Dengan demikian kemampuan dan motivasi yang dimiliki cukup tinggi.

3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan proses pembelajaran dan transformasi ilmu pengetahuan dalam rangka meningkatkan kemampuan pengetahuan baik yang bersifat umum maupun yang bersifat teknis. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang dimiliki seseorang diindikasikan semakin tinggi pula pengetahuan yang dimilikinya. Untuk mengetahui jenjang pendidikan masing-masing responden dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden

Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTP	-	-
SLTA	-	-
Diploma	12	37,5%
Strata 1	15	46,9%
Strata 2	5	15,6%
Jumlah	32	100

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden adalah berada diatas jejang pendidikan SLTA. Ini menunjukkan bahwa sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan merupakan sumber daya yang handal yang memiliki pengetahuan dan pemahaman.

Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

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

Sumber : Data diolah (Lampiran)

1. Koefisien Korelasi

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

2. Koefisien Determinasi

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

3. Uji Signifikansi Regresi Secara Simultan (Uji-F)

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

4. Uji Signifikansi secara Parsial (Uji-T)

a. Soft Skill

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

b. Penghargaan

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

c. Lingkungan Kerja

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

d. Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisinsi regresi dari variabel pengalaman kerja adalah 0,261. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Pembahasan

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

Seseorang yang memiliki pendidikan berarti orang tersebut telah memiliki pengetahuan baik tentang teori dan konsep sekaligus berdampak pada perubahan perilaku dan sikap. Dengan demikian konsekuensi dari suatu pendidikan tersebut adalah bertujuan untuk melakukan perubahan dari sikap yang pesimis menjadi optimis, orang-orang yang ketika pada awalnya tidak mampu melakukan sesuatu menjadi orang yang mampu bahkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian pendidikan mampu mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Sedangkan pelatihan adalah suatu pembelajaran yang sistematis dengan waktu yang relative berjangka pendek. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis karyawan berupa keterampilan dan keahlian (skill) terhadap suatu bidang kerja tertentu terutama yang bersifat teknis (Misalnya : Bagian operator, bagian keuangan, manajemen operasional dan sebagainya).

Dalam hubungannya dengan obyek penelitian ini maka yang dimaksud pelatihan adalah suatu proses pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Proses pelatihan ini biasanya lebih ditekankan pada karyawan yang baru guna menyesuaikan diri dalam berbagai jenis pekerjaan yang akan dikerjakan. Dengan kata lain untuk melakukan adaptasi dengan pekerjaan yang mungkin akan dikerjakan setelah dilakukan penempatan. Namun dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat, maka karyawan lamapun harus diikutkan dalam pelatihan guna mengetahui dan memahami penggunaan teknologi tersebut. Ini menunjukkan bahwa kemampuan manusia terhadap pengetahuan dan teknologi harus selalu bersifat dinamis dan berusaha meningkatkan melalui pendidikan dan pelatihan secara berkala dan berkesinambungan agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Oleh karena itu pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja baik individu maupun berkelompok untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Dengan kata lain pelatihan dapat membantu karyawan untuk menambah dan meningkatkan keterampilan kerja, dan kecakapan baik teknis maupun manajerial.

Variasi keterampilan yang dimiliki seorang pegawai merupakan factor yang dapat mendorong motivasi, kinerja dan kepuasan kerja seseorang. Artinya semakin banyak variasi keahlian atau keterampilan yang dimiliki seorang karyawan semakin tinggi pula keinginan (Motivasi) untuk melakukan pekerjaan. Tingginya motivasi untuk bekerja akibat adanya kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan tersebut pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Seseorang yang menghasilkan prestasi kerja (kinerja) yang tinggi akan merasakan kepuasan tersendiri bagi dirinya. Lebih-lebih lagi jika seandainya prestasi kerja tersebut disertai dengan suatu pemberian penghargaan yang memadai. Oleh karena itu betapa pentingnya keterampilan dan keahlian bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

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

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

Upah, gaji dan semacamnya adalah termasuk Penghargaan finansil. Akan tetapi kebutuhan manusia tidak hanya tergantung pada Penghargaan finansil saja melainkan juga pada kompensasi non finansil. Kebutuhan Penghargaan finansil lebih focus pada karyawan yang tinggi kebutuhan fisiologisnya yakni karyawan pada level menengah ke bawah. Sedangkan kompensasi non finansil lebih focus pada karyawan pada level menengah ke atas. Oleh sebab itu Penghargaan tersebut baik finansil maupun non finansil adalah merupakan salah bentuk pemberian motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian Penghargaan finansil yang baik akan mendorong seseorang untuk berkinerja tinggi walaupun hanya bersifat sementara. Dari hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Penghargaan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT . Makmur Karya Persada Makassar Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman

mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman akan membuat seseorang akan bekerja dengan tenang dan konsentrasi dalam menghadapi pekerjaannya dan ini merupakan lingkungan kerja yang perlu dijaga dan dipelihara dengan baik.

Salah satu factor yang sangat menentukan terhadap keberhasilan karyawan dalam bekerja adalah kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif dengan alasan bagaimanapun juga kondisi kerja dan lingkungan kerja dapat memberikan spirit dan motivasi yang tinggi kepada karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diamanahkan . Lebih lanjut dikatakan bahwa ada lima factor yang sangat mempengaruhi lingkungan kerja menjadi dinamis atau tidak dinamis yaitu : a) tersedianya ruang kerja; b) alat dan perlengkapan kerja; c) sarana komunikasi; d) kerja sama antar karyawan; e) dan keselamatan kerja.

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

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

Pengalaman kerja adalah masa dimana seseorang menggunakan waktunya dan mencurahkan segala tenaga pikiran dan kemampuannya dalam menjalankan atau melaksanakan tugas-tugasnya secara terus menerus sepanjang masa kerja. Dengan demikian masa kerja yang dihitung dari waktu penggunaan kerja akan memperoleh atau mendapatkan pengalaman kerja sesuai dengan waktu kerja tersebut. Semakin banyak waktu kerja yang digunakan semakin tinggi pengalaman kerja yang dinikmati. Baik pekerjaan tersebut dilakukan secara terus menerus atau berpindah-pindah tempat dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang berbeda.

Pengalaman kerja juga dapat diartikan sebagai wahana dimana seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis dan keterampilan kerja dengan mengamati orang lain, menirukan dan atau melakukan sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuninya . Dengan melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang, maka seseorang tidak hanya menjadi lebih lancar dan mahir dalam melaksanakan tugasnya, disamping itu juga akan terbuka peluang bagi diriya untuk menemukan cara-cara dan metode kerja yang lebih praktis untuk dilaksanakan. Dengan kata lain pengalaman kerja adalah merupakan guru yang baik bagi seseorang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dapatlah ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variable Soft Skill, Penghargaan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja bersama-sama mempunyai pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan dan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

2. Secara parsial variable Soft Skill, Penghargaan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT . Makmur Karya Persada Makassar .
3. Variabel Soft Skill secara parsial berpengaruh dominant terhadap kinerja karyawan Pada PT . Makmur Karya Persada Makassar Artinya, bahwa untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih efektif berdasarkan tujuan dan harapan organisasi maka karyawan harus diberikan pelatihan dan pendidikan yang baik agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis berdasarkan fungsi dan tugas pokok seorang karyawan.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas dan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif efisien, maka ada beberapa saran dari penulis yang mungkin bermanfaat bagi pemerintah dalam rangka pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam lingkup PT . Makmur Karya Persada Makassar sebagai berikut :

1. Meskipun Soft Skill merupakan variabel yang paling berpengaruh. Namun, perusahaan harus tetap memberikan pelatihan secara berkala kepada karyawan yang dianggap belum memiliki kapabilitas dan keterampilan yang memadai.
2. Mendorong karyawan agar dapat bekerja secara optimal berdasarkan tugas dan fungsinya guna mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan dengan memberi Penghargaan. Untuk itu perlu dirancang stimulus tersebut dengan memperhatikan sikap dan perilaku karyawan melalui monitoring khusus.
3. Memelihara lingkungan kerja dan saling tenggang rasa antara sesama karyawan, saling menghargai dan menghormati antar satu sama lain, menciptakan suasana kerja yang harmonis, melakukan kerja sama dan bertanggung jawab atas peran tugas yang dibebankan kepadanya.
4. Penempatan karyawan pada bidang dan tanggungjawab tugas hendaknya didasarkan pada pengalaman kerja mereka dalam bidang tersebut. Artinya menempatkan orang-orang yang dianggap capable dan punya pengalaman dalam menjalankan tugas dibidangnya. Oleh karena dengan semakin tinggi pengalaman seseorang diharapkan juga memiliki segudang kemampuan dan keterampilan dan ini merupakan barometer dalam penempatan seseorang dalam bidang tugas tertentu.
5. Khusus bagi peneliti lanjutan disarankan agar penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan melihat beberapa variable lainnya Misalnya; komitmen organisasi, budaya organisasi, tingkat kelelahan, konflik dan stress, yang berdampak pada produktivitas kerja dan kepuasan kerja karyawan dengan sampel yang lebih besar baik sampel unit kerja maupun sampel responden.

REFERENCES

Aliminsyah & Padji. 2016. Kamus Istilah Keuangan dan Perbankan. Bandung : Yrama Widya



- Alwi, Syafruddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif). Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, H. Malayu. S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Istijanto, 2015. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, Robert L dan Juh H. Jackson. 2016. Pengalaman dan Organisasi SDM Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Pomantow, C. S. (2024). THE INFLUENCE OF THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES ON IMPROVING PERSONNEL ADMINISTRATION SERVICES IN THE TOMOHON CITY REGIONAL PERSONNEL AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AGENCY. Paser Institute OF Management and Business, 2(1), 219-229.
- Siagian, Sondang P., 2016. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2015. Prilaku Organisasi. Yogyakarta : BPSTIE YKPN.
- Syarif, Rusli, 2014. Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan, Angkasa, Bandung.
- Wahidin, Suseno, 2016. Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Pengalaman Organisasi. Bandung : Tarsito.