

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT HINDOLI ESTATE PULAI BERAYUN BANYUASIN**



SKRIPSI

NAMA : ALDA PERMATA GANGGAH

NIM : 212021008

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

Skripsi

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT HINDOLI ESTATE PULAI BERAYUN
BANYUASIN**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Alda Permata Ganggah

Nim : 212021008

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alda Permata Ganggah
NIM : 212021008
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Metodologi Penelitian : Pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Desember 2024



(Alda Permata Ganggah)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

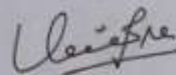
Judul : Pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT.Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin
Nama : Alda Permata Ganggah
NIM : 212921008
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I

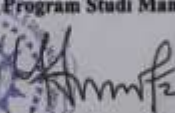

Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN : 0228016501

Pembimbing II


Ummi Kalsum, S.E., M.Si
NIDN : 0230047702

Mengetahui,
Dekan

u.h. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zulcha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto

“Allah Tidak Mengatakan Hidup Ini Mudah, Tetapi Allah Berjanji, Bahwa Sesungguhnya Bersama Kesulitan Ada Kemudahan”

(QS. Al-Insyirah : 5-6)

“Stetes Keringat Orang Tuaku Yang Keluar, Ada Seribu Langkahku Untuk Maju”

(Septian)

“Orang Lain Ga Akan Bisa Paham *Struggle* Dan Masa Sulitnya Kita Yang Mereka Ingin Tahu Hanya Bagian *Success Stories*. Berjuanglah Untuk Diri Sendiri Walaupun Gak Ada Yang Tepuk Tangan. Kelak Diri Kita Dimasa Depan Akan Sangat Bangga Dengan Apa Yang Kita Perjuangkan Hari Ini, Tetap Semangat Ya”

(Fandi Yandi)

Persembahan

Terucap Syukur Kepada Allah SWT

Kupersembahkan Skripsi Ini Kepada

1. Kedua Orang Tuaku Terutama Mamaku Yang Selalu Mendoakanku, Memotivasiku, Dan Mensupportku
2. Kakek Nenekku Serta Keluargaku Yang Sangat Aku Cintai Dan Sayangi
3. Almamaterku



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Segala Puja Dan Syukur Kepada Allah SWT, Atas Nikmat Kesehatan, Rahmat Dan Karunianya Telah Memberikan Kemudahan Dalam Menyelesaikan Penelitian Dengan Judul “ **Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin**” Sehingga Penulis Dapat Menyelesaikan Sebagai Mana Waktu Yang Dijadwalkan. Penulisan Skripsi Ini Merupakan Persyaratan Yang Harus Dibuat Oleh Penulis Dalam Mencapai Gelar Sarjana Dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Atas Selesainya Skripsi Sebagai Bagian Dari Tugas Akhir Ini, Ucapan Terimakasih Penulis Sampaikan Kepada Mamaku Irma Wati Dan Nenekku Beccek Tersayang, Mereka Adalah Orang Tua Yang Telah Banyak Berjasa Dan Menyayangi Penulis Dengan Tulus, Keberhasilan Dalam Penulisan Skripsi Ini Tentu Tidak Terlepas Dari Bantuan Semua Pihak, Oleh Karena Itu Pada Kesempatan Ini Dengan Tulus Hati Penulis Sampaikan Ucapan Terimakasih Kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si,CHRO Dan Bapak Mister Candra S.Pd., M.Si Selaku Ketua Program Studi Dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing 1 Dan Ibu Ummi Kalsum, S.E.,M.Si Selaku Dosen Pembimbing 2 Yang Telah Mengajarkan, Membimbing, Mendidik, Serta Memberikan Dorongan Kepada Penulis Sehingga Penelitian Ini Dapat Di Selesaikan Dengan Baik.
5. Pimpinan Dan Seluruh Karyawan PT Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin Serta Responden Yang Telah Membantu Memberikan Jawaban Untuk Penulisan Dalam Skripsi.
6. Pintu Surgaku, Mama Sekaligus Menjadi Peran Papa Untukku Mama Irma Wati , Terimakasih Atas Setiap Cucuran Keringat Dan Kerja Keras Yang Mama Tukarkan Demi Penulis Bisa Sampai Kepada Tahap Ini, Demi Penulis Dapat Mengenyam Pendidikan Sampai Tingkat Ini, Dan Terimakasih Atas Kasih Sayangnya, Atas Kesabaran, Dan Pengorbanan Yang Selalu Mengiringi Perjalanan Hidup Penulis, Terimakasih Telah Menjadi Sumber Kekuatan Penulis Sehingga Mampu Menyelesaikan Skripsi Ini, Dan Membuktikan Kesemua Orang Bahwa Mama Hebatku Mampu Mendidik Penulis Sejauh Ini Tanpa Bantuan Sosok Seorang Papa, Dan Membiayai Penulis Hingga Di Bangku Perkuliahan, Terimakasih Atas Apa Yang Telah Diberikan Kepada Penulis Yang Tidak Bisa Dibandingkan Dan Digantikan Dengan Apapun Selamanya.
7. Nenek Tersayangku, Nenek Beccek, Beliau Adalah Sosok Nenek Yang Mengorbankan Segalanya Demi Penulis Bisa Terus Melanjutkan Pendidikan Di Bangku Perkuliahan, Terimakasih Untuk Selalu Mendoakan, Mendukung, Dan

Memotivasi Penulis, Teruslah Hidup Lebih Lama Lagi Ya Sehingga Bisa Melihat Penulis Berhasil Mencapai Apa Yang Dia Inginkan Dan Sukses.

8. Adik Laki-Lakiku Tercinta, Aldi Febriasyah Dan Alfin, Terimakasih Atas Semangat Yang Selalu Di Berikan Kepada Penulis Untuk Menyelesaikan Perkuliahan Ini.
9. Papaku, Papa Agustiar Andiko, Terimakasih Untuk Sarannya, Dan Motivasinya Sehingga Penulis Mampu Menyelesaikan Perkuliahan Ini.
10. Sepupuku Dina Fatmala Narda, Tanteku Ida, Dan Keluarga Besarku Yang Penulis Sayangi, Terimakasih Sudah Memberikan Dukungan Dan Semangat Selama Ini Serta Doa-Doanya Yang Tiada Henti Dipanjatkan, Terimakasih Sudah Menjadi Rumah Kedua Penulis, Sudah Menjadi Orang Yang Luar Biasa Baiknya, Dan Menjadi Tempat Diskusi Dan Penghilang Kesedihan Penulis.
11. Sahabat Seperjuanganku Dari Maba Hingga Sekarang Di Kampus, Risna Anggraini, Mainani Dan Mona Reza, Terimakasih Sangat Membantu Penulis Dalam Masa Perkuliahan Ini, Selalu Menjadi Tempat Curhat Dalam Keadaan Susah Senang Di Perkuliahan Bahkan Di Penulisan Skripsi Ini, Serta Selalu Memberikan Semangatnya, Memahami Penulis Dan Berjuang Bersama-Sama Dari Awal Hingga Menyelesaikan Skripsi Ini.
12. Teman-Teman Saya, KKN Posko 12 Pakwo, Keysa Azzhara, Hartina, Dan Siti Hafsa, Terimakasih Sudah Bersedia Menemani Dan Menyemangati Penulis Untuk Menyelesaikan Skripsi. Dan Semua Teman Yang Tidak Bisa Saya Sebutkan Satu Persatu.
13. Alda Permata Ganggah, Ya! Diri Saya Sendiri. Apresiasi Sebesar Besarnya Karena Telah Bertanggung Jawab Untuk Menyelesaikan Apa Yang Telah Dimulai. Terimakasih Tetap Memilih Berusaha Dan Merayakan Dirimu Sendiri

Sampai Di Titik Ini, Walau Sering Kali Merasa Putus Asa Atas Apa Yang Diusahakan Belum Berhasil, Namun Terimakasih Tetap Menjadi Manusia Yang Selalu Mau Berusaha Dan Tidak Lelah Mencoba, Terimakasih Karena Memutuskan Tidak Menyerah Sesulit Apapun Proses Penyusunan Skripsi Ini Dan Menyelesaikan Sebaik Dan Semaksimal Mungkin Ini Merupakan Pencapaian Yang Patut Di Apresiasi Untuk Diri Sendiri, Berbahagialah Selalu Dimanapun Berada Alda, Apapun Kurang Dan Lebihmu Mari Rayakan Diri Sendiri.

Penulis Menyadari Masih Terdapat Kekurangan Dalam Menyusun Skripsi Ini, Akan Tetapi Semoga Skripsi Ini Dapat Bermanfaat Bagi Pembaca, Penulis Mengucapkan Terimakasih Kepada Semua Pihak Yang Telah Membantu Dalam Menyelesaikan Skripsi Ini.

Billahi Fii Sabilil Hag, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaykum Warahmatullahi Wa Barokatuh

Palembang, 10 Mei 2025

Alda Permata Ganggah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xii
HALAMAN GAMBAR.....	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Masalah.....	9
D. Manfaat Masalah.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	30

C. Operasional Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel	31
E. Data yang Diperlukan.....	34
F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	36

BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian	67

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	73
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA75

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Produksi di PT. Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin.....	5
Table I.2 Data Hasil Prariset	6
Tabel 1.3 Data Hasil Prariset	7
Tabel 1.4 Data Hasil Prariset	8
Tabel III.1 Definisi Operasional, Variabel Penelitian.....	31
Tabel III.2 Kerangka ampel	39
Tabel IV.1 Kinerja Karyawan	55
Tabel IV.2 Soft Skill	57
Tabel IV.3 Motivasi	59
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas	61
Tabel IV.5 Hasil Uji Realibilitas	62
Tabel IV.6 Analisis Regresi Linier Berganda	63
Tabel IV.7 Hasil Uji F	64
Tabel IV.8 Hasil Uji t	65
Tabel IV.9 Hasil Koefesien Determinasi (R^2).....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar IV. 1 Profil Reponden Berdaarkan Jenis Kelamin	50
Gambar IV. 2Profil Reponden Berdaarkan Usia	51
Gambar IV. 3 Profil Reponden Berdaarkan Lama Bekerja	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuisioner Penelitian

Lampiran: Nilai F Tabel

Lampiran: Nilai t Tabel

Lampiran: Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Uji Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran: Hasil Analisis Regresi

Lampiran: Hasil Regresi Berganda

Lampiran: Hasil Uji F

Lampiran: Hasil Uji t

Lampiran: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Lampiran: Surat Keterangan Selesai Riset

Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran: Sertifikat AIK

Lampiran: Sertifikat SPSS

Lampiran: Sertifikat Lainnya

Lampiran: Biodata Penulis

**PENGURUH *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT HINDOLI ESTATE PULAI BERAYUN BANYUASIN**

ABSTRAK

Alda Permata Ganggah/212021008/2025/*The Influence Of Soft Skills And Motivation On Employee Performance At PT Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin*

Tujuan Penelitian Ini Yaitu: Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh *Soft Skill* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan PT Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin. Jenis Penelitian Ini Bersifat Asositif. Populasi Dalam Penelitian Ini Berjumlah 569 Karyawan Dan Sampel Yang Berjumlah 235 Karyawan. Data Yang Di Gunakan Dalam Penelitian Ini Data Primer Dan Sekunder. Metode Pengumpulan Data Menggunakan Kuisioner. Analisis Data Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil Penelitian Ini Yaitu: Ada Pengaruh Yang Signifikan *Soft Skill* Dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin Ada Pengaruh Yang Signifikan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin Ada Pengaruh Yang Signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin

Kata Kunci : *Soft Skill*, Motivasi Dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Irmayani 2021:1). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu perusahaan, artinya jika suatu perusahaan memiliki kinerja yang berkualitas maka perusahaan tersebut akan maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan sebaliknya, jika suatu perusahaan tidak memiliki kinerja yang berkualitas maka perusahaan tersebut sulit untuk maju dan bersaing dengan perusahaan lain (Rulianti, 2020:2).

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas dan efisiensi lain dari efektivitas. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain pengembangan karir, motivasi dan *softskill* (Hakim, 2021:1). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan atau skill, kemampuan dan skill merupakan dua elemen penting yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, Kemampuan

memberi dasar pada potensi karyawan untuk melakukan suatu tugas, sementara skill mencerminkan sejauh mana karyawan telah mengembangkan kompetensinya dalam melakukan tugas tersebut, meningkatkan kedua faktor ini melalui pelatihan dan pengembangan adalah kunci untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja, dapat diukur dari kesediaan karyawan untuk meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap kualitas pekerjaan yang diharapkan (Afandi, 2021:83). Perusahaan melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan dengan melakukan usaha seperti memberikan *reward*, Cara lainnya memberikan motivasi sebagai upaya meyakinkan karyawan memberikan yang terbaik terhadap perusahaan, meningkatkan *soft skill* agar karyawan dapat membantu perusahaan menhadapi banyak permasalahan yang akan timbul kedepannya, hingga memberikan peningkatan *skill* yang nyata kepada karyawan sebagai hasil dari upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Soft skill merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan pada karyawan, Hubungan antara keterampilan kerja dengan kinerja dimana keahlian atau

kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan. (Lafrance, 2016:4) dalam (Rohmadany & Aztaginy, 2023:2) bahwa *soft skill* merupakan perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang terkait kepercayaan diri, fleksibilitas, kejujuran dan integritas diri. *Soft skill* dapat membuat karyawan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan, mengelola stress kerja, bekerja sama dalam tim dan mendorong relasi yang baik dengan rekan kerja, atasan hingga pihak eksternal lainnya. *soft skill* juga penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena didalamnya berhubungan dengan aspek seperti motivasi, kemauan untuk belajar, keandalan, keterampilan komunikasi dan kepercayaan.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan & Silvya (2019:4) Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Tingkat motivasi yang tinggi akan membuat karyawan bekerja dengan giat untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketika karyawan memiliki motivasi yang rendah maka karyawan tidak termotivasi, mudah frustrasi dan merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian motivasi kerja yang lebih baik, secara eksternal ataupun internal bisa mendorong karyawan untuk

bekerja lebih produktif. Dengan kinerja yang lebih baik, hal ini dapat memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkembang dan memenuhi kebutuhannya berdasarkan kemampuan serta kompetensi masing masing, sehingga dapat membangun motivasi kerja untuk peningkatan kinerja yang lebih tinggi. Dengan memenuhi kebutuhan sesuai harapan karyawan, terutama dalam bentuk insentif dan bonus berdasarkan kinerja mereka, karyawan kemungkinan akan dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya.

Pada penelitian ini dilakukan disalah satu cabang dari PT. Hindoli yakni cabang di Estate Pulau berayun. Adapun jumlah karyawannya yakni sebanyak 569 pekerja yang terdiri dari staff, non staff, dan karyawan harian tetap (KHT) Untuk staff dan non staff diletakkan di kantor sedangkan KHT diletakkan di bagian perkebunan. Untuk staff dan KHT telah melewati masa training yakni selama 3 bulan.

PT. Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin merupakan salah satu Perusahaan Swasta yang bergerak di bidang Perkebunan Kelapa Sawit. PT. Hindoli merupakan perusahaan pengolahan kelapa sawit peraih sertifikasi *Rountable on Sustanable Palm Oil* (RSPO) yang kegiatan utamanya adalah memproduksi minyak *Crude Palm Oil* (CPO). Produk-produk tersebut diperoleh dari bahan baku tandan buah segar pada kebun inti dan plasma. Perusahaan ini hanya mengelola bahan baku sampai produk setengah jadi saja, selanjutnya akan

diproses kembali di perusahaan lain untuk kebutuhan lainnya. Dalam pelaksanaan proses produksi, harus tersedia bahan baku untuk kelancaran produksi. Persediaan bahan baku pada perusahaan harus dapat dianalisis untuk mengantisipasi kekurangan bahan baku yang dapat menghambat proses produksi.

Tabel I.1
Produksi kelapa sawit di PT Hindoli Estate Pulau
Berayun Banyuasin Tahun 2019-2023

Tahun	Target Produksi (TON)	Realisasi (TON)	Target yang belum dicapai (%)
2019	80.000	65.060	18.68%
2020	85.000	70.021	17.61%
2021	90.546	86.074	4.94%
2022	94.982	89.082	6.21%
2023	97.000	90.898	6.30%

Sumber : Pt Hindoli Estate Pulau Berayun, 2024

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin masih belum sesuai dengan tujuan (target) perusahaan, hal di atas menganalisis bahwa di tahun 2019 target yang tercapai hanya 81.33% tahun 2020 yang tercapai hanya 87.53% tahun 2021 yang tercapai hanya 95.06% tahun 2022 yang tercapai hanya 93.79% tahun 2023 yang tercapai hanya 93.70%. Dilihat dari data ini pencapaian target berubah-ubah.

Pada bulan Oktober 2024 peneliti melakukan observasi pendahuluan dengan menyebarkan kuisioner langsung terhadap

karyawan PT Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin yang berjumlah 30 karyawan dari staff maupun non staff.

Tabel I.2

Data pra-riset PT. Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kualitas kerja karyawan sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan	10	20
2	Kuantitas kerja sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan	12	18
3	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	14	16
4	Biaya operasional sudah dimanfaatkan dengan baik dan wajar	25	5
5	Adanya pengawasan yang aktif dalam setiap proses kerja karyawan	26	4

Sumber : pra-riset karyawan PT.Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin,2024

Berdasarkan Tabel I.2 dapat dilihat bahwa permasalahan kinerja karyawan secara keseluruhan terhadap indikator-indikator membuktikan bahwa masih terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan. Dapat dilihat dari pernyataan 1, 2, dan 3 bahwa kualitas kerja karyawan, kuantitas hasil dan target yang dicapai belum mampu mencapai hasil yang ditetapkan dikarenakan karyawan umumnya kurang memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang diberikan selalu tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya dan melalaikan pekerjaan.

Tabel I.3
Data pra-riSET

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Mampu berbagi pengetahuan dengan orang lain mengenai pekerjaan	12	18
2	Memiliki kemampuan dalam membina sosialisasi yang baik antar karyawan	10	20
3	Memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah	14	16
4	Mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	20	10
5	Mampu mentaati segala peraturan yang diberikan	27	3

Sumber : pra-riSET karyawan PT.Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin,2024

Berdasarkan Tabel I.3 dapat dilihat dari pernyataan 4, 5, dan 6 kurangnya kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan perusahaan, karena ditemukan kurangnya berbagi pengetahuan sesama karyawan, sehingga karyawan tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya dikarenakan komunikasi sesama rekan kerja yang tidak cukup baik sehingga berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Tabel I.4
Data pra-riSET

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mendapat balas jasa baik berupa uang maupun barang,jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	13	17
2	Karyawan memperoleh penghargaan dari perusahaan atas presentasi kerja	10	20
3	Kondisi kerja ditempat karyawan bekerja mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman	12	18
4	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan karyawan	18	12
5	Karyawan mendapatkan jaminan keselamatan dalam bekerja	26	4

Sumber : pra-riSET karyawan PT.Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin,2024

Berdasarkan Tabel I.4 dapat dilihat bahwa permasalahan yang terjadi di PT Hindoli Estate Pulau Berayun. Ditemukan bahwasannya pernyataan 7, 8, dan 9 terjadinya situasi dan kondisi di saat karyawan melakukan kerjasama tim. Misalnya: karyawan yang tidak saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, Kurangnya penghargaanatau *reward* berupa pujian atas pencapaiannya dari atasan. Hal ini dapat di lihat dari atasan yang kurang memperhatikan hasil kerja para karyawannya, karena hubungan kerja di lokasi kerja terbilang kurang baik.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan diatas, terdapat beberapa kesenjangan antara harapan perusahaan dan kenyataan yang terkait *Soft skill*, Motivasi dan Kinerja. Begitu pula dengan *Soft skill* karyawan yang mana perusahaan mengharapkan

keterampilan dan kemampuan karyawan baik dengan diri sendiri ataupun kerjasama tim, akan tetapi kenyataan masih ada beberapa karyawan yang tidak kreatifitas, pemikiran futuristic yang masih rendah sehingga sulit menyelesaikan masalah. Hal ini bisa menurunkan motivasi, yang mana perusahaan mengharapkan karyawan memiliki semangat dan keinginan dalam melakukan tanggung jawab masing-masing. Akan tetapi kenyataan masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya tidak baik akibat kurangnya kenyamanan dalam perusahaan. Selain itu rendahnya penghargaan sehingga membuat karyawan tidak bersemangat dalam menghadapi tantangan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh *Soft Skill* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh signifikan *Soft skill* dan motivasi terhadap kinerja PT Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin ?
2. Adakah pengaruh signifikan *soft skill* terhadap kinerja karyawan PT Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin ?

3. Adakah pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hindoli Estate Pulau BerayunBanyuasin ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ditemukan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh *soft skill* dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Hindoli Estate Pulau BerayunBanyuasin.
2. Pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan PT Hindoli Estate Pulau BerayunBanyuasin.
3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin.

D. Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti mengenai pengaruh *soft skill* dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Hindoli Estate Pulau Berayun Banyuasin

2. Manfaat bagi penelitian

Hasil penelitian ini semoga dapat meningkatkan kinerja dalam produktivitas secara efektif dan efisien dalam mendapatkan profit yang akan di capai perusahaan

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu faktor sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afriandi. (2023). Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komunikasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Jamika Raya. *Jurnal Managemen dan Ekonomi Terapan (JMET)*, 5 (2): 17-26.
- Asiati, D.I., Fauzi, F., & Dencik, A.B. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan Eviews untuk Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Empat.
- Aulia, F., & Hamsal, M.I. (2020). *Teori Faktor dan Evaluasi Kinerja*. Yogyakarta: Andi.
- Azhar, M. (2020). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Budiarti, I., & Iffan, M. (2021). *Kajian Model Pengembangan SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dammar, M., Idrus, S., Santi, D., & Wiratno, D.K. (2019). *Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farisa, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Riset Manejem (JRM)*, 8 (2): 17-25.
- Hakim. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir serta *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Eesearch (JBE)*, 3 (7): 82-94.
- Hasibuan, J.S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*,. 2 (1): 134-147.
- Hendryadi, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif untuk Penelitian Ekonomi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Hidayat. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Peputra Supra Jaya di Langgam Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Seminar Manajemen (JSM)*, 14 (7): 1183-1190.
- Irmayani, T. (2021). *Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Lafrance, M. (2016). *Management and Economics*. Carolina: Academics Press.
- Pebrina, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kedisiplinan Karyawan terhadap Kinerja di PT Kencana Sawit Indonesia. *E-Journal Management*, 3 (1): 1-10.
- Phillips, J., & Ray, R. (2020). *Proving the Value of Soft Skills: Measuring Impact and Calculating ROI*. Berrett-Koehler Publishers.
- Rohmadony., & Aztaginy. (2023). Pengaruh Soft Skill dan Insentif terhadap Kinerja Sales Handphone PT. Ziola Kolaka. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 18 (4): 37-48.
- Rulianti, E. (2020). Prestasi Kerja: Penilaian Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 5 (1): 38-63.
- Safrin. (2024). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Langkat Nusantara Kepong). *Jurnal Ekonomi Terpadu (JETER)*, 4 (8): 153-161.
- Silaen, N.R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siswanto, H.B. (2020). *Pengantar Manajemen (Cetakan 17)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.