



## PENGARUH *SOFT SKILL* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANDUNG KIWARI

Dikdik Heri Heryanto<sup>1</sup>, Deden Komar Priatna<sup>2</sup>, R. Jusdjijachlan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung

KORESPONDENSI:

[dikdikhheryanto@gmail.com](mailto:dikdikhheryanto@gmail.com)

Riwayat Artikel : Artikel Masuk: 4 Februari 2026 Diterima: 31 Maret 2026

### Abstrak

Pengaruh *Soft Skill* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Seberapa besar Pengaruh *Soft Skill* Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari, baik secara simultan maupun parsial. Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis *Soft Skill* Dan Disiplin terhadap kinerja pegawai serta besarnya pengaruh *Soft Skill* Dan Disiplin terhadap kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari, baik secara simultan maupun parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 1088 Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari. Dengan sampel dalam penelitian ini adalah 44 pegawai. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebarakan.

**Kata Kunci :** *Soft Skill*, Disiplin, Kinerja

### Abstract

*The Influence of Soft Skills and Work Discipline on Employee Performance at the Bandung Kiwari Regional General Hospital. The main problem in this research is how big the influence of soft skills and discipline is on employee performance at the Bandung Kiwari Regional General Hospital, both simultaneously and partially. The author's aim in conducting this research is to determine and analyze Soft Skills and Discipline on employee performance as well as the magnitude of the influence of Soft Skills and Discipline on employee performance at the Bandung Kiwari Regional General Hospital, both simultaneously and partially. The method used in this research is a descriptive and verification approach. The population in this study was 1088 employees at the Bandung Kiwari Regional General Hospital. The sample in this study was 44 employees. The data in this research is primary data, where the data is obtained from respondents' answers to the questionnaire that the author distributed.*

**Keywords:** *Soft Skills, Discipline, Performance*

## PENDAHULUAN

Era persaingan yang terus-menerus berkembang saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ada, serta mengembangkan setiap sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia sendiri merupakan harta atau asset yang sangat penting dan berharga dalam sebuah perusahaan sebagai penggerak keberhasilan jalannya suatu perusahaan agar tetap terus berperan, berkembang dan tetap bertahan didunia yang semakin modern ini. manusia yang memiliki peran yang sangat penting, karena sumber daya manusiaapun harus didukung dengan sebuah kinerja yang baik yang harus terus dikembangkan karena akan sangat menentukan berkembangnya dan suksesnya sebuah

perusahaan. Menurut Kasmir (2016 : 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Saat ini Keberhasilan suatu perusahaan/organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap perusahaan/organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja (Nitta, 2013).

Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Peran manajemen Sumber Daya Manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit.

Pegawai selain diharapkan mampu, cakap dan terampil dengan memiliki hard skill dan soft skill yang mumpuni, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak di ikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan Sumber Daya Manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi Sesuai tuntutan perusahaan yang menginginkan para pekerja yang berkompeten dengan memiliki kemampuan baik itu hard skill maupun soft skill yang memadai demi mencapai tujuan dari perusahaan. Hard skills merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Hard skill merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu, contoh: insinyur mekanik membutuhkan keterampilan bekerja dengan permesinan, programmer harus menguasai teknik pemrograman dengan bahasa tertentu (kadek, 2012). Soft skills sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan apabila problem tersebut belum terselesaikan. Meskipun soft skills

merupakan karakter yang melekat pada diri seseorang dan butuh kerja keras untuk mengubahnya namun soft skills bukan sesuatu yang stagnan, kemampuan ini dapat dioptimalkan dengan pelatihan dan diasah dengan pengalaman kerja. Konsep soft skill merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (emotional intelligence). Soft skill merupakan kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis yang lebih mengutamakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal.(Widiastuty, 2014).

Dalam upaya menjaga maupun memaksimalkan kinerja dari seorang individu, seperti halnya kinerja guru di atas, perlu dilakukan pola manajemen kinerja yang baik pula. Menurut Bacal (2004:9-10), manajemen kinerja dinyatakan sebagai suatu proses komunikasi yang terus-menerus dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang pegawai dan atasan langsungnya yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang hal-hal berikut: fungsi kerja pegawai yang paling dasar, bagaimana pekerjaan pegawai tersebut berkontribusi pada sasaran organisasi, apa maknanya dalam arti konkrit untuk melakukan

pekerjaan dengan baik, bagaimana prestasi kerja akan diukur, rintangan apa yang mengganggu kinerja dan bagaimana rintangan tersebut dapat diminimalkan atau dihilangkan, dan bagaimana pegawai dan atasan akan bekerja bersama untuk meningkatkan kinerja.

Sementara itu, Elfindri (2010:74) berpendapat bahwa bidang-bidang yang menjadi fokus utama untuk dilatih mendapatkan *soft skills* adalah keterampilan interpersonal (ketrampilan seseorang berinteraksi/berhubungan dengan orang lain), yang merupakan *social intelligence* adalah kemampuan menempatkan diri dengan orang lain, seperti : kemampuan komunikasi, terlatih bekerja dalam sebuah

kelompok, kemampuan bekerja dengan orang lain, terlatih dalam etika kerja, serta fleksibel dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain itu, ada suatu pendapat yang mengemukakan bahwa melalui disiplin diri pegawai-pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi, termasuk optimalisasi kinerja organisasi (Avin Fadilla Helmi, 2002). Disiplin diri akan menjaga pegawai untuk membiasakan diri bekerja sesuai dengan kaidah-kaidah yang ditetapkan oleh organisasi tempatnya bekerja. Dari pendapat Avin Fadilla Helmi ini dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja yang kurang baik dapat diakibatkan oleh tingkat kedisiplinan yang rendah dari para pegawai dalam organisasi tersebut.

## KAJIAN PUSTAKA

### Soft Skill

Soft skills dalam Wikipedia (2011) didefinisikan sebagai “the cluster of personality traits, social graces, facility with language, personal habits, friendliness, and optimism, that mark people to varying degrees”. Hal tersebut menyatakan bahwa soft skills merupakan cluster karakter kepribadian, sosialisasi, kemampuan dalam bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme, orang-orang yang mencirikan pada berbagai derajat.

Menurut Wicaksana (2010:52), soft skills adalah sebuah istilah dalam sosiologi tentang EQ (Emotional Intelligence Quotient) seseorang yang dapat dikategorikan menjadi kehidupan sosial, komunikasi, bertutur bahasa, kebiasaan, keramahan, dan optimasi. Kemudian menurut Widhiarso (2009) mendefinisikan soft skills sebagai seperangkat kemampuan yang mempengaruhi bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain. Soft skills memuat komunikasi efektif, berpikir kreatif dan kritis, membangun tim, serta kemampuan lainnya yang terkait dengan kapasitas kepribadian individu

### Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002:87) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2001:49) menyatakan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Siswanto (2006:105) “Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

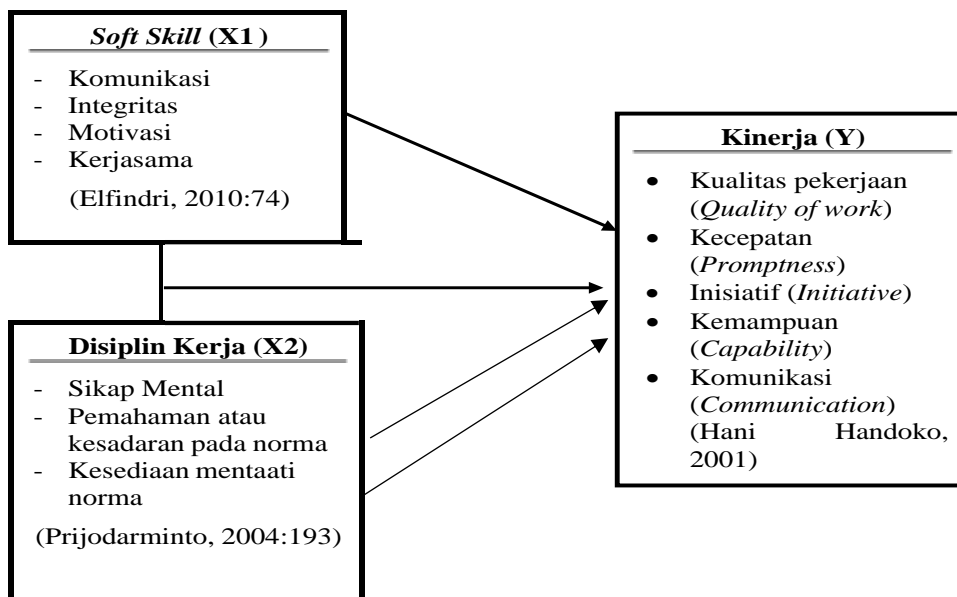
### kinerja

Pengertian kinerja menurut As’ad (2010: 23) merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Suprihanto (2009: 89) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada

dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Vroom (dalam As'ad 2010: 47), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah

Berdasar kajian pustaka di atas, ditetapkan desain penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat ditetapkan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

X<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh Soft Skill terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari.

X<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari.

Y : Terdapat pengaruh soft skill dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari baik secara simultan maupun parsial.

## METODE PENELITIAN

Tujuan studi dari penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel *soft skills*, disiplin, dan kinerja. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh *soft skills*, disiplin terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari.

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah *causalitas*. Unit analisis dalam penelitian ini adalah

individu, yaitu para pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari. *Time horizon* dalam penelitian ini adalah *crosssectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan dua teknik, yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis untuk dijawabnya. Bentuk kuesionernya adalah kuesioner terstruktur, dimana pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberi jawaban kepada beberapa alternatif saja ataupun kepada satu jawaban saja.
2. Observasi adalah cara pengambilan data dengan pengamatan tanpa ada alat standar lain untuk keperluan tersebut, yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap soft skill, disiplin dan kinerja dari pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari. Untuk mengetahui berapa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian penulis menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2003: 102) yaitu:

$$\frac{N}{1+N.e^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Konstanta 15%

(persen ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel)

Jika dimasukkan angka populasi untuk mendapatkan sampel sesuai dengan rumus diatas maka dapat diambil sampel dengan hasil 43 sampel.

#### A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji derajat ketepatan instrumen penelitian agar mendapatkan data yang valid. Pengujian validitas tiap butir instrumen dalam penelitian ini menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan nilai tiap item dengan skor total. Untuk menentukan nilai korelasinya digunakan teknik analisis korelasi *product moment* Sugiyono (2018) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *product moment*

X = Nilai variabel X

Y = Nilai variabel Y

n = Jumlah responden

Selanjutnya dihitung dengan uji-t, dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Tingkat signifikan  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan

$t_{tabel}$   
 $r$  = Koefisien korelasi hasil  $r_{hitung}$   
 $n$  = Jumlah responden  
 distribusi (tabel t) untuk  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$   
 Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti valid, jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  berarti tidak valid.

## B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui instrumen penelitian dapat dipercaya atau tidak sebagai alat pengumpulan data. Menurut Arikunto (2018) Pengujian reliabilitas adalah suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas terhitung dengan menggunakan rumus *Alpha*. Rumus *Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

$\alpha$  = nilai *Cornbach's Alpha*  
 $k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal  
 $s_i^2$  = jumlah varians butir  
 $s_t^2$  = varians total

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Uji hipotesis antara Soft Skills ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), kinerja (Y) dengan menggunakan uji simultan dan parsial, sebagai berikut :

### 1. Uji t (Hipotesis Parsial)

Hipotesis parsial diperlukan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Nilai thitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data Coefficient, hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :

- $H_0 : \rho_{yx_1} = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh variabel soft Skills ( $X_1$ ) Kinerja (Y)  $H_1 : \rho_{yx_1} \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh variabel Soft Skills ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)
- $H_0 : \rho_{yx_2} = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)  $H_1 : \rho_{yx_2} \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh variabel Disiplin ( $X_2$ ) kinerja (Y)
- $H_0 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2}$ , Artinya tidak terdapat pengaruh variabel soft skills ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) secara teori Artinya terdapat pengaruh variabel soft skills ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Disiplin (Y) secara teori.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan taraf signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-(k+1)}{1-r^2}}$$

Keterangan:

$n$  = jumlah sampel  
 $r$  = nilai korelasi parsial  
 $k$  = jumlah variabel independen

Selanjutnya hasil hipotesis  $t_{hitung}$  dibanding dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima  
 Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak

## 2. Uji F (Hipotesis Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependent. Pada penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  sebagai berikut:

- a. Rumusan hipotesis operasional secara parsial ( $\rho_{Y X_1}$ )

$H_0 : \rho_{Y X_1} = 0,$  tidak terdapat pengaruh *soft skill* terhadap kinerja

$H_1 : \rho_{Y X_1} \neq 0,$  terdapat pengaruh *soft skill* terhadap kinerja

- b. Rumusan hipotesis operasional secara parsial ( $\rho_{Y X_2}$ )

$H_0 : \rho_{Y X_2} = 0,$  tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

$H_1 : \rho_{Y X_2} \neq 0,$  terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

c. Kriteria keputusan

Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel} (0,05) (n - k - 1)$

Terima  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05) (n - k - 1)$

di mana  $t = \sqrt{\frac{(1 - R^2_{Y(X_1) \dots X_k}) \cdot C_{ii}}{(n - k - 1)}}$

Tolak  $H_0$ , jika  $t_{0i} \geq t_{(\alpha; n-k-1)}$

## HASIL

Hasil analisis deskriptif dikemukakan dalam masing-masing tabel berikut :

### 1. Soft skills

Berikut adalah tanggapan responden mengenai Soft Skill:

**Tabel 4. 9 Komunikasi formal dan baik dalam hubungan kerja**

|       |              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 7         | 16.3    | 16.3          | 16.3               |
|       | Cukup        | 17        | 39.5    | 39.5          | 55.8               |
|       | Setuju       | 19        | 44.2    | 44.2          | 100.0              |
|       | Total        | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 44.2% menyatakan Setuju, 39,5% menyatakan Cukup Setuju, 16.3% menyatakan Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 3.28 sebesar yaitu cukup.

**Tabel 4. 10 Komunikasi yang penuh kepedulian**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2         | 4.7     | 4.7           | 4.7                |
|       | Tidak Setuju        | 2         | 4.7     | 4.7           | 9.3                |
|       | Cukup               | 17        | 39.5    | 39.5          | 48.8               |
|       | Setuju              | 20        | 46.5    | 46.5          | 95.3               |
|       | Sangat Setuju       | 2         | 4.7     | 4.7           | 100.0              |

|  |       |    |       |       |  |
|--|-------|----|-------|-------|--|
|  | Total | 43 | 100.0 | 100.0 |  |
|--|-------|----|-------|-------|--|

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 4.7% menyatakan Sangat Setuju, 46,5% menyatakan Setuju, 39,5% menyatakan Cukup Setuju, 4.7% menyatakan Tidak Setuju, 4.7% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 3.42 sebesar yaitu Baik.

**Tabel 4. 11 Keramahan dalam menjalankan tugas dan hubungan sosial informal**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2         | 4.7     | 4.7           | 4.7                |
|       | Tidak Setuju        | 10        | 23.3    | 23.3          | 27.9               |
|       | Cukup               | 13        | 30.2    | 30.2          | 58.1               |
|       | Setuju              | 15        | 34.9    | 34.9          | 93.0               |
|       | Sangat Setuju       | 3         | 7.0     | 7.0           | 100.0              |
|       | Total               | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 7% menyatakan Sangat Setuju, 34,9% menyatakan Setuju, 30,2% menyatakan Cukup Setuju, 23.3% menyatakan Tidak Setuju, 4.7% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 3.16 sebesar yaitu cukup.

**Tabel 4. 12 Perhatian dan saling menolong terhadap orang lain**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 3         | 7.0     | 7.0           | 7.0                |
|       | Tidak Setuju        | 2         | 4.7     | 4.7           | 11.6               |
|       | Cukup               | 9         | 20.9    | 20.9          | 32.6               |
|       | Setuju              | 21        | 48.8    | 48.8          | 81.4               |
|       | Sangat Setuju       | 8         | 18.6    | 18.6          | 100.0              |
|       | Total               | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 18.6% menyatakan Sangat Setuju, 48,8% menyatakan Setuju, 20,9% menyatakan Cukup Setuju, 4.7% menyatakan Tidak Setuju, 7% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 3.67 sebesar yaitu Baik.

**Tabel 4. 13 Sungguh-sungguh meningkatkan kinerja**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2         | 4.7     | 4.7           | 4.7                |
|       | Cukup               | 10        | 23.3    | 23.3          | 27.9               |
|       | Setuju              | 18        | 41.9    | 41.9          | 69.8               |
|       | Sangat Setuju       | 13        | 30.2    | 30.2          | 100.0              |
|       | Total               | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 30.2% menyatakan Sangat Setuju, 41,9% menyatakan Setuju, 23,3% menyatakan Cukup Setuju, 4.7% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 3.93 sebesar yaitu Baik.

**Tabel 4. 14 Menetapkan dan mencapai tujuan yang realistis**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2         | 4.7     | 4.7           | 4.7                |
|       | Tidak Setuju        | 2         | 4.7     | 4.7           | 9.3                |
|       | Cukup               | 10        | 23.3    | 23.3          | 32.6               |
|       | Setuju              | 21        | 48.8    | 48.8          | 81.4               |
|       | Sangat Setuju       | 8         | 18.6    | 18.6          | 100.0              |
|       | Total               | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 18.6% menyatakan Sangat Setuju, 48,8% menyatakan Setuju, 23,3% menyatakan Cukup Setuju, 4.7% menyatakan Tidak Setuju, 4.7% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 3.72 sebesar yaitu Baik.

**Tabel 4. 15 Menikmati bekerjasama dalam bekerja**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | Cukup               | 8         | 18.6    | 18.6          | 20.9               |
|       | Setuju              | 21        | 48.8    | 48.8          | 69.8               |
|       | Sangat Setuju       | 13        | 30.2    | 30.2          | 100.0              |
|       | Total               | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 30.2% menyatakan Sangat Setuju, 48,8% menyatakan Setuju, 18,6% menyatakan Cukup Setuju, 2.3% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 4.05 sebesar yaitu Baik.

**Tabel 4. 16 Membangun hubungan erat dengan rekan kerja**

|       |              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 7         | 16.3    | 16.3          | 16.3               |
|       | Cukup        | 16        | 37.2    | 37.2          | 53.5               |
|       | Setuju       | 20        | 46.5    | 46.5          | 100.0              |
|       | Total        | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 46,5% menyatakan Setuju, 37,2% menyatakan Cukup Setuju, 16.3% menyatakan Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 3.30 sebesar yaitu Baik.

**Tabel 4. 17 Rekapitulasi Soft Skill**

| No | Pertanyaan                                      | N  | Mean | Interval |
|----|---|----|------|----------|
| 1  | Komunikasi formal dan baik dalam hubungan kerja | 43 | 3,28 | Cukup    |
| 2  | Komunikasi yang penuh kepedulian                | 43 | 3,42 | Baik     |

|           |  |    |      |       |
|-----------|--|----|------|-------|
| 3         | Keramahan dalam menjalankan tugas dan hubungan sosial informal | 43 | 3,16 | Cukup |
| 4         | Perhatian dan saling menolong terhadap orang lain              | 43 | 3,67 | Baik  |
| 5         | Sungguh-sungguh meningkatkan kinerja                           | 43 | 3,93 | Baik  |
| 6         | Menetapkan dan mencapai tujuan yang realistis                  | 43 | 3,72 | Baik  |
| 7         | Menikmati bekerjasama dalam bekerja                            | 43 | 4,05 | Baik  |
| 8         | Membangun hubungan erat dengan rekan kerja                     | 43 | 3,30 | Cukup |
| Rata-rata |  |    | 3.56 | Baik  |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni. Dengan rata rata nilai 3.56 sebesar yaitu Baik untuk klasifikasi *Soft Skill* pegawai.

## 2. Disiplin

**Tabel 4. 18 Taat pada alokasi jam kerja perusahaan**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2         | 4.7     | 4.7           | 4.7                |
|       | Cukup               | 6         | 14.0    | 14.0          | 18.6               |
|       | Setuju              | 21        | 48.8    | 48.8          | 67.4               |
|       | Sangat Setuju       | 14        | 32.6    | 32.6          | 100.0              |
|       | Total               | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 32.6% menyatakan Sangat Setuju, 48,8% menyatakan Setuju, 14% menyatakan Cukup Setuju, 4.7% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 4.05 sebesar yaitu Baik

**Tabel 4. 19 Taat pada aturan-aturan perusahaan**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2         | 4.7     | 4.7           | 4.7                |
|       | Cukup               | 9         | 20.9    | 20.9          | 25.6               |
|       | Setuju              | 19        | 44.2    | 44.2          | 69.8               |
|       | Sangat Setuju       | 13        | 30.2    | 30.2          | 100.0              |
|       | Total               | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 30.2% menyatakan Sangat Setuju, 44,2% menyatakan Setuju, 20,9% menyatakan Cukup Setuju, 4.7% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 3.95 sebesar yaitu Baik.

**Tabel 4. 20 Tingkat Penyelesaian pekerjaan**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | Cukup               | 10        | 23.3    | 23.3          | 25.6               |
|       | Setuju              | 16        | 37.2    | 37.2          | 62.8               |
|       | Sangat Setuju       | 16        | 37.2    | 37.2          | 100.0              |
|       | Total               | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 37.2% menyatakan Sangat Setuju, 37.2% menyatakan Setuju, 23,3% menyatakan Cukup Setuju, 2.3% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 4.07 sebesar yaitu Baik

**Tabel 4. 21 Tingkat pemahaman terhadap peraturan organisasi**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | Tidak Setuju        | 2         | 4.7     | 4.7           | 7.0                |

|  |               |    |       |       |       |
|--|---------------|----|-------|-------|-------|
|  | Cukup         | 6  | 14.0  | 14.0  | 20.9  |
|  | Setuju        | 21 | 48.8  | 48.8  | 69.8  |
|  | Sangat Setuju | 13 | 30.2  | 30.2  | 100.0 |
|  | Total         | 43 | 100.0 | 100.0 |       |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 30.2% menyatakan Sangat Setuju, 48.8% menyatakan Setuju, 14% menyatakan Cukup Setuju, 4.7% menyatakan Tidak Setuju, 2.3% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 4.00 sebesar yaitu Baik

**Tabel 4. 22 Keinginan untuk meningkatkan kemampuan**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | Cukup               | 11        | 25.6    | 25.6          | 27.9               |
|       | Setuju              | 18        | 41.9    | 41.9          | 69.8               |
|       | Sangat Setuju       | 13        | 30.2    | 30.2          | 100.0              |
|       | Total               | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 30.2% menyatakan Sangat Setuju, 41.9% menyatakan Setuju, 25,6% menyatakan Cukup Setuju, 2.3% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 3.98 sebesar yaitu Baik

**Tabel 4. 23 Kepatuhan terhadap perintah kedinasan/atasan**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | Cukup               | 8         | 18.6    | 18.6          | 20.9               |
|       | Setuju              | 22        | 51.2    | 51.2          | 72.1               |
|       | Sangat Setuju       | 12        | 27.9    | 27.9          | 100.0              |
|       | Total               | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 27.9% menyatakan Sangat Setuju, 51.2% menyatakan Setuju, 18,6% menyatakan Cukup Setuju, 2.3% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 4.02 sebesar yaitu Baik

**Tabel 4. 24 Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup         | 10        | 23.3    | 23.3          | 23.3               |
|       | Setuju        | 15        | 34.9    | 34.9          | 58.1               |
|       | Sangat Setuju | 18        | 41.9    | 41.9          | 100.0              |
|       | Total         | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 41.9% menyatakan Sangat Setuju, 34.9% menyatakan Setuju, 23,3% menyatakan Cukup Setuju. Dengan rata rata nilai 4.19 sebesar yaitu Baik

**Tabel 4. 25 Inisiatif dalam menyajikan apa yang harus dikerjakan**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | Cukup         | 6         | 14.0    | 14.0          | 16.3               |
|       | Setuju        | 21        | 48.8    | 48.8          | 65.1               |
|       | Sangat Setuju | 15        | 34.9    | 34.9          | 100.0              |
|       | Total         | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 34.9% menyatakan Sangat Setuju, 48.8% menyatakan Setuju, 14% menyatakan Cukup Setuju, 2.3% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 4.16 sebesar yaitu Baik

**Tabel 4. 26 Ketertiban dalam melaksanakan apa yang harus dikerjakannya**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup         | 10        | 23.3    | 23.3          | 23.3               |
|       | Setuju        | 19        | 44.2    | 44.2          | 67.4               |
|       | Sangat Setuju | 14        | 32.6    | 32.6          | 100.0              |
|       | Total         | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 32.6% menyatakan Sangat Setuju, 44.2% menyatakan Setuju, 23.3% menyatakan Cukup Setuju. Dengan rata rata nilai 4.00 sebesar yaitu Baik.

**Tabel 4. 27 Rekapitulasi Disiplin**

| No | Pertanyaan  | N  | Mean | Interval |
|----|---|----|------|----------|
| 1  | Taat pada alokasi jam kerja perusahaan                                  | 43 | 4,05 | Baik     |
| 2  | Taat pada aturan-aturan perusahaan                                      | 43 | 3,95 | Baik     |
| 3  | Tingkat Penyelesaian pekerjaan  | 43 | 4,07 | Baik     |
| 4  | Tingkat pemahaman terhadap peraturan organisasi                         | 43 | 4,00 | Baik     |
| 5  | Keinginan untuk meningkatkan kemampuan                                  | 43 | 3,98 | Baik     |
| 6  | Kepatuhan terhadap perintah kedinasan/atasan                            | 43 | 4,02 | Baik     |
| 7  | Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor | 43 | 4,19 | Baik     |
| 8  | Inisiatif dalam menyajikan apa yang harus dikerjakan                    | 43 | 4,16 | Baik     |

|           |  |    |      |      |
|-----------|--|----|------|------|
| 9         | Ketertiban dalam melaksanakan apa yang harus dikerjakannya | 43 | 4,09 | Baik |
| Rata-rata |  |    | 4,05 | Baik |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni. Dengan rata rata nilai 4.05 sebesar yaitu Baik untuk klasifikasi Disiplin pegawai.

### 3. Kinerja

**Tabel 4. 28 Output pekerjaan yang dihasilkan**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2         | 4.7     | 4.7           | 4.7                |
|       | Cukup               | 7         | 16.3    | 16.3          | 20.9               |
|       | Setuju              | 21        | 48.8    | 48.8          | 69.8               |
|       | Sangat Setuju       | 13        | 30.2    | 30.2          | 100.0              |
|       | Total               | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 30.2% menyatakan Sangat Setuju, 48.8% menyatakan Setuju, 16,3% menyatakan Cukup Setuju, 4.7% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 4.00 sebesar yaitu Baik.

**Tabel 4. 29 Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | Cukup               | 6         | 14.0    | 14.0          | 16.3               |
|       | Setuju              | 26        | 60.5    | 60.5          | 76.7               |
|       | Sangat Setuju       | 10        | 23.3    | 23.3          | 100.0              |
|       | Total               | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 23.3% menyatakan Sangat Setuju, 60.5% menyatakan Setuju, 14% menyatakan Cukup Setuju, 2.3% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 4.02 sebesar yaitu Baik.

**Tabel 4. 30 Kesesuaian kuantitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup         | 11        | 25.6    | 25.6          | 25.6               |
|       | Setuju        | 26        | 60.5    | 60.5          | 86.0               |
|       | Sangat Setuju | 6         | 14.0    | 14.0          | 100.0              |
|       | Total         | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 14% menyatakan Sangat Setuju, 60.5% menyatakan Setuju, 25,6% menyatakan Cukup Setuju. Dengan rata rata nilai 3.88 sebesar yaitu Baik.

**Tabel 4. 31 Upaya peningkatan kuantitas hasil pekerjaan**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | Cukup               | 6         | 14.0    | 14.0          | 16.3               |
|       | Setuju              | 22        | 51.2    | 51.2          | 67.4               |
|       | Sangat Setuju       | 14        | 32.6    | 32.6          | 100.0              |
|       | Total               | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 32.6% menyatakan Sangat Setuju, 51.2% menyatakan Setuju, 14% menyatakan Cukup Setuju, 2.3% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 4.12 sebesar yaitu Baik

**Tabel 4. 32 Kemampuan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup         | 7         | 16.3    | 16.3          | 16.3               |
|       | Setuju        | 23        | 53.5    | 53.5          | 69.8               |
|       | Sangat Setuju | 13        | 30.2    | 30.2          | 100.0              |
|       | Total         | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 30.2% menyatakan Sangat Setuju, 53.5% menyatakan Setuju, 16,3% menyatakan Cukup Setuju. Dengan rata rata nilai 4.14 sebesar yaitu Baik

**Tabel 4. 33 Kemampuan mengoperasikan alat bantu pekerjaan**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 3         | 7.0     | 7.0           | 7.0                |
|       | Cukup         | 11        | 25.6    | 25.6          | 32.6               |
|       | Setuju        | 19        | 44.2    | 44.2          | 76.7               |
|       | Sangat Setuju | 10        | 23.3    | 23.3          | 100.0              |
|       | Total         | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 23.3% menyatakan Sangat Setuju, 44.2% menyatakan Setuju, 25,6% menyatakan Cukup Setuju, 7% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 3.84 sebesar yaitu Baik

**Tabel 4. 34 Komunikasi antar sesama Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan**

|       |                     |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju |  | 1         | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | Cukup               |  | 16        | 37.2    | 37.2          | 39.5               |
|       | Setuju              |  | 20        | 46.5    | 46.5          | 86.0               |

|               |    |       |       |       |
|---------------|----|-------|-------|-------|
| Sangat Setuju | 6  | 14.0  | 14.0  | 100.0 |
| Total         | 43 | 100.0 | 100.0 |       |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni sebanyak 14% menyatakan Sangat Setuju, 46.5% menyatakan Setuju, 37,2% menyatakan Cukup Setuju, 2.3% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dengan rata rata nilai 3.70 sebesar yaitu Baik

**Tabel 4. 35 Rekapitulasi Kinerja**

| No        | Pertanyaan   | N  | Mean | Interval |
|-----------|--|----|------|----------|
| 1         | Output pekerjaan yang dihasilkan                               | 43 | 4,00 | Baik     |
| 2         | Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan                            | 43 | 4,02 | Baik     |
| 3         | Kesesuaian kuantitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian | 43 | 3,88 | Baik     |
| 4         | Upaya peningkatan kuantitas hasil pekerjaan                    | 43 | 4,12 | Baik     |
| 5         | Kemampuan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan    | 43 | 4,14 | Baik     |
| 6         | Kemampuan mengoperasikan alat bantu pekerjaan                  | 43 | 3,84 | Baik     |
| 7         | Komunikasi antar sesama Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan | 43 | 3,70 | Baik     |
| Rata-rata |  |    | 3,95 | Baik     |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden, yakni. Dengan rata rata nilai 3.95 sebesar yaitu Baik untuk klasifikasi Kinerja pegawai.

## Pengujian Hipotesis secara Simultan

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu *Soft Skill* ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan software yang digunakan adalah SPSS release 25. Hasil *output* dari pengolahan SPSS adalah sebagai berikut

**Tabel 4. 36 Hasil Analisis Jalur Soft Skill ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) secara Simultan**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .365 <sup>a</sup> | .134     | .090              | 2.596                      |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Soft Skill

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS ver 25,2024

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 41.530         | 2  | 20.765      | 3.082 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 269.540        | 40 | 6.738       |       |                   |
|                    | Total      | 311.070        | 42 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Soft Skill

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS ver 25,2024

Berdasarkan Tabel di atas, bagian ANOVA<sup>a</sup> terlihat bahwa *p-value* sig.

$0.000 < 0.05$ . Sedangkan korelasi  $R = 0.365$  yang artinya ada pengaruh *Soft Skill*

dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai.

Keputusan dari uji hipotesis simultan adalah:

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya *Soft Skill* dan Disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai. Besarnya pengaruh secara simultan adalah 13,4% ( $R^2 = 0.134$ ). Sedangkan sisanya 86,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

## Pengujian Hipotesis secara Parsial

Tabel 4. 37 Hasil Uji secara Parsial

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 20.094                      | 3.096      |                           | 6.491 | .000 |
|                           | Soft Skill     | .124                        | .110       | .200                      | 1.121 | .269 |
|                           | Disiplin Kerja | .112                        | .094       | .212                      | 1.187 | .242 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel di atas, terlihat bahwa nilai  $T_{hitung}$  sebesar 6.491 dengan *Sig.* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel  $X_1$  (*Soft Skill*) dan  $X_2$  (Disiplin Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja) dengan signifikan, atau dalam hal ini Hipotesis 3 diterima.

## PEMBAHASAN

### *Soft Skill* pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya *Soft Skill* pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari sudah baik, secara klasifikasi penilaian *Soft Skill* memiliki nilai rata-rata 3.56 dengan klasifikasi interval Baik

### Disiplin Kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari sudah baik, secara klasifikasi penilaian ukuran disiplin memiliki nilai rata-rata 4.05 dengan klasifikasi interval Baik.

### Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya Kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari sudah baik, memiliki nilai rata-rata 3.95 dengan klasifikasi interval Baik.

### Pengaruh *Soft Skill* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari.

Berdasarkan pada Tabel di atas, terlihat bahwa nilai  $T_{hitung}$  sebesar 6,491 dengan *Sig.* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel  $X_1$

(*Soft Skill*) dan  $X_2$  (Disiplin Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja) dengan signifikan, atau dalam hal ini Hipotesis 3 diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka pada bab ini peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gambaran menyeluruh Soft Skill pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari sudah terlaksana dengan baik.
2. Disiplin kerja pegawai yang terdapat di Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari, menurut persepsi responden adalah baik.
3. Kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari menurut persepsi responden adalah baik
4. Terdapat pengaruh Soft Skill dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari baik secara simultan maupun parsial dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

## Saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari, sebaiknya memberikan prioritas kepada disiplin kerja, karena pengaruhnya lebih dominan daripada Soft Skill.

## REFERENCE

- Ahmadi, Abu, dan Supriyono, Widodo, 2004, *Psikologi Belajar*, Jakarta : RinekaCipta.
- Al Abduwani, Taki Abdul Redha, 2012, *The Value and Development of Soft Skills: The Case of Oman*.
- Al Rasyid, Harun, 1998, *Analisis Jalur Sebagai Sarana Statistik Dalam Analisis Kausal*, LP3-UNPAD, Bandung.
- Anastasia, A. & Urbina S., 1998, *Tes Psikologi (edisi Bahasa Indonesia)*, Jakarta: PT Prehalindo.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Brahmasari, Ida Ayu, dan Peniel Siregar, 2009, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 7, Nomor 1, Februari 2009, ISSN: 1693-5241.
- Cascio F, Wayne, 2003, *Managing Human Resources*, London: McGraw-Hill Irwin.
- Davies, A. and G. Quinlivan (2006), A Panel Data Analysis of the Impact of Tradeon Human Development, *Journal of Socioeconomics*
- Departemen Pendidikan Nasional, 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Pendidikan, Balitbang-Depdiknas.

Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta: PT. Indeks.

Dimiyati & Mudjiono, 2006, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta.

Djamarah, Syaiful Bahri, dan Zain, Aswan, 2006, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Elfindri et al, (2010), *Soft Skills Untuk Pendidik*, Jakarta, Baduose Media  
Fachrunnisa, Olivia. 2006. *Pendidikan Berbasis Soft Skill Pada Perguruan Tinggi Manajemen Untuk Meningkatkan Kualitas Profesional Manajemen*. Prosiding Konferensi Merefleksi Domain Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis. FE-UKSW: Salatiga

Gibson, James L., 2003, *Organization*, New York: McGraw-Hill Company.

Hair et al., 2006, *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice Hall, UpperSaddle River : New Jersey.

Hamalik, Oemar, 2006, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara.

-----, 2008, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara.

Hamzah, B, Uno, 2009, *Model Pembelajaran. Menciptakan Proses BelajarMengajar yang Kreatif dan Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara.

Hamzah, B. Uno, Lamatenggo, Nina, dan Koni, Satria, 2010, *Desain Pembelajaran*, Bandung: MQS Publising

Handoko, Hani, T., 2009, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Liberty.

Hasibuan, JJ., dan Moedjiono, 2006, *Proses Belajar Mengajar*, Bandung : Remaja Rosdakarya

Hasibuan, Malayu S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Imron, Ali, H. Burhanuddin, dan Maisyaroh, 2003, *Manajemen Pendidikan*, Malang: Universitas Negeri Malang.

Jalal, Fasli, dan Dedi Supriadi, 2001, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, Jakarta : Depdiknas-Bapenas-Adicitakaryanusa

Kemendikbud, 2012, *Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru*, Buku 2, Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, Jakarta: Kemendikbud

Kuncoro, Engkos Achmad dan Ridwan, 2008, *Análisis jalur (Path Análisis)*, Edisikedua, Bandung: Penerbit Alfabeta

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke 3, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Penerbit Rafika Adi Tama.

Mangkuprawira, Sjafri, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Maryoto, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-UGM.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sepuluh, Salemba Empat, Jakarta.

Moekijat, 2007, *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Mulyasa, E., 2009, *Menjadi Guru Professional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Nawawi, Hadari, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nazir, Mohammad, 2009, *Metode Penelitian*. Cetakan ke-7, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nitisemito, Alex S., 2006, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Padmawati, Luh Putu, Natajaya, I.N., dan Dantes, K.R., Kontribusi Supervisi Manajerial, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Iklim Organisasi, Terhadap Kinerja Guru IPA Pada SMP Negeri 1 di Kabupaten Tabanan, *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan*, (Volume 4 Tahun 2013).

Prawirosentono, Suryadi, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan, Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE.

Prijodarminto, Soegeng, 2004, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta: Pradnya Paramita.

Purwanto, 2010, *Evaluasi Hasil Belajar*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Ramadhanty, Rezki Wulan, 2013, The Effect of Experience, Autonomy, Professionalism, and Role Ambiguity on Job Performance Auditor in Registered Public Accountant DIY, *Jurnal Nominal*, Volume II Nomor II, Tahun 2013.

Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ruky, Achmad S., 2006, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Safaria, Triantoro, 2007, *Suscessfull Intelegence*, Yogyakarta : Arti Bumi Intaran.
- Sahertian, Piet A., 2000, *Konsep Dasar dan Teknik supervisi Pendidikan dalamRangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sanjaya, Wina, 2011, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- darmayanti, 2004, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Gramedia PustakaUtama.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung:CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma, 2003 *Research Method for Business*, International Edition, PrenticeHall, USA.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Jakarta :Gramedia Pustaka Utama.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2005, *Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Slameto, 2010, *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*, Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Soedijarto, 2007, *Menuju Pendidikan Nasional yang Relevan dan Bermutu*, Jakarta:Balai Pustaka.
- Stoner, James A.F., 2005, *Manajemen*, Terjemahan Alexander Sindoro. Jakarta:PT. Prenhallindo.
- Sudjana, Nana, 2010, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugihartono, dkk., 2007, *Psikologi Pendidikan*, Yogyakarta: UNY Press.Sugiyono, 2006, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.*,Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2005, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*,Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Supranto, J. 2003 *Teknik Sampling*, Penerbit PT. Jakarta, Rineka Cipta. Suprijono, Joko, 2009, *Cooperative Learning*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Surya, Muhammad. 2003. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung:Yayasan Bhakti Winaya.
- Suryabrata, Sumadi, 2002, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Suryosubroto, B., 2002, *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*, Jakarta : RinekaCipta

Syah, Muhibbin, 2008, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung:Remaja Rosdakarya.

Syaodih, Nana, Ayi Novi, dan Ahman, 2006, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah*, Bandung: PT Refika Aditama.

Tilaar, HAR, 2008, *Menggugat Manajemen Pendidikan Nasional*, Jakarta:Lembaga Manajemen UNJ.

Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Depdiknas.

Tu'u, Tulus, 2004, *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, Jakarta: PT.Gramedia.

Wahyudi, Bambang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Sulita. Wicaksana. (2010). *Soft Skills*. <http://iwayan.staff.gunadarma.ac.id>

Widhiarso. (2009). Evaluasi Soft Skills dalam Pembelajaran. Seminar dan Saresehan "Evaluasi Pembelajaran Mata Kuliah Dasar Kependidikan. FIPUNY.

Wikipedia, (2010). *Soft Skills*. [http://en.wikipedia.org/wiki/Soft\\_skills](http://en.wikipedia.org/wiki/Soft_skills)

Wirasasmita, Yuyun, 2004, *Pemecahan Masalah Bisnis melalui Logical Framework Approach (LFA) : Praktek-Praktek Bisnis Antara Teori dan Realita*, Jakarta: Seminar Nasional. DMB-UNPAD.