

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *ON THE JOB TRAINING*
SERTA *WORK MOTIVATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PALMA GEMILANG KENCANA
JAMBI**

SKRIPSI

OLEH :

**ESTER NAINGGOLAN
218320089**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/4/26

Access From (repositori.uma.ac.id)27/4/26

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *ON THE JOB TRAINING*
SERTA *WORK MOTIVATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PALMA GEMILANG KENCANA
JAMBI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

**ESTER NAINGGOLAN
218320089**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/4/26

Access From (repositori.uma.ac.id)27/4/26

HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : *Pengaruh Soft Skill dan On The Job Training Serta Work Motivation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Gemilang Kencana Jambi*


Nama : Ester Nainggolan

NPM : 218320089

Fakultas/ Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen

Disetujui Oleh:


(Dr. Ahmad Prayudi, S.E., M.M)
Pembimbing


(Dr. Nur Aisyah Nasution S.E., M.M)
Pembanding

Mengetahui:


(Ahmad Rafiki, BIA, MMgt, Ph.D, CIMA)
Bekan


(Dr. Fitriani Tobing, S.E., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal Lulus: 03 September 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Soft Skill* dan *On The Job Training* Serta *Work Motivation* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Gemilang Kencana Jambi” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 03 September 2025



Ester Nainggolan
218320089

HALAMAN PERSYARATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ester Nainggolan
NPM : 218320089
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Ekklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh *Soft Skill* dan *On The Job Training* Serta *Work Motivation* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Gemilang Kencana Jambi”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (databsae), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis/ saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal: 03 September 2025
Yang menyatakan,


Ester Nainggolan

RIWAYAT HIDUP

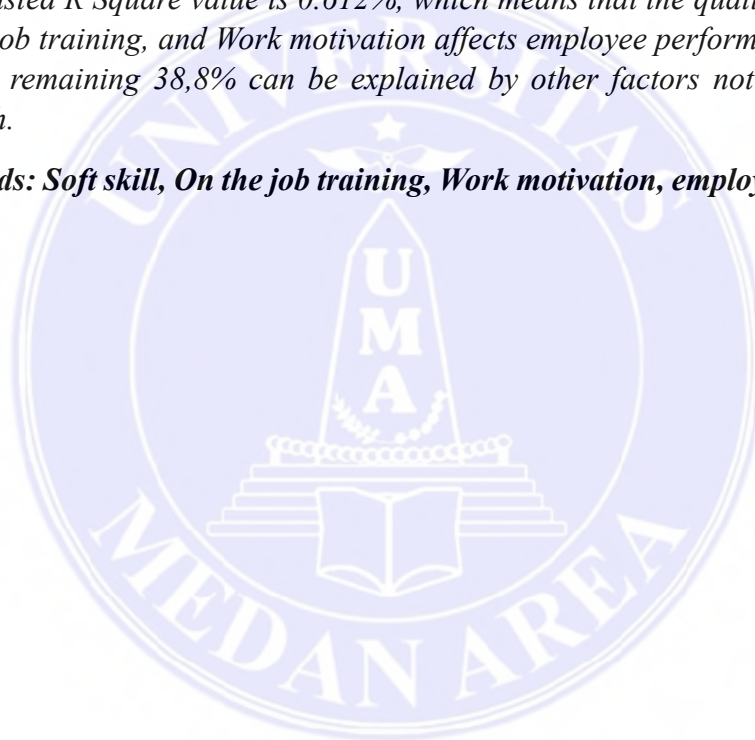


Nama	ESTER NAINGGOLAN
NPM	218320089
Tempat, Tanggal Lahir	TEBING-TINGGI, 6 MEI 2003
Nama Orang Tua	
Ayah	TUMPAL NAINGGOLAN
Ibu	TUARNI SIANTURI
Riwayat Pendidikan:	
SMP	SMP YPMM
SMA/SMK	SMA YPMM
Riwayat Studi Di UMA	Pernah mengikuti program MBKM (Pertukaran Mahasiswa Merdeka)
Pengalaman Kerja	-
NO. HP/WA	085788271804
Email	esternainggolan329@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of Soft skills, on-the-job training, and Work motivation on the performance of employees at PT. Palma Gemilang Kencana Jambi, totaling 81 individuals, with the saturated sampling calculation where the entire population is used as a sample. The data collection methods in this study are questionnaires, and literature studies. The descriptive method and multiple linear regression analysis with a significance level of 0.05. The results of the F test show that Soft skills, on-the-job training, and Work motivation together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely employee performance. Based on the coefficient of determination (R^2) test, the Adjusted R Square value is 0.612%, which means that the quality of Soft skills, on-the-job training, and Work motivation affects employee performance by 61,2%, and the remaining 38,8% can be explained by other factors not studied in this research.

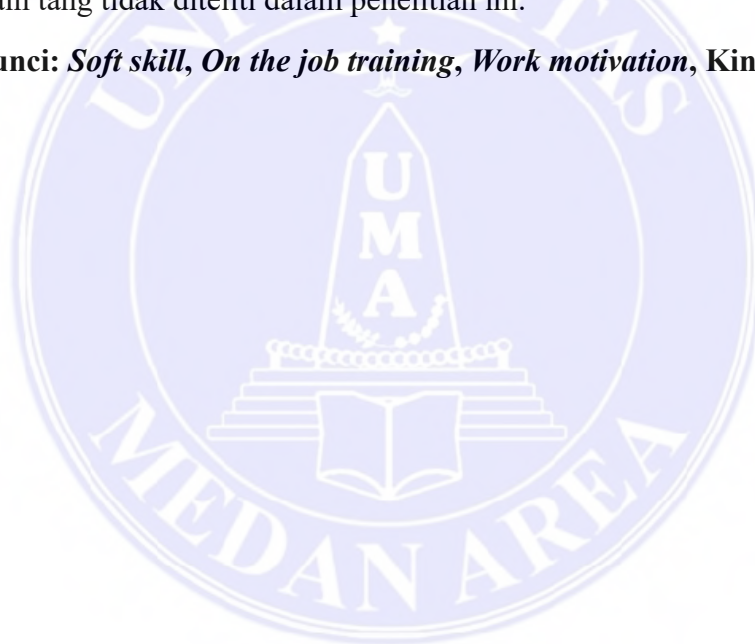
Keywords: *Soft skill, On the job training, Work motivation, employe performance*



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Soft skill*, *On the job training*, dan *Work motivation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Palma Gemilang Kencana di Jambi yang berjumlah 81 orang, perhitungan jumlah sampel sampling jenuh yang dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan studi pustaka. Metode deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa *Soft skill*, *On the job training* dan *Work motivation* secara bersama-sama memilikipengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan pada pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,612% yang artinya bahwa kualitas *Soft skill*, *On the job training* dan *Work motivation* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 61,2% dan sisanya 38,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Soft skill*, *On the job training*, *Work motivation*, Kinerja Karyawan



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis hantarkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat, anugrah, dan kemurahan yang selalu menyertai sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh rasa syukur. Dengan judul penelitian **“Pengaruh *Soft Skill* dan *On The Job Training* Serta *Work Motivation* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Gemilang Kencana Jambi”**.

Tujuan dari penulisan skripsi ini merupakan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas akhir dan mendapatkan gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Penulis menyadari bahwa dari awal hingga akhir pengerjaan tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Fitriani Tobing, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Medan Area.
4. Ibu Sari Nuzulina Rahmadhan S.E, M.acc, Ak Selaku Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
5. Bapak Dr. Ahmad Prayudi S.E, M.M, Selaku Dosen Pembimbing yang telah tulus bersedia membimbing, mengarahkan, memotivasi serta meluangkan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.M, selaku Dosen Ketua yang telah memberikan masukan serta arahan untuk penyempurnaan skripsi ini.

7. Ibu Dr. Hj. Nur Aisyah S.E, M.M, Selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan masukan serta arahan untuk penyempurnaan skripsi ini.
8. Ibu Khairunisak S.M, M.M., Selaku Dosen Sekretaris yang juga memberikan masukan dan arahnya atas skripsi ini.
9. Teristimewa kedua orang tua tercinta, Bapak Tumpal Nainggolan dan Ibu Tuarni Sianturi. Terimakasih telah menjadi orang yang paling berjasa dalam hidup penulis, yang selalu mengusahakan segalanya, serta menjadi tempat keluh kesah. Mereka memang tidak merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan namun mereka mampu mendidik, mendoakan, dan memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan sampai Sarjana. Semoga bapak dan mamak sehat selalu, biarlah Tuhan Yesus Kristus yang membalas setiap keringat, pengorbanan dan kasih sayang yang tidak terukur oleh apapun nilainya.
10. Terkasih saudara tercinta kakak & adik penulis, Ewi Sofiani Nainggolan S.Pd, Elfrida Andriani Nainggolan S.Kom, Endang Suryani Nainggolan, dan Saut Tua Parulian Nainggolan, yang selalu menjadi garda terdepan saat penulis membutuhkan bantuan, semangat dan motivasi yang tiada hentinya, serta tempat berbagi cerita. Terimakasih sudah menjadi bagian dalam proses penyusunan tugas akhir ini.
11. Enjelina Marbun, Laila Handayani Hasibuan, Jelianti Situmorang, selaku teman seperjuangan penulis, terimakasih sudah menjadi keluarga di perantauan ini, terimakasih untuk setiap dukungan, motivasi, serta hiburan yang kalian berikan. Terimakasih sudah mau berjuang bersama, semoga kita sukses kedepannya.

12. Sahabat penulis, Maria Anggelia Siagian, Ester Carolina Silalahi, Yeni Franita Manurung. Yang selalu menjadi tempat cerita dan selalu mendukung penulis dimasa terpuruk. Terimakasih untuk kalian, semoga kedepan nya kita sukses bersama.

13. Bapak pimpinan dan seluruh karyawan PT. Palma Gemilang Kencana, Jambi yang telah memberikan kesempatan dan membantu penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tugas skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan penulis, demi kesempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap tugas skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat.

Ahkir kata saya ucapkan terimakasih dan semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas segala kebaikan dari semua pihak yang telah membantu saya dalam proses penyelesaian tugas akhir saya yaitu skripsi.

Medan, 03 September 2025

Penulis



Ester Nainggolan
218320089

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Pertanyaan Penelitian	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	11
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.2 <i>Soft skill</i>	13
2.2.1 Pengertian <i>Soft skill</i>	13
2.2.2 Penggolongan <i>Soft skill</i>	14
2.2.3 Indikator <i>Soft skill</i>	15
2.3 <i>On the job training</i>	16
2.3.1 Pengertian <i>On the job training</i>	16
2.3.2 Manfaat <i>On the job training</i>	17
2.3.3 Indikator <i>On the job training</i>	18
2.4 <i>Work motivation</i>	19
2.4.1 Pengertian <i>Work motivation</i>	19
2.4.2 Manfaat <i>Work motivation</i>	20
2.4.3 Indikator <i>Work motivation</i>	21
2.4.4 Penelitian Terdahulu.....	22
2.5 Kerangka Konseptual	24
2.6 Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain, Lokasi, dan Waktu Penelitian.....	26
3.1.1 Desain Penelitian.....	26
3.1.2 Lokasi Penelitian	26
3.1.3 Waktu Penelitian.....	27

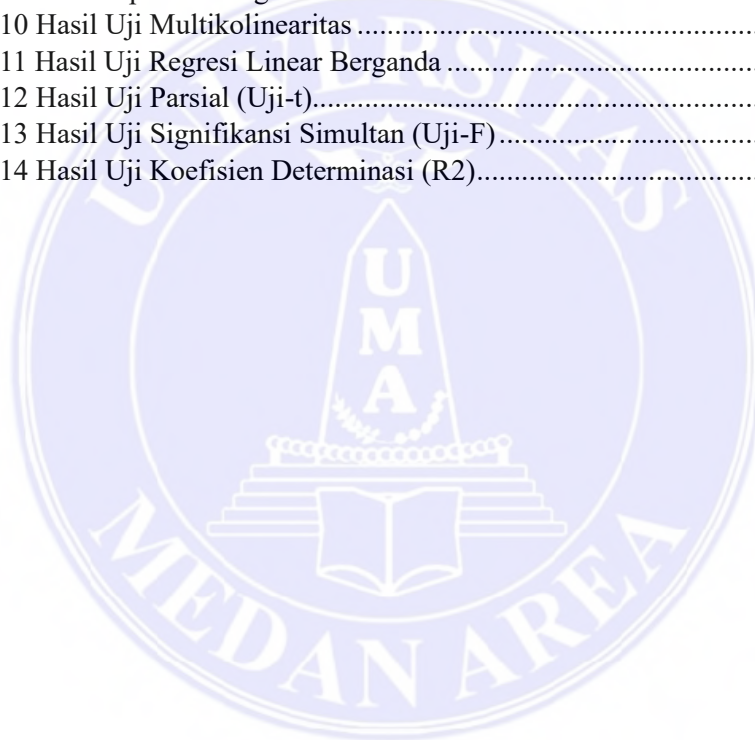
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.2.1 Populasi Penelitian	27
3.3.2 Sampel Penelitian	27
3.4. Definisi Operasional Variabel	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6 Jenis dan Sumber Data	30
3.6.1 Jenis Data	30
3.6.2 Sumber Data	30
3.7 Uji Instrumen Penelitian	31
3.7.1 Uji Validitas	31
3.7.2 Uji Reliabilitas	32
3.8 Teknik Analisis Data	32
3.8.1 Uji Statistik Deskriptif	32
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	32
3.9 Uji Asumsi Klasik	33
3.9.1 Uji Normalitas	33
3.9.2 Uji Multikoleniaritas	34
3.9.3 Uji Heterokedastisitas	34
3.10 Uji Hipotesis	35
3.10.1 Uji t (Parsial)	35
3.10.2 Uji F (Simultan)	35
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	36
BAB IV PEMBAHASAN.....	37
4.1 Hasil Penelitian	37
4.1.1 Gambaran Umum PT. Palma Gemilang Kencana Jambi	37
4.1.2 Visi dan Misi PT. Palma Gemilang Kencana Jambi.....	38
4.2 Uji Validitas dan Analisis Deskriptif Responden	39
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden	41
4.2.2 Frekuensi Jawaban Responden	42
4.2.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik	54
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	57
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	59
4.3 Pembahasan.....	62
4.3.1 Pengaruh <i>Soft skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.3.2 Pengaruh <i>On the job training</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.3.3 Pengaruh <i>Work motivation</i> Terhadap Kinerja Karyawan	67
4.3.4 Pengaruh <i>Soft skill, On the job training, dan Work motivation</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	80



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survei	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas.....	39
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Variabel <i>Soft skill</i>	46
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Variabel <i>On the job training</i>	49
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Variabel <i>Work motivation</i>	51
Tabel 4. 9 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	56
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	60
Tabel 4. 13 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F).....	61
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4. 1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	55
Gambar 4. 2 Uji Normalitas dengan P-P Plot	55
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot)	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 2. Tabulasi Data	87
Lampiran 3. Data Hasil SPSS	96
Lampiran 4. Surat Izin Riset	114
Lampiran 5. Surat Selesai Riset	115



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hambatan signifikan pembangunan ekonomi dalam menghadapi era globalisasi saat ini mempengaruhi daya saing penyerapan tenaga kerja, dan kualitasnya. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting yang dibutuhkan perusahaan dan berfungsi sebagai tolak ukur seberapa baik perusahaan mencapai tujuannya dalam kegiatan ekonomi. Dalam hal ini, pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat krusial, terutama dalam hal penguasaan *Soft skill*, *On the job training*, dan *Work motivation*. Berdasarkan pemikiran Pambajeng *et.*, (2024), dapat disimpulkan bahwa mengingat sektor pendidikan sangat penting dalam menentukan masa depan bangsa Indonesia, kualitas sumber daya manusia menentukan kemakmuran suatu negara, yang di tentukan oleh kualitas pendidikan sebagai suatu aset utamanya.

Di indonesia, salah satu masalah yang dihadapi adalah rendahnya produktivitas tenaga kerja, yang dipengaruhi minimnya kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri. Menurut Setiarini *et al.*, (2022), “Seperti halnya, karena tingginya angkatan kerja dan minimnya mutu pencari kerja juga sulitnya mencari lapangan pekerjaan menyebabkan banyaknya pengangguran di Indonesia”. Dalam situasi ini, calon karyawan di masa depan harus terinspirasi untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan di tempat kerja. Persaingan ketat yang berkembang untuk mendapatkan pekerjaan adalah salah satu masalah yang paling jelas di zaman saat ini. Ini bukan karena tidak adanya

pekerjaan, tetapi karena perusahaan memilih karyawan mereka berdasarkan keahlian yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau tempat kerja. Sehingga, memiliki karyawan yang sangat kompeten sangat penting, karena pengetahuan dan keterampilan mereka dapat membantu meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Produktivitas karyawan yang rendah dan tantangan merupakan cara untuk mengevaluasi kinerja perusahaan saat ini banyak kekurangan karyawan yang kompeten.

Menurut penelitian Khaeruman *et al.*, (2021) kinerja karyawan di definisikan sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan, dengan jangka waktu tertentu (seringkali per jam) dalam melakukan kegiatan yang sesuai dengan kewajiban mereka. Seperti yang dijelaskan Rini Wulandari *et al.*, (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kerja karyawan dan terhubung dengan pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan keterampilan, pengalaman, tingkat keseriusan, dan waktu mereka. Dunia kerja mencari calon pekerja itu tidak hanya bakat akademik (*Hard Skill*) tetapi juga nilai-nilai keterampilan lainnya (*Soft skill*) yaitu integritas, etika, pengendalian diri, moralitas, kolaborasi, komunikasi, dan kepemimpinan.

Soft skill atau keterampilan lunak adalah kualitas interpersonal, disebut juga dengan *people skills*, dan atribut pribadi yang sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari termasuk dunia usaha/industri (Ananto, 2021). *Soft skill* adalah sebuah istilah kemasyarakatan atau sosiologi untuk menunjukkan tingkat kemampuan seseorang, yang terdiri dari kelompok sifat kepribadian, diterima oleh masyarakat, komunikasi, bahasa, kebiasaan seseorang, keramahan, dan optimisme yang

mencirikan hubungan dengan orang lain (I. I. Putri *et al.* , 2023). Selain *Soft skill* ada pula yang tidak kalah penting membentuk kinerja karyawan yaitu *On the job training*.

Seperti yang dijelaskan oleh Said & Firman (2021), untuk memenuhi tujuan organisasi atau memenuhi kebutuhan lembaga pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan perusahaan, *On the job training* di tempat kerja adalah upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi pelatihan sebagai bagian dari pendidikan. Dengan demikian, dapat diartikan sebagai kegiatan pendidikan untuk meningkatkan perilaku peserta *On the job training* saat ini menjadi perilaku yang lebih baik seperti yang di inginkan oleh proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan dalam waktu yang relatif singkat dengan yang mengutamakan praktik daripada teori. Aditya & Verawati, (2022) menyatakan salah satu jenis pembelajaran yang dilakukan untuk meningkatkan bakat individu adalah *On the job training*, yang diselesaikan lebih cepat dan lebih menekankan pada aplikasi praktis daripada teori. Selain *Soft skill*, dan *On the job training*, *Work motivation* juga merupakan salah satu hal yang penting untuk membangun kinerja karyawan.

Menurut Irma Sari Octaviani & Edi Mulyanto (2021) “*Work motivation* merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan oraganisasi perusahaan”. Nabella, (2022) menyatakan meskipun ada sumber daya dan keterampilan yang dapat membantu, pekerjaan mungkin tidak akan berjalan sesuai rencana jika tidak ada dorongan untuk menyelesaikannya. Perilaku yang termotivasi dipertahankan, dibimbing, dan

diberdayakan. *Work motivation* di tempat kerja memainkan fungsi penting dalam kehidupan mereka sendiri karena dapat menginspirasi mereka untuk bekerja. Tingkat motivasi yang tinggi di tempat kerja dapat membantu orang membekali diri dengan berbagai kompetensi yang dapat membantu sumber daya manusia mengembangkan bakat mereka, memungkinkan mereka untuk bersaing di tempat kerja di kemudian hari.

Pra-survey dalam penelitian ini dilakukan dengan 15 responden. Jumlah ini dipilih berdasarkan ketentuan statistik, dimana sampel sebanyak 15 dianggap sudah cukup untuk menggambarkan populasi secara umum dan menghasilkan data awal yang memadai. Berikut merupakan contoh tabel pra-survei "Pengaruh *Soft skill*, *On the job training*, dan *Work motivation* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Palma Gemilang Kencana Jambi".

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survei

No	Pernyataan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
Kinerja Karyawan					
1.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan tim.	7	8	46,7 %	53,3%
2.	Saya selalu mengkomunikasikan jika ada potensi keterlambatan penyelesaian tugas.	6	9	40%	60%
Soft skill					
1.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan prosedur.	6	9	40%	60%
2.	Saya mampu bernegosiasi dan berdiskusi dengan baik walaupun dalam tekanan kerja.	4	11	26,67%	73,33%
On the job training					
1.	Saya dapat mengatasi kesulitan dan tantangan yang timbul selama melakukan tugas.	5	10	33,33%	66,67%
2.	Saya merasa bahwa <i>On the job training</i> membantu saya meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban saya.	6	9	40%	60%
Work motivation					
1.	Saya merasa bahwa pengakuan dan pujian dari atasan dan rekan kerja saya sangat membantu saya untuk meningkatkan kinerja.	7	8	46,7%	53,3%
2.	Saya merasa bahwa fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan membantu saya	6	9	40%	60%

No	Pernyataan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
	dalam melakukan pekerjaan saya dengan lebih efektif.				

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil prasarvei pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari pernyataan yang disebarkan pada 15 responden dengan variabel kinerja karyawan pada pernyataan pertama “Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan tim” sebanyak 46,7% menjawab "Ya" yang menunjukkan bahwa hampir separuh responden merasa mampu bekerja sama dengan baik. Namun, 53,3% lainnya merasa belum optimal dalam kerja sama tim. Untuk pernyataan kedua “Saya selalu mengkomunikasikan jika ada potensi keterlambatan penyelesaian tugas.” sebanyak 40% yang menjawab "Ya", sementara 60% menjawab "Tidak".

Kategori soft sikill dengan pernyataan pertama “Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan prosedur” sebanyak 40% menjawab "Ya", sedangkan 60% menjawab "Tidak". Kemudian pada pernyataan kedua “Saya mampu bernegosiasi dan berdiskusi dengan baik walaupun dalam tekanan kerja” sebanyak 26,67% menjawab "Ya", sedangkan 73,33% menjawab "Tidak".

Kategori *On the job training* dengan pernyataan pertama “Saya dapat mengatasi kesulitan dan tantangan yang timbul selama melakukan tugas” sebanyak 33,33% menjawab "Ya" sedangkan 66,67% menjawab “Tidak”. Kemudian pada pernyataan kedua ”Saya merasa bahwa *On the job training* membantu saya meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban saya.” hanya 40% yang menjawab "Ya", sementara 60% menjawab "Tidak".

Kategori *Work motivation* dengan pernyataan pertama “Saya merasa bahwa pengakuan dan pujian dari atasan dan rekan kerja saya sangat membantu saya untuk meningkatkan kinerja.” 46,7% menjawab “Ya” sementara 53,3% menjawab “Tidak”. Kemudian pada pernyataan kedua “Saya merasa bahwa fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan membantu saya dalam melakukan pekerjaan saya dengan lebih efektif” sebanyak 40% menjawab “Ya” dan 60% menjawab “Tidak”.

Berdasarkan *reserch gap* penelitian terdahulu Ramli et al, (2024), Rosyidah et al, (2024), R. I. Putri & Harahap, (2023), Sismanto & Yusrizal, (2023), Hakim, (2021), Mujayana, (2020),(Irawati, (2020), Lisdiana Hardi, (2020) dan Sumiati & Purbasari, (2019) menyatakan bahwa *Soft skill, On the job training* dan *Work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih lanjut lagi. Sekaligus untuk menguji lebih dalam lagi akan pengaruh yang dihasilkan dari *Soft skill, on job training*, dan *Work motivation* terhadap kinerja karyawan. Peneliti akan mengangkat topik ini dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *ON THE JOB TRAINING* SERTA *WORK MOTIVATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PALMA GEMILANG KENCANA JAMBI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan oleh peneliti, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah bagaimana Kinerja karyawan dapat

ditingkatkan secara efektif melalui pengembangan keterampilan *Soft skill* yang relevan dengan kebutuhan perusahaan. Program *On the job training* mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan *work motivation* terjaga pada level optimal sehingga dapat berkontribusi terhadap kinerja individu dan tim di perusahaan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Palma Gemilang Kencana Jambi?
2. Apakah *On the job training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Palma Gemilang Kencana Jambi?
3. Apakah *Work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Palma Gemilang Kencana Jambi?
4. Apakah *Soft skill*, *On the job training*, dan *Work motivation* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Palma Gemilang Kencana Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan tepat sasaran maka penelitian ini harus memiliki tujuan. Adanya tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Palma Gemilang Kencana Jambi.
2. Untuk menguji apakah *On the job training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Palma Gemilang Kencana Jambi.

3. Untuk menguji apakah *Work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Palma Gemilang Kencana Jambi.
4. Untuk menguji pengaruh *Soft skill, On the job training, dan Work motivation* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Palma Gemilang Kencana Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan secara langsung dan tidak langsung akan meningkatkan pendidikan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai. Berikut adalah manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Dapat digunakan sebagai sumber informasi ilmiah bagi penelitian yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Palma Gemilang Kencana Jambi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sebagai pedoman untuk mengantisipasi faktor lain yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada karyawan mengenai pentingnya *Soft skill, on the job training, dan Work motivation* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Stephen & Judge, (2022) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Samsudin (2023) menyatakan bahwa penilaian atas kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam memperbaiki kinerjanya maupun memberi kemudahan manajemen dalam menyalurkan reward dari organisasi pada karyawan. Ummah, (2019) mengatakan bahwa upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika sesuai dengan kewewenangan dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif maupun kuantitatif adalah definisi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara et al., (2018) kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan kesuksesan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, jadi dari teori beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian yang seseorang atau sekelompok orang lakukan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Rosyidah et al., (2024), terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Motivasi Karyawan

Dorongan dari dalam maupun luar diri karyawan untuk melakukan tugas secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi.

2. Pengembangan karyawan

Proses peningkatan kemampuan dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, atau pembinaan agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

3. Lingkungan Kerja

Kondisi fisik dan non-fisik tempat kerja (seperti kenyamanan, kebersihan, hubungan antar rekan kerja, dan keamanan) yang dapat mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja.

4. Sistem Penghargaan Karyawan

Pemberian imbalan baik dalam bentuk finansial (gaji / bonus) maupun non-finansial (pengakuan / promosi) sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang baik.

5. Kepuasan Karyawan

Tingkat kenyamanan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk aspek tugas, atasan, rekan kerja, dan sistem organisasi.

6. Perilaku Karyawan

Sikap, tindakan, dan etika kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang mencerminkan tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan.

7. Gaya Kepemimpinan

Cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi dan memotivasi karyawan yang dapat menciptakan suasana kerja yang produktif atau sebaliknya.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Stephen & Judge, (2022) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas kerja

Ukuran kualitas kerja adalah kesempurnaan tugas dalam kaitannya dengan keterampilan dan kemampuan karyawan serta persepsi mereka tentang pekerjaan yang dilakukan.

b. Kuantitas kerja

Jumlah yang diproduksi dalam kuantitas adalah sejumlah yang diwakili dalam satuan siklus tugas yang sudah selesai.

c. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan tugas sesuai jadwal dan memanfaatkan waktu luang yang sebaik-baiknya dengan terlibat dalam aktivitas lain.

d. Efektifitas.

Dengan memanfaatkan sumber daya organisasi saat ini, (tenaga, modal, dan bahan baku), perusahaan dapat meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Komitmen

Komitmen adalah sejauh mana seorang karyawan dapat memenuhi tugas dan kewajibannya kepada organisasi.

2.2 *Soft skill*

2.2.1 Pengertian *Soft skill*

Dahlan et al., (2022) menyatakan kemampuan interpersonal (kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain) dan keterampilan intrapersonal (kemampuan untuk mengatur diri sendiri) yang dapat membantu seseorang mencapai yang terbaik. Menurut Philip & Ray (2018) *Soft skill* merupakan keterampilan penting yang berhubungan dengan pekerjaan yang memerlukan sedikit atau bahkan tidak ada sentuhan dengan mesin atau hal-hal teknis. Sedangkan menurut Stephen & Judge, (2022) *Soft skill* adalah keterampilan lunak yang artinya keterampilan yang digunakan dalam hubungan kerjasama.

Soft skills merupakan mencakup keterampilan hidup dan kemampuan dengan sang pencipta, diri sendiri, kelompok, atau masyarakat (I. I. Putri et al., 2023). *Soft skill* merupakan kemampuan berbicara yang mencerminkan ide dan informasi ataupun menjelaskan suatu topik dengan jelas, mudah dalam memahami topik yang belum dikenal, mampu berinteraksi dan bekerja secara kooperatif dalam kelompok (R. I. Putri & Harahap, 2023). Karena perkembangan teknologi, banyak tugas teknis yang dapat diotomatiskan, sehingga perusahaan kini lebih membutuhkan karyawan dengan *Soft skill* yang mampu berfikir kreatif, berkolaborasi dengan tim dan beradaptasi dengan perubahan. Pusat penelitian Stanford, Carnegie Foundation, dan penelitian Universitas Harvard, Amerika Serikat mendukung hal ini, yang

menyimpulkan bahwa “Sebanyak 85% kesuksesan karir seseorang berasal dari *Soft skill*, dan hanya 15% berasal dari pengetahuan dan kemampuan teknis (*Hard Skill*)” (Muhmin, 2018).

Karena banyak pekerjaan membutuhkan interaksi dan keterlibatan dengan pihak lain, *Soft skill* sangat penting untuk kesuksesan karir. Sehingga, keterampilan interpersonal dan interaksi sangat penting di tempat kerja. Seseorang dengan *Soft skill* dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan mereka, mengatasi stres ditempat kerja, berkolaborasi dengan orang lain, dan membangun hubungan positif dengan atasan, rekan kerja, dan pihak luar lainnya. *Soft skill* diasah melalui pembelajaran dan pengalaman. Pengalaman didefinisikan sebagai informasi atau bakat seseorang yang telah mereka pelajari, baik dengan sengaja maupun tidak sengaja.

2.2.2 Penggolongan *Soft skill*

Menurut Ariwibowo yang dikutip oleh (Ummah, 2019) mengemukakan bahwa *Soft skill* dibagi ke dalam dua kategori diantaranya adalah sebagai berikut:

1. *Intrapersonal Skill*

- a. Mengubah kepribadian
- b. Mengubah keyakinan
- c. Manajemen pribadi
- d. Manajemen stress
- e. Manajemen waktu
- f. Proses berfikir kreatif
- g. Penentuan tujuan hidup

h. Teknik pembelajaran yang cepat

2. *Interpersonal Skill*

a. Keterampilan berkomunikasi

b. Kerja sama kelompok

c. Keterampilan memotivasi

d. Kepemimpinan

e. Keterampilan

f. Keterampilan prestasi

g. Self marketing

h. Keterampilan

i. Empati

2.2.3 Indikator *Soft skill*

Menurut R. I. Putri & Harahap, (2023) indikator *Soft skill* sebagai berikut:

1. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan menyampaikan informasi secara efektif dan mendengarkan dengan baik untuk meminimalkan miskomunikasi.

2. Kerjasama.

Keterampilan bekerja dalam tim, menghargai pendapat, dan menyelesaikan konflik untuk mencapai tujuan bersama.

3. Tanggung Jawab.

Kesediaan memenuhi komitmen dan menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh.

4. Kejujuran

Sikap jujur dan transparan, konsisten antara perkataan dan perbuatan.

5. Adaptasi

Kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan dan situasi baru secara fleksibel.

2.3 *On the job training*

2.3.1 Pengertian *On the job training*

Rochimin & Sukrispiyanto, (2022) menjelaskan bahwa *on the job training* merupakan pelatihan yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan di masa depan tetapi juga untuk dimanfaatkan dengan segera untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Aditya & Verawati, 2022) “*On the job training* akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kapabilitasnya”. Tujuan dari kegiatan *On the job training* adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan individu sehingga individu yang menerima pelatihan dapat memahami dan melakukan pekerjaan dengan sukses dan efisien. Sedangkan menurut Nurlailah *et al.*, (2021) menyatakan bahwa meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas perusahaan, menurunkan kecelakaan, menurunkan pengawasan, meningkatkan moral, dan meningkatkan *output* baik dalam kuantitas maupun kualitas adalah manfaat dari tujuan *on the job training* yang benar.

Menurut berbagai sudut pandang yang disajikan di atas, *on the job training* adalah salah satu cara untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang berbeda dan

bekerja dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan masing-masing orang. Ini juga merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berfungsi sebagai pengantar peran tertentu untuk individu yang bersangkutan. Perusahaan apa pun dituntut untuk menginspirasi, merawat, dan mengambil tindakan bagi karyawannya untuk membantu mereka tumbuh sebagai individu. Untuk membantu perusahaan menilai seberapa baik karyawan telah mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam kaitannya dengan pelatihan yang telah diberlakukan, pelatihan yang dibutuhkan karyawan harus disesuaikan dengan kebutuhan mereka serta kebutuhan bisnis dan mematuhi standar yang telah diterapkan perusahaan.

2.3.2 Manfaat *On the job training*

Menurut Said & Firman (2021) manfaat *On the job training* sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas

Meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja adalah keuntungan utama dari pelatihan karyawan. Karyawan akan belajar hal-hal baru dari pelatihan, dan produktivitas akan terus meningkat.

2. Loyalitas Karyawan Lebih Tinggi

Ketidakpuasan adalah pendorong karyawan untuk mengundurkan diri. Namun, pekerja lebih cenderung berinvestasi dalam bisnis yang memiliki tingkat keterlibatan, loyalitas, dan produktivitas yang lebih tinggi ketika mereka yakin bahwa perusahaan berinvestasi untuk masa depan mereka.

3. Meminimalisir Kesalahan

Karyawan akan memperoleh pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan melalui pelatihan. Dengan cara ini, perusahaan dapat menghindari dan mengelola kesalahan dan kecelakaan di tempat kerja.

4. Karyawan Lebih Bertanggung Jawab

Seorang pekerja yang terlatih lebih sadar akan tugas dan kewajiban yang telah didelegasi kepadanya. Oleh karena itu, mereka membutuhkan lebih sedikit pengawasan, membeskan sumber daya bagi perusahaan untuk fokus pada seluruh sumber daya lainnya.

5. Membantu Kesuksesan Perusahaan

Berinvestasi dalam *On the job training* yaitu akan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

2.3.3 Indikator *On the job training*

Menurut Hasan & Jember, (2023) indikator *On the job training* sebagai berikut:

1. *Job Rotation*.

Job Rotation merupakan strategi pelatihan sesuatu yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pekerja. *Job rotation* muncul dengan asumsi bahwa manusia pada saatnya akan mengalami kejenuhan, sehingga saat manusia berada pada titik tersebut maka dapat menurunkan produktifitas kerjanya.

2. Promosi Jabatan.

Promosi jabatan merupakan strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan output sekaligus memberikan reward kepada karyawannya. Setiap kerjaan selalu dihubungkan dengan kinerja untuk mengukur sejauhmana produktifitas kerja seseorang, sedangkan produktifitas juga merupakan salah satu tolak ukur prestasi di bidang kerja tersebut.

3. *Counseling*.

Counseling merupakan salah satu bentuk pembinaan kepada karyawan agar memiliki motivasi untuk menyelesaikan masalah berikut dan meningkatkan kinerjanya.

4. Magang.

Magang merupakan strategi perusahaan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan produktifitas karyawan melalui pemerolehan pengalaman terkait pekerjaan yang sama dengan yang sedang dilakukan maupun yang akan dilakukan.

2.4 *Work motivation*

2.4.1 *Pengertian Work motivation*

Menurut Djendoko, (2023) *Work motivation* mengacu pada dorongan biologis, sosial, dan bawaan yang dimiliki setiap karyawan dan merupakan alasan atau keinginan di balik nilai, sikap, dan atusiasme mereka terhadap pekerjaan mereka sebagaimana ditunjukkan oleh perilaku terbaik dan kemauan mereka untuk berkolaborasi secara efektif untuk memnuhi kebutuhan mereka sendiri, komitmen organisasi, dan tujuan organisasi. Sedangkan Sawitri et al., (2022) mendefinisikan

motivation sebagai pasokan kekuatan pendorong yang membangkitkan kegembiraan seseorang untuk tugasnya sehingga mereka dapat berkolaborasi, tampil efisien, dan terintegrasi dengan semua kemampuan mereka untuk mendapatkan kepuasan.

Selanjutnya Serdamayanti (2022) mengatakan *work motivation* adalah sesuatu yang menghasilkan dorongan atau semangat kerja, motivasi adalah kekuatan yang menginspirasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, yang pada dasarnya ada di dalam dan eksternal baik atau negatif. Salah satu cara untuk mengkarakterisasi *work motivation* adalah sebagai faktor motivasi atau sumber dorongan yang dapat membangkitkan kegembiraan dan secara positif mempengaruhi perilaku individu. Dorongan di tempat kerja mencakup upaya untuk mengangkat dan membantu karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, diperlukan motivasi. Pemimpin harus membimbing kekuatan dan potensi bawahannya sehingga mereka dapat berkolaborasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan., namun selain terus berupaya meningkatkan motivasi karyawan, organisasi juga perlu memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan tenaga kerjanya. Menurut beberapa sudut pandang yang disebutkan diatas, motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

2.4.2 Manfaat *Work motivation*

Menurut Djendoko, (2023) manfaat *work motivation* karyawan bagi perusahaan yaitu:

1. Tingkat produktivitas yang lebih tinggi
2. Lebih banyak inovasi yang di hasilkan.
3. Tingkat absensi yang lebih rendah,
4. Tingkat pergantian (*turnover*) karyawan yang lebih rendah.
5. Reputasi perusahaan menjadi hebat dan rekrutmen yang lebih kuat.

2.4.3 Indikator *Work motivation*

Menurut (Djendoko, 2023) indikator *work motivation* berdasarkan:

1. Kebutuhan Fisiologis.
 - a. Gaji yang memadai.
 - a. Fasilitas kesehatan dan kesejahteraan.
2. Kebutuhan Keamanan.
 - a. Jaminan kerja yang stabil.
 - b. Kebijakan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan Sosial.
 - a. Hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja.
 - b. Kegiatan tim dan sosial.
4. Kebutuhan Penghargaan.
 - a. Penghargaan atas kinerja, baik formal maupun informal.
 - b. Kesempatan untuk mendapatkan promosi.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.
 - a. Pelatihan dan pengembangan keterampilan.
 - b. Proyek yang menantang dan memberi ruang untuk kreativitas.

2.4.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	M. Rafli Rif'at Ramli, Yos Karimudin, dan Lina Dameria Siregar (2024)	Pengaruh Pelatihan Kerja <i>On the job training</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Radio Suara Pesona Indah Palembang	Kinerja Karyawan (Y) Pelatihan kerja on the job taining (X)	1. Pelatihan <i>On the job training</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Wahidatur Rosyidah, Dilla Nurfadilla, Suharyanto (2024)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Kinerja Karyawan (Y) Pelatihan (X1) Motivasi (X2) Fleksibilitas Kerja (X3)	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Rani Indah Putri & Kartini Harahap (2023)	Pengaruh <i>Hard Skill</i> , <i>Soft skill</i> , dan Pengalam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tok The Athlete's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan)	Kinerja Karyawan (Y) <i>Hard Skill</i> (X1) <i>Soft skill</i> (X2) Pengalam Kerja (X3)	1. <i>Hard Skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . 3. Pengalam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Adi Sismanto & Peri Yusrizal (2023)	Pengaruh <i>Soft skill</i> , <i>Hard Skill</i> , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RBTv Kota Bengkulu.	Kinerja Karyawan (Y) <i>Soft skill</i> (X1) <i>Hard Skill</i> (X2) Motivasi Kerja (X3)	1. <i>Hard Skill</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. dan terdapat pengaruh negatif antara <i>Soft skill</i> terhadap kinerja karyawan.

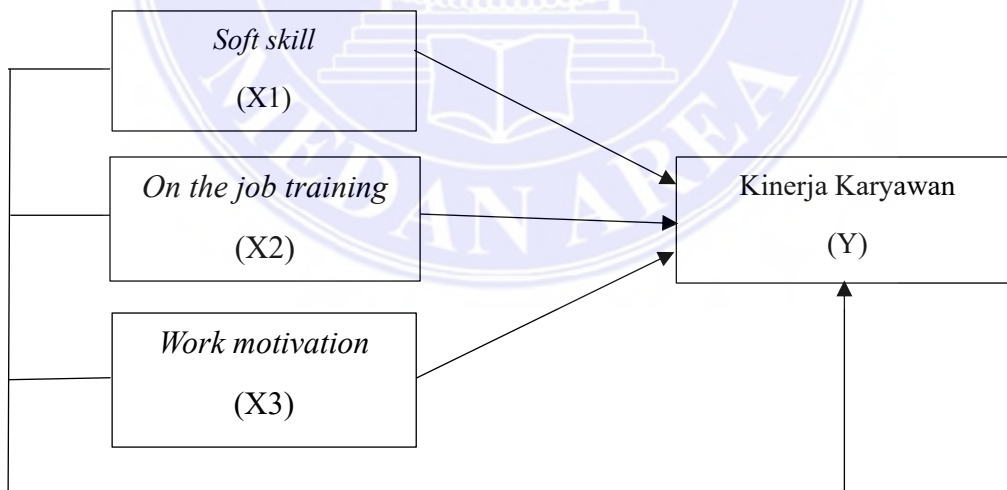
No	Nama/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
5.	Rosiana Wisuda Putri & Puji Astuti (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan (Y) Pelatihan (X1) Motivasi Kerja (X2)	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Andy Hakim (2021)	Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir serta <i>Soft skill</i> terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan (Y) Motivasi (X1) Pengembangan Karir (X2) <i>Soft skill</i> (X3)	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. dan terdapat pengaruh negatif antara <i>Soft skill</i> terhadap kinerja karyawan.
7.	Marya Mujayana (2020)	Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft skill</i> terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan (Y) <i>Hard Skill</i> (X1) <i>Soft skill</i> (X2)	1. <i>Hard Skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..
8.	S. Anugrah Irawati, Fadial, dan Joan Oki Aprilyanto (2020)	Pengaruh <i>Soft skill</i> dan <i>Hard Skill</i> terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan	Kinerja karyawan (Y) <i>Soft skill</i> (X1) <i>Hard Skill</i> (X2)	1. <i>Soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Hard Skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Fhalina Lisdiana Hardi (2020)	Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft skill</i> terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan (Y) <i>Hard Skill</i> (X1) <i>Soft skill</i> (X2)	1. <i>Hard Skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
10.	M. Sumiati & R. Purbasari (2019)	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Iron Bird Transport	Kinerja Karyawan (Y) Motivasi kerja (X1) Kepuasan kerja (X2) Kemampuan kerja (X3)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. dan terdapat pengaruh negatif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pengkajian secara teoritis mengenai pengaruh *Soft skill*, *On the job training* dan *Work motivation* terhadap kinerja karyawan, maka dapat digambarkan sebuah konsep sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah yang akan diteliti kebenarannya. Dari hipotesis yang telah disampaikan sebelumnya dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Diduga *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Palma Gemilang Kencana Jambi.
2. H2: Diduga *On the job training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Palama Gemilang Kencana Jambi.
3. H3: Diduga *Work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Palma Gemilang Kencana Jambi.
4. H4: Diduga *Soft skill, On the job training, dan Work motivation* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Gemilang Kencana Jambi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2019) penelitian asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono, (2019) pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan dan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan”.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga peneliti mendapatkan data dan informasi yang digunakan sebagai bukti dalam melakukan suatu penelitian. Penelitian ini berlokasi di PT. Palma Gemilang Kencana Jalan Simpang Tuan, Kecamatan Mendahara Ulu, Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Jambi.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Rencana Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025	Feb 2025	Mar 2025	Apr 2025	Mei 2025	Jun 2025	Jul 2025	Agst 2025	Sept 2025
1.	Pembuatan Proposal	■											
2.	Bimbingan Proposal		■										
3.	Seminar Proposal			■									
4.	Pengumpulan Data				■								
5.	Analisis Data					■	■	■	■				
6.	Penyusunan Skripsi								■	■	■		
7.	Seminar Hasil										■		
8.	Sidang Meja Hijau												■

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diperiksa dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dari PT. Palma Gemilang Kencana Jambi yang berjumlah 81 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), sampel populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu, serta harus mewakili populasi yang diteliti. Bila populasi

besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena pengambilan sampel yang merupakan keseluruhan dari populasi karyawan di PT. Palma Gemilang Kencana Jambi.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Stephen & Judge, (2022)	1.Kualitas kerja. 2. Kuantitas Kerja. 3.Ketepatan Waktu. 4.Efektifitas. 5.Komitmen. Stephen & Judge, (2022)	<i>Likert</i>
2.	<i>Soft skill</i>	<i>Soft skill</i> merupakan kemampuan berbicara yang mencerminkan ide dan informasi ataupun menjelaskan suatu topik dengan jelas, mudah dalam memahami topik yang belum dikenal, mampu berinteraksi dan bekerja secara kooperatif dalam kelompok. R. I. Putri & Harahap, (2023)	1.Kemampuan Komunikasi. 2.Kerjasama. 3.Tanggung Jawab 4.Kejujuran. 5.Adaptasi. R. I. Putri & Harahap, (2023)	<i>Likert</i>
3.	<i>On the job taining</i>	<i>On the job training</i> adalah suatu pengalaman di dalam mencari perubahan permanen secara relatif pada suatu individu yang akan memperbaiki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya Hasan & Jember (2023)	1.Job Rotation. 2.Promosi Jabatan. 3. <i>Counseling</i> . 4.Magang. Hasan & Jember (2023)	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
4	<i>Work motivation</i>	<i>Work motivation</i> mengacu pada dorongan biologis, sosial, dan bawaan yang dimiliki setiap karyawan dan merupakan alasan atau keinginan di balik nilai, sikap, dan atusiasme mereka terhadap pekerjaan mereka sebagaimana ditunjukkan oleh perilaku terbaik dan kemauan mereka untuk berkolaborasi secara efektif untuk memnuhi kebutuhan mereka sendiri, komitmen organisasi, dan tujuan organisasi. Djendoko, (2023)	1.Kebutuhan Fisiologis. 2.Kebutuhan Keamanan. 3.Kebutuhan Sosial. 4.Kebutuhan Penghargaan. 5.Kebutuhan Aktualisasi Diri. Djendoko, (2023)	<i>Likert</i>

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang terdapat dalam penelitian ini adalah data primer, (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa data primer adalah yang diberikan secara langsung oleh sumber data kepada pengumpul data. Informasi ini di kumpulkan dari tanggapan survei yang dikirim karyawan.

Skala adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2019). Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan daftar pertanyaan, yaitu dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3. 3 Bobot Nilai Angket

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono 2019

3.6 Jenis dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

Menurut (Alfifto, 2024), berdasarkan pengelompokannya, data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

3.6.2 Sumber Data

Menurut Alfifto (2024), Sumber data mengacu pada informasi mentah atau pengamatan yang dikumpulkan sebagai informasi. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden yaitu karyawan PT Palma Gemilang Kencana Jambi. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara singkat kepada responden.
- b. Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, perusahaan,

dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional serta data mengenai penggunaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Instrumen ini memiliki peran krusial dalam menentukan kualitas dan keakuratan hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Alfifto (2024), uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu pengukuran instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan tujuan dan harapan peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation* atau disebut r_{hitung} pada setiap butir pertanyaan terhadap nilai r_{tabel} . Pengujian validitas akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0.361$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r > 0.361$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil dari uji validitas ini akan digunakan untuk melihat seberapa jauh kesesuaian alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya pada sebuah objek penelitian yang dapat dilihat berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan apakah penelitian tersebut dapat reliabel/handal dalam menentukan seberapa akurat atau diandalkan sebuah alat pengukur sehingga dapat dinyatakan reliabel jika instrumen tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka mendapatkan hasil yang sama. Uji reliabilitas, menurut Sugiyono (2019), mengukur seberapa baik pengukuran yang dilakukan dengan objek yang sama dapat menghasilkan data yang konsisten. Metodologi Alpha Cronbach adalah metode yang digunakan untuk penilaian keandalan. Uji reliabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan taraf signifikansi 0,6 jika $r_{\alpha} > 0,6$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2019) “ Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum”. Pada analisis statistik deskriptif tolak ukur dari pendeskripsian yang dilakukan yaitu dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun presentase. Pada penelitian ini menyajikan datanya dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang diperoleh dari hasil penyebaran angket.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini jenis analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh

variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019), rumus pada analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja karyawan

a = Koefisien Konstanta

B = Koefisien Regresi

X1 = *Soft skill*

X2 = *On the job training*

X3 = *Work motivation.*

3.9 Uji Asumsi Klasik

Model regresi memiliki beberapa asumsi dasar yang harus dipenuhi untuk menghasilkan estimasi baik atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa perasamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Asumsi-asumsi dasar tersebut mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Alfifto (2024) uji asumsi klasik merupakan syarat statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier berganda berdasarkan *Ordinary Least*

Squares (OLS) untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh adalah yang terbaik dalam hal keakuratan estimasi yang tidak bias dan konsisten. Sedangkan pada uji K-S, hipotesis yang dibentuk sebagai berikut:

H_0 : residual tersebar normal

H_a : residual tidak tersebar normal

Penelitian ini menghadapi keterbatasan sampel yang cukup kecil, oleh karena itu pendekatan yang tepat untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan analisis grafis dan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*.

3.9.2 Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antar variabel independen. Multikoleniaritas dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan variance inflasi faktor (VIF). Suatu model dikatakan multikoleniaritas jika nilai toleransinya kurang dari 0,10 atau faktor inflasi varians lebih besar dari 10. Uji multikoleniaritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah setiap variabel independen berhubungan linier atau tidak.

3.9.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terjadi tidak seragaman varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Jika varians residual tetap konstan dari satu pengamatan ke

pengamatan lain, hal tersebut disebut sebagai heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Model regresi yang dianggap baik adalah yang menunjukkan homoskedastisitas, atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Uji Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan pada penelitian diuji menggunakan uji statistik t. Uji t berfungsi untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.10.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat serta untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah Jika signifikan $t \leq \text{sig.}\alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, namun jika signifikan $t \geq \text{sig.}\alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Aplikasi SPSS digunakan untuk membantu pengujian signifikan korelasi dengan cara hasil output t hitung dibandingkan dengan t table.

3.10.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat pada model analisis regresi linier berganda. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah, jika signifikan $F \leq \text{sig.}\alpha$

(0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun jika signifikan $F \geq \text{sig.}\alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta nilai koefisien determinasi (R^2) dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Palma Gemilang Kencana Jambi. Hal ini berarti peningkatan kemampuan *Soft skill* seperti komunikasi, kerjasama, tanggung jawab, kejujuran dan adaptasi akan meningkatkan produktivitas dan eektivitas kerja karyawan. Yang artinya bahwa *soft skill* mengalami peningkatan yang diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.
2. *On the job training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Palma Gemilang Kencana Jambi. Hal ini berarti peningkatan kemampuan *on the job training* seperti *job rotation*, promosi jabatan, *counseling*, dan magang akan meningkatkan pencapaian target kerja. Yang artinya bahwa *on the job training* mengalami peningkatan yang diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.
3. *Work motivation* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Palma Gemilang Kencana Jambi. Hal ini berarti peningkatan *work motivation* seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri akan mendorong karyawan untuk lebih optimal dan tahan

terhadap tekanan. Yang artinya *work motivation* mengalami peningkatan yang diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

4. *Soft skill, On the job training* dan *Work motivation* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa *soft skill, on the job training* dan *work motivation* mengalami peningkatan yang diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

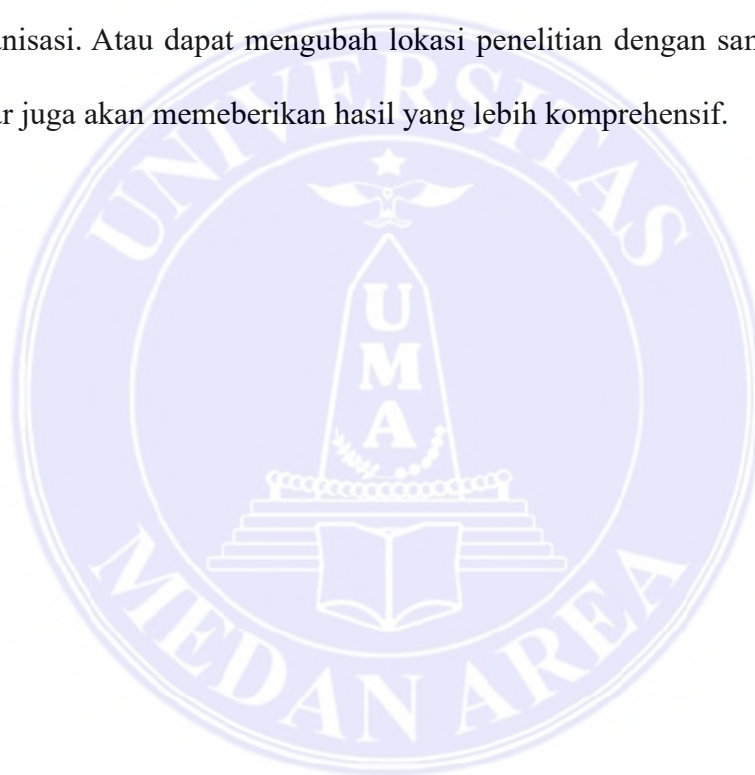
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, bahwasannya *Soft skill* pada perusahaan ini sudah cukup baik dengan nilai *mean* terendah yaitu sebesar 3.44, tetapi agar lebih baik lagi saya menyarankan untuk mengadakan program keterampilan interpersonal, seperti pelatihan *team work* dan komunikasi efektif untuk meningkatkan semangat dan kolaborasi antar karyawan.
2. Untuk *On the job training*, terdapat nilai *mean* terendah yaitu sebesar 3.43 yang menunjukkan bahwa *On the job training* pada perusahaan ini sudah baik, akan tetapi agar lebih baik lagi saya menyarankan perusahaan mengintegrasikan manajemen stres dalam materi *On the job training*, misalnya dengan pelatihan teknik relaksasi dan pengelolaan emosi agar karyawan dapat menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih baik.
3. Untuk *Work motivation* terdapat nilai *mean* terendah yaitu sebesar 3.64 yang menunjukkan *work motivation* pada perusahaan ini sudah cukup baik, akan tetapi agar lebih baik lagi saya menyarankan perusahaan meningkatkan program

kegiatan sosial dan kebersamaan yang melibatkan seluruh karyawan, seperti donor darah, atau kegiatan sosial dimasyarakat untuk menumbuhkan kepedulian dan kebersamaan.

4. Peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain, selain dari variabel *Soft skill*, *On the job training*, dan *work motivation* seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Atau dapat mengubah lokasi penelitian dengan sampel yang lebih besar juga akan memberikan hasil yang lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R., & Verawati, D. M. (2022). Analisis Metode *on the job training* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pdam Kota Magelang). *Economos : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 45–51. <https://doi.org/10.31850/economos.v5i1.1617>
- Agung Gde Mantra Suarjana, A., Mei Wahyuni, L., Komang Mahayana Putra, I., Akuntansi, J., Negeri Bali, P., & Administrasi Niaga, J. (2022). The Influence of Competency on Performance in Efforts to Realize Competency Integration of Hard Skills and *Soft skills* of Accounting Graduates. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 18(2), 2022. <http://ojs.pnb.ac.id/index.php/GBK>
- Alfifto. (2024). *Statistika Penelitian: Konsep Dan Kasus*. Uma Press.
- Ananto, P. (2021). *Skills untuk pendidikan Vokasi (Life Skills Education)*.
- Anggraini, N. D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh *Soft skill* Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Rachmatullaily Tinakartika Rinda*, 4(3), 358–364. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Dahlan, T., Murfiah, U., Indriani, R., & ... (2022). *Soft skill kewirausahaan. ... Kewirausahaan*. http://repository.unpas.ac.id/58248/1/B1.1_Soft_skill_Kewirausahaan.pdf
- Djendoko, D. (2003). *Motivasi Kerja. January*. <http://dewey.petra.ac.id>.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Hakim, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Serta Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 2(3), 66–73. <https://doi.org/10.47065/jbe.v2i3.903>
- Hasan, F., & Jember, U. (2023). *buku KONSEP DASAR PELATIHAN fix. October 2018*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawati, S. A. (2020). Pengaruh *Soft skill* dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan. *Eco-Entrepreneurship*, Vol 6(No 1), 97–107.
- Irma Sari Octaviani & Edi Mulyanto. (2021). Motivasi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *CV.Pena Persada*, 44–67.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.

- Lisdiana Hardi, F. (2020). Pengaruh Hardskill dan Ssoftskill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung. *Jurnal Riset Mahasiswa (BRAINY)*, 1(2), 8–15.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- MUHAMMAD ROCHIMIN, & SUKRISPIYANTO. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 20(2), 100–106. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18>
- Muhmin, A. H. (2018). Pentingnya Pengembangan *Soft skills* Mahasiswa Di Perguruan Tinggi. *Forum Ilmiah*, 15(2), 330–338.
- Mujayana, M. (2020). Marya Mujayana. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 1–12.
- Nabella, R. I. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Retail*, 2(02), 215–226. <https://doi.org/10.47080/jumerita.v2i02.2255>
- Nurlailah, Kusnadi, & Maksun, A. H. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Regresi Linear Berganda. *Industri Inovatif - Jurnal Teknik Industri ITN Malang*, 11(2), 90–97.
- Pambajeng, A. P., Sari, H. M. K., & Sumartik. (2024). the Influence of Internship Experience, *Work motivation*, and *Soft skills* on College Student Work Readiness in Entering the World of Work Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, Dan *Soft skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerj. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7.
- Publik, A., Ilmu, F., Politik, I., & Djuanda, U. (2024). 1652-1659+PENGARUH+MOTIVASI+TERHADAP+KINERJA+KARYAWAN+(Artikel+Kuliah+Kerja+Lapangan). 3, 1652–1659.
- Putri, I. I., Siring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh Hard Skill dan *Soft skill* Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 223–238. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.588>
- Putri, R. I., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Hard Skill, *Soft skill* dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tok The Athlete's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan). *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME*, 3(4), 685–698. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Ramli, M. R. R., Karimudin, Y., & Siregar, L. D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja *On the job training* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Radio Suara Pesona Indah Palembang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1273–

1281. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.636>

Ray, A., dan Philips, B. (2018). *Pengembangan Soft skill untuk Sukses di Dunia Kerja*. Jakarta: Penerbit Bisnis.

Rini Wulandari, Moch. Saleh Udin, & Taufik Akbar. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Kec. Gurah Kab. Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 239–252. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.234>

Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2022. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-16. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Rosyidah, W., Nurfadilla, D., & Suharyanto. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 692–700. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4494>

Said, M., & Firman, A. (2021). Konsep dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Penerbit Goresa Pena*, 186.

Samsudin, H. (2023). *KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Dr. Harun Samsuddin, S. Pd., M. M.*, (Issue May).

Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>

Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Buyung, H., & Safrizal, A. (2019). Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(3), 977–988. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>

Sedarmayanti, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh *Soft skill* Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas PGRI Semarang). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195–204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>

Sismanto, A., & Yusrizal, P. (2023). *Soft skill*, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rbtv Kota Bengkulu. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 245–251. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4794>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (N. Apri (ed.); 3rd ed.).
- Sumiati, M., & Purbasari, R. N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Iron Bird Transport. *Jurnal Bisnis Dan Akutansi*, 21(1), 211–220.
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciu rbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484 _SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI





Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Responden yang terhormat:

Bersama ini saya Ester Nainggolan (218320089) memohon kesediaan bapak ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan, informasi yang diberikan akan menjadi data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Medan Area dengan judul Pengaruh *Soft Skill* dan *On The Job Training* Serta *Work Motivation* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Gemilang Kencana Jambi.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyesuaian penelitian saya, atas bantuan Bapak/ Ibu saya ucapkan terimakasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda cheklist pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- | | | |
|------------------------|---------|-----------------|
| a. Sangat Setuju | : (SS) | : dengan skor 5 |
| b. Setuju | : (S) | : dengan skor 4 |
| c. Kurang Setuju | : (KS) | : dengan skor 3 |
| d. Tidak Setuju | : (TS) | : dengan skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | : (STS) | : dengan skor 1 |

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan

3. Umur : a. 20-30 tahun
 b. 31-40 tahun
 c. 41-50 tahun
 d. >50 tahun

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Ops				
		STS	TS	KS	SS	SS
1.	Kualitas Kerja Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja dengan cara mengkomunikasikannya dengan tim.					
2.	Saya dapat beradaptasi dan memahami prosedur/standart operasional perusahaan.					
3.	Kuantitas Kerja Saya dapat menyelesaikan lebih banyak tugas setelah mengikuti program <i>On the job training</i> .					
4.	<i>On the job training</i> memberikan pemahaman baru yang meningkatkan kontribusi saya terhadap target tim kerja.					
5.	Ketepatan Waktu Saya mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu ketika saya termotivasi oleh lingkungan kerja.					
6.	Kinerja saya meningkat ketika saya memiliki tujuan yang jelas dan relevan dengan pekerjaan saya.					
7.	Efektivitas Kerja sama tim yang baik membuat saya lebih efektif dalam mencapai target kerja.					

8.	Kinerja saya menjadi lebih efektif karena penerapan langsung dari materi yang saya pelajari selama <i>On the job training</i> .					
9.	Komitmen Saya merasa motivasi kerja saya mendorong saya untuk tetap setia pada tujuan organisasi.					
10.	Motivasi kerja yang tinggi membantu saya bertahan dan terus memberikan kontribusi meskipun menghadapi tekanan pekerjaan.					

Soft skill (X1)

No	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Kemampuan Komunikasi Saya dapat menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami.					
2.	Saya mampu menyampaikan saran dan kritik dengan jelas.					
3.	Kerjasama Saya bersedia membantu anggota tim lain yang membutuhkan.					
4.	Saya berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan anggota tim.					
5.	Tanggung Jawab Saya berani mengakui kesalahan dan bertanggung jawab untuk memperbaikinya.					
6.	Saya berinisiatif untuk mencari solusi jika menghadapi masalah dalam pekerjaan.					

7.	Kejujuran Saya melaporkan hasil kerja atau penelitian dengan jujur dan akurat.					
8.	Saya jujur dan terbuka dalam berkomunikasi dengan orang lain.					
9.	Adaptasi Saya mudah beradaptasi dengan gaya kerja anggota tim yang berbeda.					
10.	Saya mampu berfikir fleksibel dan melihat masalah dari berbagai sudut pandang.					

On the job training (X2)

No	Pernyataan	Ops				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Job Rotation Saya merasa lebih dihargai oleh perusahaan karena diberi kesempatan untuk berkembang melalui rotasi pekerjaan.					
2.	Melalui rotasi pekerjaan, saya memperoleh keterampilan baru yang bermanfaat bagi karir saya.					
3.	Promosi Jabatan Saya merasa <i>On the job training</i> merupakan investasi yang baik untuk pengembangan karir dan promosi saya.					
4.	Partisipasi saya dalam <i>On the job training</i> menjadi pertimbangan keputusan promosi.					
5.	Counseling Konseling membantu saya mengembangkan motivasi dan kepuasan kerja.					

6.	Konseling membantu saya mengelola stres dan tekanan kerja dengan lebih baik.					
7.	Magang Tugas-tugas yang diberikan selama magang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan didunia kerja.					
8.	Magang meningkatkan daya saing saya di pasar kerja.					

Work motivation (X3)

No	Pernyataan	Ops				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Kebutuhan Fisiologis Saya termotivasi untuk bekerja dengan baik karena gaji/ upah yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya.					
2.	Adanya jaminan kesehatan dari perusahaan memberikan rasa aman dan meningkatkan motivasi saya.					
3.	Kebutuhan Keamanan Saya yakin bahwa perusahaan memberikan jaminan pendapatan yang stabil.					
4.	Adanya program kesejahteraan karyawan (misalnya asuransi, pensiun) memberikan rasa aman dan meningkatkan motivasi.					
5.	Kebutuhan Sosial Kerjasama tim yang solid meningkatkan saya dalam bekerja.					

6.	Saya merasa lebih termotivasi setelah berpartisipasi dalam kegiatan sosial perusahaan.					
7.	Kebutuhan Penghargaan. Saya mendapatkan pengakuan atas kontribusi pekerjaan saya.					
8.	Saya terinovasi untuk bekerja lebih baik agar dipromosikan ke jabatan yang lebih baik.					
9.	Kebutuhan Aktualisasi Diri Pekerjaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru.					
10.	Saya termotivasi menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan menantang.					

Lampiran 2. Tabulasi Data

Kinerja Karyawan (Y)

y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10
4	4	4	4	3	4	3	2	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
3	3	3	2	2	2	2	2	4	3
1	1	1	1	1	1	4	1	1	1
4	4	2	2	4	4	4	3	1	1
4	2	4	4	4	3	4	1	3	2
1	4	4	3	3	1	5	2	2	3
5	2	4	1	3	5	5	2	3	1
4	4	3	3	2	3	1	4	4	3
2	2	2	1	2	2	2	3	2	2
4	4	1	3	3	4	4	1	3	1
5	5	1	4	3	4	4	1	1	3
4	4	4	4	5	4	4	1	4	4
4	2	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	2	4	3	4	4	3	4	3
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	2	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	2	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	1	5
5	5	5	5	5	5	5	2	2	4
4	4	4	4	5	4	4	4	2	4
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	5	5	4	4	1	1	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	3	4	3
4	4	5	5	2	4	4	1	3	3
4	5	5	5	2	4	5	2	4	4
4	4	4	4	3	4	4	1	3	3
4	4	2	4	2	4	2	1	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10
2	5	2	5	3	4	4	3	4	4
4	4	5	5	3	4	4	2	3	3
5	5	4	5	4	4	4	3	3	4
5	1	5	5	3	4	5	3	3	4
5	5	5	5	4	4	5	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
4	1	4	4	4	4	4	2	4	4
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
2	5	1	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
4	4	4	4	3	4	4	2	4	3
5	5	5	5	4	5	5	1	3	3
5	5	5	5	2	5	5	1	4	4
3	1	5	5	1	4	5	5	4	5
4	2	4	2	4	4	4	2	4	4
2	2	2	2	2	2	2	4	2	4
1	5	5	5	2	1	5	4	2	2
4	4	4	4	4	4	4	2	3	2
1	2	1	5	5	5	1	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	2	5
5	5	5	5	5	5	5	2	2	4
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	4	5	5	1	4	4

y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10
4	4	5	1	5	2	4	4	4	2
5	1	1	4	4	5	5	4	4	5
2	2	4	4	4	4	4	1	2	4
3	5	1	4	4	4	4	4	4	1
4	1	3	4	1	5	5	1	5	4
5	4	1	1	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	4	4	4	5	1	4

Soft skill (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
4	2	4	3	3	3	4	3	4	3
2	3	2	2	3	3	3	4	3	2
2	2	2	2	2	2	2	5	2	5
5	1	5	1	1	4	4	4	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	4	2	3	3	4	4	4	5
3	1	3	1	3	4	4	4	1	3
3	2	3	2	1	4	3	5	1	3
1	1	2	2	2	3	3	5	3	3
2	1	1	1	2	2	2	4	1	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	1	4	1	3	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	1
4	4	2	1	4	4	1	3	4	2
5	4	4	3	1	2	1	4	2	1
5	4	4	4	2	4	4	4	1	4
4	4	5	3	4	3	4	4	5	2
4	5	5	5	2	2	3	4	4	4
5	4	2	2	2	2	5	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	4	2	2
5	4	4	4	4	5	5	2	2	4
4	4	4	5	5	5	2	2	4	4
4	4	4	4	2	5	1	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	1
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	4	4	1	4	4	4

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
5	5	5	1	1	5	5	1	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
4	3	3	3	5	4	5	1	4	4
2	4	3	2	1	3	3	2	1	1
2	2	4	2	2	4	4	4	3	2
4	4	4	4	2	5	4	4	3	3
1	1	3	2	1	3	3	4	1	1
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	1	1	4	5	4	2	2
2	2	3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	2	3	3	4	4	4	1	3
4	4	3	5	5	4	4	1	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
2	4	4	2	4	4	4	4	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	2	4	4	3	3	3
5	4	4	3	4	5	5	5	4	4
4	2	3	1	1	5	5	3	1	1
5	3	2	4	5	5	5	5	3	5
4	4	2	4	2	4	2	4	4	4
4	4	2	2	2	2	2	2	2	4
4	4	2	1	5	4	2	4	5	2
3	3	4	4	3	4	5	4	3	3
2	2	3	3	1	1	5	1	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	1	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	5	5

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
5	4	2	2	5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	2	4	4	5	5	1
4	4	4	2	2	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	5	2	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	5	1	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	5	1	5	4	4
4	5	4	4	5	1	2	4	4	4
4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
5	1	2	5	5	1	5	1	1	5
5	1	4	2	4	4	4	4	4	4
5	1	5	5	5	4	1	1	4	1
4	4	4	4	5	1	4	4	1	4
2	2	5	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	2	1	1	4	4	3	4

On the job training (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
4	4	2	4	1	4	4	4
4	4	2	3	4	5	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	5	4	4	5	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	2	4	2	2
4	4	2	3	4	5	1	4
5	5	5	2	5	2	5	5
4	4	1	5	2	4	4	5
1	2	2	2	2	2	2	2
4	4	1	4	4	5	4	4
4	4	1	3	3	3	1	3
4	5	3	4	4	5	3	4
4	4	4	5	4	2	3	4
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	3	3	3	5

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
4	4	5	5	3	3	5	3
4	4	4	5	1	5	1	5
4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	2	2	5	5	5	5
5	2	5	5	5	4	4	4
2	5	5	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4
3	4	5	3	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	1	4	4	4
4	3	1	1	4	5	4	2
4	4	3	2	4	4	4	2
4	4	3	3	4	5	4	3
3	2	1	2	5	5	4	2
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	2	4	5	4	3
5	3	3	3	4	5	4	4
4	4	4	3	2	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	4	2	5	5
4	4	2	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	2	2	2	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	1	1	1
4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	2	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	5	4
3	5	1	3	4	5	5	4
4	5	5	1	1	5	2	5
4	4	4	4	4	4	4	4

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
4	2	2	2	4	2	4	2
5	1	4	5	2	5	2	2
4	4	4	2	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5
4	2	1	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	5	2	4
5	5	5	4	4	5	2	5
5	5	5	5	5	5	1	5
5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	2	5	5	5	5	4
5	5	5	2	5	5	5	5
4	4	2	5	4	4	5	4
4	4	2	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	1	5	1	5
5	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	1	4	4	4

Work motivation (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	4	4	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	3	1	5	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
3	5	3	3	1	3	5	4	4	4
2	3	2	2	2	3	4	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
5	5	1	5	4	4	2	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	3	5	5	5	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	2	4	4	2	2	2
1	2	2	2	1	2	4	3	4	2
2	4	2	2	2	2	4	4	4	2
4	4	3	3	3	2	4	4	4	3
2	4	1	1	1	1	4	2	2	2
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
2	4	1	1	3	2	4	5	4	3
2	5	2	3	4	2	4	3	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
3	4	3	4	5	4	4	4	4	4
2	2	2	1	4	1	4	3	4	3
5	3	1	5	5	3	5	3	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	2	4	2	4	2	2	4	2
4	4	5	5	4	1	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
4	3	5	5	5	5	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	1	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	2	4	2	4	4	5	4
4	4	4	4	5	5	1	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	1	5	4	4	4	4
4	4	4	5	1	5	1	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3. Data Hasil SPSS

Uji Validitas

		Correlations										
		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	total
y1.1	Pearson Correlation	1	,283	,472*	,189	,255	,250	,084	,219	,354	,400*	,515*
	Sig. (2-tailed)		,130	,008	,317	,173	,183	,658	,244	,055	,029	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1.2	Pearson Correlation	,283	1	,401*	,401*	,241	,424*	,179	,124	,444*	,283	,564*
	Sig. (2-tailed)	,130		,028	,028	,200	,019	,344	,514	,014	,130	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1.3	Pearson Correlation	,472*	,401*	1	,196	,652*	,614*	,351	,539*	,579*	,614*	,814*
	Sig. (2-tailed)	,008	,028		,298	,000	,000	,057	,002	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1.4	Pearson Correlation	,189	,401*	,196	1	,169	,189	,231	,290	,468*	,189	,503*
	Sig. (2-tailed)	,317	,028	,298		,372	,317	,219	,120	,009	,317	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1.5	Pearson Correlation	,255	,241	,652*	,169	1	,511*	,517*	,448*	,461*	,638*	,744*
	Sig. (2-tailed)	,173	,200	,000	,372		,004	,003	,013	,010	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

y1.6	Pearson Correlation	,250	,424*	,614*	,189	,511*	1	,464*	,614*	,589*	,550*	,784*
	Sig. (2-tailed)	,183	,019	,000	,317	,004		,010	,000	,001	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1.7	Pearson Correlation	,084	,179	,351	,231	,517*	,464*	1	,407*	,040	,211	,532*
	Sig. (2-tailed)	,658	,344	,057	,219	,003	,010		,026	,835	,263	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1.8	Pearson Correlation	,219	,124	,539*	,290	,448*	,614*	,407*	1	,517*	,351	,687*
	Sig. (2-tailed)	,244	,514	,002	,120	,013	,000	,026		,003	,057	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1.9	Pearson Correlation	,354	,444*	,579*	,468*	,461*	,589*	,040	,517*	1	,589*	,765*
	Sig. (2-tailed)	,055	,014	,001	,009	,010	,001	,835	,003		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1.10	Pearson Correlation	,400*	,283	,614*	,189	,638*	,550*	,211	,351	,589*	1	,722*
	Sig. (2-tailed)	,029	,130	,000	,317	,000	,002	,263	,057	,001		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	,515*	,564*	,814*	,503*	,744*	,784*	,532*	,687*	,765*	,722*	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,000	,005	,000	,000	,002	,000	,000	,000	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Correlations												
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	total
x1.1	Pearson Correlation	1	,551*	,050	,176	,340	,074	,302	-,004	,405*	,209	,514*
	Sig. (2-tailed)		,002	,794	,351	,066	,699	,105	,983	,026	,269	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.2	Pearson Correlation	,551*	1	,116	,348	,283	-,013	,264	,122	,585*	-,033	,547*
	Sig. (2-tailed)	,002		,541	,059	,129	,945	,158	,520	,001	,861	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.3	Pearson Correlation	,050	,116	1	,176	,200	,401*	,302	,357	,285	,459*	,576*
	Sig. (2-tailed)	,794	,541		,351	,289	,028	,105	,053	,127	,011	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.4	Pearson Correlation	,176	,348	,176	1	,375*	,274	,199	,135	,156	,038	,501*
	Sig. (2-tailed)	,351	,059	,351		,041	,142	,291	,478	,409	,843	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

x1.5	Pearson Correlation	,340	,283	,200	,375*	1	,311	,649*	,276	,301	,300	,675*
	Sig. (2-tailed)	,066	,129	,289	,041		,094	,000	,139	,106	,107	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.6	Pearson Correlation	,074	-,013	,401*	,274	,311	1	,281	,297	,138	,151	,559*
	Sig. (2-tailed)	,699	,945	,028	,142	,094		,132	,111	,468	,426	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.7	Pearson Correlation	,302	,264	,302	,199	,649*	,281	1	,463*	,390*	,253	,685*
	Sig. (2-tailed)	,105	,158	,105	,291	,000	,132		,010	,033	,177	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.8	Pearson Correlation	-,004	,122	,357	,135	,276	,297	,463*	1	,637*	,185	,600*
	Sig. (2-tailed)	,983	,520	,053	,478	,139	,111	,010		,000	,328	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.9	Pearson Correlation	,405*	,585*	,285	,156	,301	,138	,390*	,637*	1	,185	,695*
	Sig. (2-tailed)	,026	,001	,127	,409	,106	,468	,033	,000		,328	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.10	Pearson Correlation	,209	-,033	,459*	,038	,300	,151	,253	,185	,185	1	,453*
	Sig. (2-tailed)	,269	,861	,011	,843	,107	,426	,177	,328	,328		,012

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	,514*	,547*	,576*	,501*	,675*	,559*	,685*	,600*	,695*	,453*	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,002	,001	,005	,000	,001	,000	,000	,000	,012	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Correlations										
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	total
x2.1	Pearson Correlation	1	,344	,426*	,235	,348	,418*	,243	,301	,712**
	Sig. (2-tailed)		,063	,019	,211	,059	,022	,195	,107	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	,344	1	,129	,426*	,092	,155	,032	,149	,459*
	Sig. (2-tailed)	,063		,498	,019	,629	,414	,866	,433	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	,426*	,129	1	,249	,287	,631**	,250	,186	,665**
	Sig. (2-tailed)	,019	,498		,184	,124	,000	,183	,326	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson Correlation	,235	,426*	,249	1	,224	,287	,273	,045	,537**
	Sig. (2-tailed)	,211	,019	,184		,235	,124	,144	,814	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

x2.5	Pearson Correlation	,348	,092	,287	,224	1	,425*	,155	-,104	,489**
	Sig. (2-tailed)	,059	,629	,124	,235		,019	,414	,583	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.6	Pearson Correlation	,418*	,155	,631**	,287	,425*	1	,408*	,175	,726**
	Sig. (2-tailed)	,022	,414	,000	,124	,019		,025	,354	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.7	Pearson Correlation	,243	,032	,250	,273	,155	,408*	1	,569**	,634**
	Sig. (2-tailed)	,195	,866	,183	,144	,414	,025		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.8	Pearson Correlation	,301	,149	,186	,045	-,104	,175	,569**	1	,532**
	Sig. (2-tailed)	,107	,433	,326	,814	,583	,354	,001		,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	,712**	,459*	,665**	,537**	,489**	,726**	,634**	,532**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,000	,002	,006	,000	,000	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										

Correlations												
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	total
x3.1	Pearson Correlation	1	,014	,484*	,267	,467*	,287	,490*	,332	,335	,104	,635*
	Sig. (2-tailed)		,940	,007	,153	,009	,124	,006	,073	,070	,585	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.2	Pearson Correlation	,014	1	,077	,272	,486*	,327	-,112	,137	,338	,226	,487*
	Sig. (2-tailed)	,940		,684	,147	,006	,078	,554	,471	,068	,229	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.3	Pearson Correlation	,484*	,077	1	,375*	,578*	,579*	,150	,022	,435*	,272	,700*
	Sig. (2-tailed)	,007	,684		,041	,001	,001	,429	,907	,016	,145	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.4	Pearson Correlation	,267	,272	,375*	1	,358	,430*	,027	-,192	,298	-,005	,537*
	Sig. (2-tailed)	,153	,147	,041		,052	,018	,889	,310	,110	,981	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.5	Pearson Correlation	,467*	,486*	,578*	,358	1	,492*	,157	,222	,524*	,226	,783*
	Sig. (2-tailed)	,009	,006	,001	,052		,006	,407	,238	,003	,229	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

x3.6	Pearson Correlation	,287	,327	,579*	,430*	,492*	1	,285	,060	,535*	,216	,752*
	Sig. (2-tailed)	,124	,078	,001	,018	,006		,127	,754	,002	,252	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.7	Pearson Correlation	,490*	-,112	,150	,027	,157	,285	1	,337	,036	-,006	,376*
	Sig. (2-tailed)	,006	,554	,429	,889	,407	,127		,069	,850	,973	,041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.8	Pearson Correlation	,332	,137	,022	-,192	,222	,060	,337	1	,314	,230	,382*
	Sig. (2-tailed)	,073	,471	,907	,310	,238	,754	,069		,091	,221	,037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.9	Pearson Correlation	,335	,338	,435*	,298	,524*	,535*	,036	,314	1	,056	,690*
	Sig. (2-tailed)	,070	,068	,016	,110	,003	,002	,850	,091		,767	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.10	Pearson Correlation	,104	,226	,272	-,005	,226	,216	-,006	,230	,056	1	,395*
	Sig. (2-tailed)	,585	,229	,145	,981	,229	,252	,973	,221	,767		,031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	,635*	,487*	,700*	,537*	,783*	,752*	,376*	,382*	,690*	,395*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,002	,000	,000	,041	,037	,000	,031	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Uji Reliabilitas

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,858	,858	10

Soft skill (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,769	,783	10

On the job training

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,739	,740	8

Work motivation

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,776	,775	10

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	46	56,8	56,8	56,8
	Perempuan	35	43,2	43,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	46	56,8	72,1	72,1
	31-40 tahun	24	29,6	29,6	86,4
	41-50 tahun	8	9,9	9,9	96,3
	> 50 tahun	3	3,7	3,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Minimum	Maximum
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%						
Y.1	2	2.5	10	2.3	12	4.8	47	58.0	10	12.3	3.65	4.00	4.00	1.09	1.00	5.00
Y.2	1	1.2	6	7.4	7	8.6	51	63.0	16	19.8	3.93	4.00	4.00	1.21	1.00	5.00
Y.3	4	4.9	10	12.3	10	12.3	40	49.4	17	21.0	3.69	4.00	4.00	1.28	1.00	5.00
Y.4	4	4.9	9	11.1	8	9.9	42	51.9	18	22.2	3.75	4.00	4.00	1.18	1.00	5.00
Y.5	4	4.9	7	8.6	6	7.4	47	58.0	17	21.0	3.81	4.00	4.00	1.07	1.00	5.00
Y.6	4	4.9	9	11.1	7	8.6	46	56.8	15	18.5	3.73	4.00	4.00	0.95	1.00	5.00
Y.7	2	2.5	5	6.2	6	7.4	54	66.7	14	17.3	3.90	4.00	4.00	0.97	1.00	5.00
Y.8	2	2.5	6	7.4	13	16	47	58.0	13	16.0	3.78	3.00	4.00	1.36	1.00	5.00
Y.9	1	1.2	5	6.2	5	6.2	52	64.2	18	22.2	4.00	4.00	4.00	1.11	1.00	5.00
Y.10	1	1.2	9	11.1	10	12.3	46	56.8	15	18.5	3.80	4.00	4.00	1.06	1.00	5.00
X1.1	4	4.9	10	12.3	6	7.4	40	49.4	24	29.9	3.79	4.00	4.00	1.11	1.00	5.00
X1.2	10	12.3	10	12.3	5	6.2	46	56.8	10	12.3	3.44	4.00	4.00	1.22	1.00	5.00
X1.3	3	3.7	15	18.5	11	13.6	38	46.9	14	17.3	3.56	4.00	4.00	1.10	1.00	5.00
X1.4	11	13.6	17	21.1	8	9.9	32	39.5	13	16.0	4.07	4.00	4.00	1.33	1.00	5.00
X1.5	14	17.3	15	18.5	7	8.6	29	35.8	16	19.8	4.09	4.00	4.00	1.41	1.00	5.00
X1.6	7	8.6	6	7.4	8	9.9	44	54.3	16	19.8	4.05	4.00	4.00	1.14	1.00	5.00

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Minimum	Maximum
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%						
X1.7	9	11.1	7	8.6	7	8.6	4	4.9	1	2.2	4.26	4.00	4.00	1.24	1.00	5.00
X1.8	8	9.9	5	6.2	5	6.2	4	4.9	1	1.7	3.95	4.00	4.00	1.14	1.00	5.00
X1.9	16	19.8	8	9.9	10	12.3	3	3.7	1	1.2	4.05	4.00	4.00	1.35	1.00	5.00
X1.10	11	13.6	11	13.6	13	16.0	3	3.4	1	1.2	4.09	4.00	4.00	1.27	1.00	5.00
X2.1	2	2.5	3	3.7	7	8.6	5	5.3	1	1.8	3.99	4.00	4.00	0.83	1.00	5.00
X2.2	2	2.5	9	11.1	5	6.2	4	4.9	1	1.8	3.86	4.00	4.00	0.97	1.00	5.00
X2.3	8	9.9	15	18.5	7	8.6	3	3.4	1	1.5	3.43	4.00	4.00	1.26	1.00	5.00
X2.4	3	3.7	13	16.0	10	12.3	3	3.4	16	19.8	3.64	4.00	4.00	1.09	1.00	5.00
X2.5	7	8.6	10	12.3	3	3.7	4	4.9	16	19.8	3.65	4.00	4.00	1.18	1.00	5.00
X2.6	2	2.5	7	8.6	4	4.9	3	3.4	3	3.9	4.10	4.00	4.00	1.01	1.00	5.00
X2.7	7	8.6	8	9.9	5	6.2	4	4.9	14	17.3	3.65	4.00	4.00	1.14	1.00	5.00
X2.8	2	2.5	8	9.9	6	7.4	4	4.9	2	2.4	3.90	4.00	4.00	0.97	1.00	5.00
X3.1	2	2.5	10	12.3	12	14.8	4	4.9	10	12.3	3.65	4.00	4.00	0.94	1.00	5.00
X3.2	1	1.2	6	7.4	7	8.6	5	5.3	16	19.8	3.93	4.00	4.00	0.83	1.00	5.00
X3.3	5	6.2	10	12.3	10	12.3	4	4.9	16	19.8	3.64	4.00	4.00	1.12	1.00	5.00
X3.4	4	4.9	9	11.1	8	9.9	4	4.9	18	22.2	3.75	4.00	4.00	1.08	1.00	5.00
X3.5	6	7.4	7	8.6	6	7.4	4	4.9	16	19.8	3.73	4.00	4.00	1.11	1.00	5.00
X3.6	5	6.2	9	11.1	6	7.4	4	4.9	15	18.5	3.70	4.00	4.00	1.09	1.00	5.00

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Minimum	Maximum
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%						
X3.7	4	4.9	5	6.2	6	7.4	5	65.4	13	16	3.81	4.00	4.00	0.95	1.00	5.00
X3.8	2	2.5	6	7.4	12	14.8	4	58.7	14	17.3	3.80	4.00	4.00	0.90	1.00	5.00
X3.9	1	1.2	5	6.2	5	6.2	5	64.2	18	22.2	4.00	4.00	4.00	0.81	1.00	5.00
X3.10	1	1.2	9	11.1	10	12.3	4	56.8	15	18.5	3.80	4.00	4.00	0.91	1.00	5.00

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work_Motivation, On_the_Job_Training, Soft_Skill ^b		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,626	,612	4,100
a. Predictors: (Constant), Work_Motivation, On_the_Job_Training, Soft_Skill				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2168,485	3	722,828	43,003	,000 ^b
	Residual	1294,281	77	16,809		
	Total	3462,765	80			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Work_Motivation, On_the_Job_Training, Soft_Skill						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,304	2,769		2,638	,010
	Soft_Skill	,306	,106	,346	2,892	,005
	On_the_Job_Training	,301	,128	,241	2,359	,021
	Work_Motivation	,260	,121	,286	2,156	,034
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

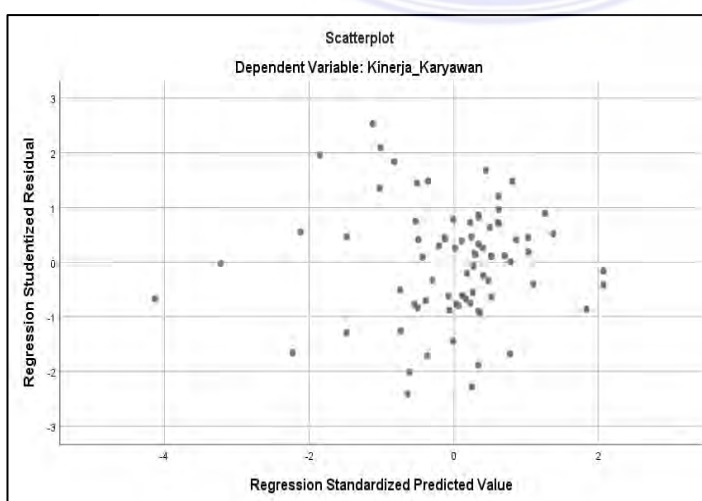
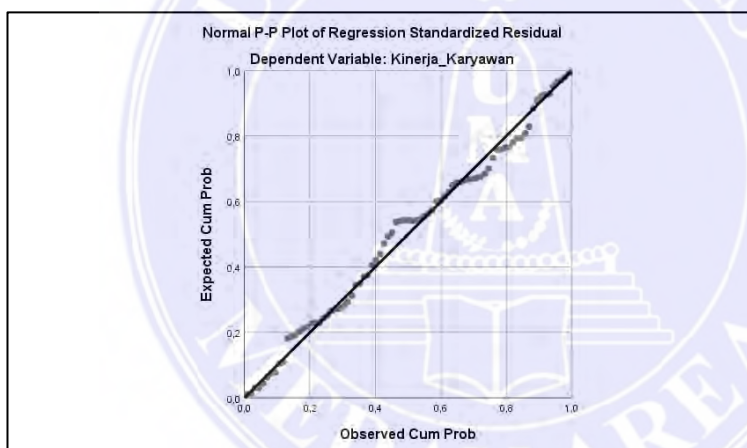
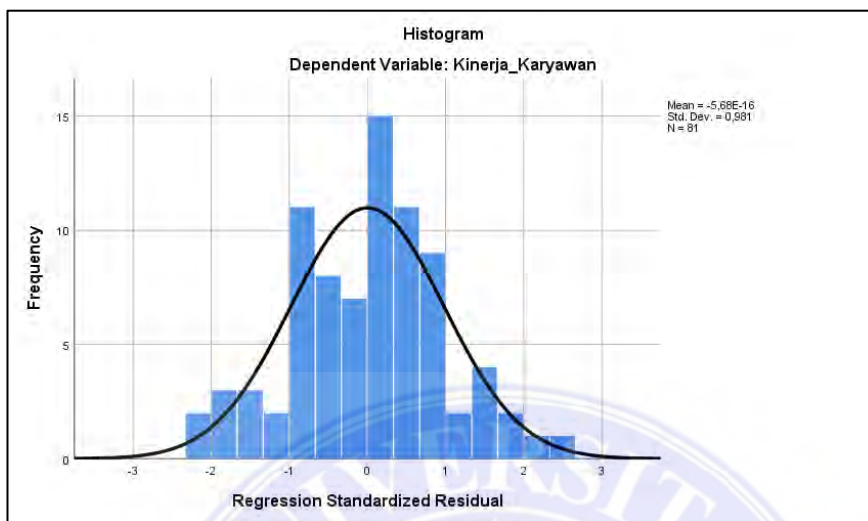
Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Soft_Skill	On_the_Job_Training	Work_Motivation
1	1	3,958	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,024	12,807	,71	,17	,00	,04
	3	,011	18,663	,29	,32	,75	,00
	4	,007	24,617	,00	,51	,25	,96
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan							

Residuals Statistics^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15,37	47,64	36,88	5,206	81
Std. Predicted Value	-4,131	2,067	,000	1,000	81
Standard Error of Predicted Value	,476	2,095	,843	,349	81
Adjusted Predicted Value	16,17	47,76	36,92	5,184	81
Residual	-9,558	9,954	,000	4,022	81
Std. Residual	-2,331	2,428	,000	,981	81
Stud. Residual	-2,414	2,531	-,005	1,012	81
Deleted Residual	-10,249	10,816	-,040	4,287	81
Stud. Deleted Residual	-2,495	2,626	-,005	1,026	81
Mahal. Distance	,090	19,892	2,963	3,764	81
Cook's Distance	,000	,248	,017	,039	81
Centered Leverage Value	,001	,249	,037	,047	81

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan


df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470

10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,02225191
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,054
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Lampiran 4. Surat Izin Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I Jalan Kotam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360188 7360878 7364348 (061) 738017 Medan 20221
Kampus II Jalan Sejahtera Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ.medanarca@uma.ac.id

16 Januari 2025

Nomor : 174 /FEB/01.II/2025
Lamp. : -
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
PT. Palma Gemilang Kencana Jambi

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :


Nama : Ester Nainggolan
NPM : 218320089
Program Studi : **Manajemen**
Judul : Pengaruh Soft Skill, On the job training, dan Work Motivation Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palma Gemilang Kencana Jambi




Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Kaprodi
Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
Program Studi Manajemen


An. Kaprodi, SE, M. Si

Lampiran 5. Surat Selesai Riset



PT. PALMA GEMILANG KENCANA Pabrik Minyak Kelapa sawit

Mill Office :
Jl. Lintas Jambi - Tungkal
Desa Bukit Tempurung, Kec. Mendahara Ulu
Kab. Tanjabtim Jambi - 36764

Head Office :
Jln. Palembang No. 35,
Pandaui Hilir, Medan Perjuangan
Telp : 061 - 4150136

Nomor: 001/HRD/EXT-PGK/III/2025

Bukit Tempurung, 1 Maret 2025

Lamp : -

Hal : Surat Menyelesaikan Kegiatan Research

Kepada Yth:
Ibu Kaprodi Manajemen
Universitas Medan Area
Di _____
Tempat _____

Menindaklanjuti surat saudara No.174/FEB/01.1/1/2025 tanggal 16 Januari 2025 perihal Permohonan Izin Research, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i atas nama:

NO.	NAMA	NIM	JUDUL
1.	Ester Nainggolan	218320089	Pengaruh Soft Skill, On The Job Training dan Work Motivation Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palma Gemilang Kencana Jambi

Telah selesai melaksanakan research di Perusahaan kami dengan baik, dan mematuhi segala peraturan di Perusahaan kami.

Demikian disampaikan. Atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

PT. Palma Gemilang Kencana



Tembusan:

- Mahasiswa/i Ybs