



## ***THE INFLUENCE OF SOFT SKILL AND JOB SPECIALIZATION ON THE EMPLOYEE'S WORK MOTIVATION AT PT.UNITEX***

**Fajar Suaeb, Muhamad Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda**  
**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia**  
**aadj423@gmail.com, azisfirdaus@gmail.com, lailyrinda@yahoo.com**

### ***Abstract***

*This study aims to determine the influence of Soft Skill and Job Specialization on the employee's Work Motivation at PT. Unitex. used survey method using primary data obtained from questionnair and the sample is 79 respondents. The classification of Soft Skill rate (score) of 3,84. Based on the correlation test statistics, obtained the results of the correlation coefficient of 0,595 which means the relationship is Medium. Means that if X1 rises then Y also rises. Coefficient Determination known the influence of Soft Skill on Job Motivation is equal to 34,5% with Regression Analysis  $Y = 11,534 + 0,619 X_1$ . Because  $T_{\text{arithmetik}} = 6,490 > T_{\text{table}} = 1,664$  then  $H_0$  is rejected ( $H_a$  accepted) means there is significant influence between Soft Skill ( $X_1$ ) and Job Motivation ( $Y$ ). Job Specialization level classification (score) of 3,78. Based on the correlation test statistics, obtained the results of the correlation coefficient of 0.434 which means a strong relationship. Means if  $X_2$  rises then  $Y$  also rises. Coefficient of Determination is known that the influence of Job Specialization on Job Motivation is 17,8% with Regression  $Y = 16,161 + 0,444 X_2$ . Since  $T_{\text{count}} = 4,224 > T_{\text{table}} = 1,664$  then  $H_0$  is rejected ( $H_a$  accepted) means there is significant influence between Job Specialization ( $X_2$ ) and Job Motivation ( $Y$ ). The result of Correlation from Soft Skill and Job Specialization on Job Motivation analysis of 0,629 shows the relationship is strong. Because using many independent variables used is the adjusted Determination Coefficient shows 38,0%. The regression equation is  $Y = 6,157 + 0,522 X_1 + 0,232 X_2$ . Because  $F_{\text{count}} = 24,902 > F_{\text{table}} = 3.12$  then  $H_0$  is rejected ( $H_a$  accepted) means there is a significant influence between Soft Skill ( $X_1$ ) and Job Specialization ( $X_2$ ) on Job Motivation ( $Y$ ).*

**Keywords:** *Soft Skill, Job Specialization, and Job Motivation.*

### **Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Soft Skill* dan Spesialisasi Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Unitex. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan sampel dalam penelitian ini adalah 79 responden. Koefisien korelasi *Soft Skill* sebesar 0,595 yang berarti hubungan sedang. Hasil dari Koefisien Determinasi yang disesuaikan diketahui bahwa pengaruh *Soft Skill* terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah sebesar 34,5% dengan Analisis Regresinya  $Y = 11,534 + 0,619 X_1$ . Karena  $T_{\text{hitung}} = 6,490 > T_{\text{tabel}} = 1,664$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima)

berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Soft Skill* terhadap Motivasi Kerja. Koefisien korelasi Spesialisasi Kerja sebesar 0,434 yang berarti hubungan sedang. Hasil dari Koefisien Determinasi yang disesuaikan diketahui bahwa pengaruh Spesialisasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah sebesar 17,8% dengan Analisis Regresinya  $Y = 16,161 + 0,444 X_2$ . Karena  $T_{hitung} = 4,224 > T_{tabel} = 1,664$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Spesialisasi Kerja terhadap Motivasi Kerja. Hasil analisis Korelasi *Soft Skill* dan Spesialisasi Kerja terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,629 hal ini menunjukkan hubungannya kuat. Koefisien Determinasi yang disesuaikan menunjukkan sebesar 38,0%. Persamaan regresinya  $Y = 6,157 + 0,522 X_1 + 0,232 X_2$ . Karena  $F_{hitung} = 24,902 > F_{tabel} = 3,12$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Soft Skill* dan Spesialisasi Kerja terhadap Motivasi Kerja.

**Kata Kunci :** *Soft Skill*, Spesialisasi Kerja dan Motivasi Kerja.

## I. Pendahuluan

### Latar Belakang

Kesadaran bahwa manajemen sumber daya manusia itu penting, selain sebagai aset organisasi, manajemen sumber daya manusia juga menjadi faktor dalam menentukan keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia meliputi segala proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, bagaimana mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia mengatur mengenai hubungan antar manusia dalam bersama-sama mencapai tujuan yang diinginkan baik karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Kebutuhan perusahaan dalam mengimbangi perkembangan globalisasi membuat sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan harus memiliki kemampuan yang kompeten. Pengelolaan karyawan harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan dengan kemampuan, keahlian dan keterampilan, serta pemenuhan motivasi masing-masing individu didalam perusahaan.

Kemampuan yang dimaksud bukan hanya kemampuan akademis yang tinggi,

tetapi lebih kepada kemampuan menguasai diri, interaksi sosial yang baik, mampu berbicara di depan umum, dan lain-lain. Inilah yang dimaksud dengan *Soft skills* yang merupakan jenis keterampilan yang lebih banyak terkait dengan sensitifitas perasaan seseorang terhadap lingkungan di sekitarnya. Karena itu dampak yang bisa dirasakan adalah berupa perilaku sopan, disiplin, keteguhan hati, kemampuan untuk dapat bekerjasama, membantu orang lain, dan sebagainya. Dengan memiliki soft skills, setiap individu akan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya dan tanggap terhadap kondisi dan situasi sekitarnya sehingga dapat berfikir, berucap dan bertindak sesuai dengan norma yang berlaku di masyarakat dimana seseorang itu hidup dan juga di lingkungan kerjanya.

Didalam suatu organisasi terdapat sumber daya manusia dari berbagai latar belakang yang memiliki beragam karakteristik dan kemampuan yang menuntut perusahaan harus membedakan suatu bidang pekerjaan dengan karyawan yang mumpuni di bidang pekerjaan satu dengan bidang lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut diperlukan spesialisasi atau penyederhanaan pekerjaan agar dapat dikerjakan dengan baik. Selain itu spesialisasi pekerjaan juga akan menciptakan karyawan menjadi lebih ahli di bidang pekerjaannya sehingga berakibat dalam meningkatkan motivasi kerja suatu organisasi.

Manajer, Edisi (2018) Oleh Anita Cahyani, M. Azis Firdaus, dan Rachmatullaily Tina Kartika, spesialisasi kerja merupakan pembagian kegiatan pekerjaan ke dalam tugas-tugas yang terpisah. Pekerjaan individu berspesialisasi dalam melakukan satu bagian aktivitas pekerjaan alih-alih keseluruhan aktivitas pekerjaan agar output kerjanya bertambah. Menurut Fathoni (2006: 15), prinsip pokok dalam penempatan pegawai adalah penempatan orang yang tepat pada tempatnya yang tepat sesuai dengan bidang tugasnya. Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa spesialisasi kerja atau pembagian kerja merupakan pembagian tenaga kerja berdasarkan keahlian yang di perlukan didalam perusahaan.

Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, seorang atasan atau pimpinan dalam suatu perusahaan harus dapat mengetahui kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya lalu apakah pembagian kerja yang dilakukan sudah tepat, karena pada masing-masing bidang pekerjaan memerlukan keahlian tertentu dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain karyawan mendapatkan motivasi kerja apabila karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan spesialisasinya.

PT. Unitex adalah perusahaan tekstil yang berada di Provinsi Jawa Barat, tepatnya di Jl. Raya Tajur No.1, Sindangrasa, Bogor Tim., Kota Bogor. Dengan jumlah karyawan yang tidak sedikit. Untuk menjaga proses produksi tetap kondusif dan target produksi terpenuhi, motivasi karyawan menjadi perhatian yang serius. Untuk mengetahui motivasi yang sesuai perlu juga kesadaran akan kemampuan *soft skill* dan spesialisasi kerja yang tepat sehingga menumbuhkan motivasi yang sesuai untuk pegawai perusahaan dalam melakukan tugas guna mencapai hasil yang diinginkan.

## Perumusan Masalah

Penelitian ini fokus pada pengaruh *Soft Skill* dan Spesialisasi Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Unitex yang berada di Jl. Raya Tajur NO. 1, Bogor, 16001. Yang dirumuskan masalah sebagai berikut : Apakah *soft skills* karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Unitex?, Apakah spesialisasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Unitex?, Apakah *soft skills* dan spesialisasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Unitex?

## II. Metode Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang diambil adalah pengaruh *Soft Skill* dan Spesialisasi Kerja terhadap Motivasi Kerja. Hal ini dilakukan untuk mengkaji indikator yang menunjukkan *Soft Skill*, indikator yang menunjukkan Spesialisasi Kerja dan indikator yang menunjukkan Motivasi Kerja. Juga dalam hal ini dikaji signifikansi dari pengaruh *Soft Skill* dan Spesialisasi Kerja terhadap Motivasi Kerja. Lokasi penelitian adalah di PT. Unitex. Yang berada di Jl. Raya Tajur NO. 1, Bogor, 16001. Dengan waktu mulai 15 Juni 2019 sampai dengan 15 Agustus 2019. Agar dapat membedakan konsep teoritis dengan konsep analitis maka perlu adanya penjabaran mengenai konsep melalui operasionalisasi variabel. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah : *Soft skill* ( $X_1$ ) dan spesialisasi kerja ( $X_2$ ) sebagai *independent variable* (variabel bebas), kemudian *dependent variable* (variabel terikat) adalah motivasi kerja pegawai ( $Y$ ). Dari variabel tersebut maka ditetapkan indikatornya, setelah itu membuat angket kuesioner sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan indikator tersebut dengan 5 (lima) pilihan jawaban yang diperoleh dari angket dengan menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel tersebut akan dijadikan item-item instrumen yang dapat

dibuat pernyataan atau pertanyaan dalam skala Likert umumnya menggunakan 5 (lima) angka penilaian dan mempunyai kriteria jawaban sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) Skor 5, Setuju (S) Skor 4, Netral (N) Skor 3, Tidak Setuju (TS) Skor 4, dan Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 1. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2014:115). Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian Sujarweni (2015:65). Sampling kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Dalam penelitian ini sampel ditentukan dengan metode *slovin sample*, yakni dari populasi sebanyak 98, menjadi sebanyak 79 responden dikarenakan keterbatasan waktu, tempat, dan biaya. Validitas dapat didefinisikan sebagai ukuran untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan benar-benar mampu memberikan nilai perubahan yang ingin diukur. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi ada objek penelitian. Uji Validitas dapat menggunakan teknik korelasi produk moment dengan melihat korelasi antar item pertanyaan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada nilai signifikansi yang ditetapkan maka dinyatakan valid sementara jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  pada signifikansi yang ditetapkan maka dinyatakan tidak valid. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen penelitian cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan

teknik formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program komputer. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dan Jika nilai *Alpha*  $> 0,60$  maka reliabel.

### III. Hasil Dan Pembahasan

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Keseluruhan item variabel penelitian *soft skill*, spesialisasi kerja dan motivasi kerja mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu pada signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ), dan  $n = 79$  dapat diperoleh  $r_{tabel} = 0,219$  sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dengan melihat *Cronbach's Alpha* maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner *soft skill*, spesialisasi kerja dan motivasi kerja adalah reliabel dan dapat diterima.

#### Uji Asumsi Klasik

Data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal, karena dapat dilihat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed) Soft Skill*  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,118., *Asymp. Sig. (2-tailed) Spesialisasi Kerja*  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,146, dan *Asymp. Sig. (2-tailed) Motivasi Kerja*  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,368. Nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (Y) berdasarkan variabel *Soft Skill* ( $X_1$ ) = 0,091  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai variabel yang sama atau homogen. Sedangkan nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (Y) berdasarkan variabel Spesialisasi Kerja ( $X_2$ ) = 0,288  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai variabel yang sama atau homogen. Pada uji linieritas diperoleh nilai variabel *Soft Skill* dengan Motivasi Kerja adalah  $F_{hitung} = 2,904 < F_{tabel} = 3,97$  dan nilai variabel Spesialisasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Motivasi Kerja adalah  $F_{hitung} = 0,760 < F_{tabel} = 3,97$

tabel = 3,97, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan diantara keduanya.

### **Analisis Pengaruh Antara *Soft Skill* ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja (Y)**

#### **Analisis Korelasi**

Nilai  $R = 0,595$  terletak pada interval  $0,40 - 0,59$  (Sedang), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (persepsi terhadap *Soft Skill*) dan Y (persepsi terhadap Motivasi Kerja) adalah Sedang dan positif. Berarti apabila  $X_1$  naik maka Y juga naik.

#### **Analisis Regresi**

Persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 11,534 + 0,619 X_1$ , Interpretasi atau konstanta sebesar 11,534, berarti apabila variabel bebas  $X_1$  (*Soft Skill*) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Motivasi Kerja) adalah 11,534. Dengan kata lain, jika variabel bebas  $X_1$  (*Soft Skill*) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel Y (Efektivitas Kerja) adalah 11,534. Variabel  $X_1$  (*Soft Skill*) sebesar 0,619 ini berarti pengaruh *Soft Skill* ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel  $X_1$  *Soft Skill* sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Motivasi Kerja) sebesar 0,619.

#### **Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi sebesar 0,354 atau (35,4%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,345 atau (34,5%). Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,345 atau (34,5%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh *Soft Skill* terhadap Motivasi Kerja sebesar 34,5% sedangkan sisanya 65,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **Uji Hipotesis Parsial (Uji T)**

$T_{hitung} = 6,490 > T_{tabel} = 1,664$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Soft Skill* ( $X_1$ ) dan terhadap Motivasi Kerja (Y).

### **Analisis Pengaruh Antara Spesialisasi Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja (Y)**

#### **Analisis Korelasi**

Nilai  $R = 0,434$  terletak pada interval  $0,40 - 0,59$  (Sedang), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_2$  (persepsi terhadap Spesialisasi Kerja) dan Y (persepsi terhadap Motivasi Kerja) adalah Sedang dan positif. Berarti apabila  $X_2$  naik maka Y juga naik.

#### **Analisis Regresi**

Persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 16,161 + 0,444 X_2$ , berarti apabila variabel bebas  $X_2$  (Spesialisasi Kerja) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Motivasi Kerja) adalah 16,161. Dengan kata lain, jika variabel bebas  $X_2$  (Spesialisasi Kerja) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel Y (Motivasi Kerja) adalah 16,161. Variabel  $X_2$  (Spesialisasi Kerja) sebesar 0,444 ini berarti pengaruh Spesialisasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel  $X_2$  Spesialisasi Kerja sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Motivasi Kerja) sebesar 0,444.

#### **Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi sebesar 0,188 atau (18,8%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,178 atau (17,8%). Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,178 atau (17,8%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Spesialisasi Kerja terhadap Motivasi Kerja sebesar 17,8% sedangkan sisanya 82,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor

lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

$T_{hitung} = 4,224 > T_{tabel} = 1,664$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Spesialisasi Kerja ( $X_2$ ) dan terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).

### Analisis Pengaruh Antara *Soft Skill* ( $X_1$ ), Spesialisasi Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $Y$ )

#### Analisis Korelasi

Nilai  $R = 0,629$  terletak pada interval  $0,60 - 0,79$  (Kuat), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel  $X_1$  (persepsi terhadap *Soft Skill*) dan variabel  $X_2$  (persepsi terhadap Spesialisasi Kerja) dan  $Y$  (persepsi terhadap Motivasi Kerja) adalah Kuat dan positif. Berarti apabila  $X_1$  dan  $X_2$  naik maka  $Y$  juga naik.

#### Analisis Regresi

Persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 6,157 + 0,522 X_1 + 0,232 X_2$ , Berarti apabila variabel bebas  $X_1$  (*Soft Skill*) dan  $X_2$  (Spesialisasi Kerja) sama dengan nol, maka besarnya variabel  $Y$  (Motivasi Kerja) adalah 6,157. Dengan kata lain, jika variabel bebas  $X_1$  (*Soft Skill*) dan  $X_2$  (Spesialisasi Kerja) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel  $Y$  (Motivasi Kerja) adalah 6,157. Variabel  $X_1$  (*Soft Skill*) sebesar 0,522 ini berarti pengaruh *Soft Skill* ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel  $X_1$  *Soft Skill* sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel  $Y$  (Motivasi Kerja) sebesar 0,522. Variabel  $X_2$  (Spesialisasi Kerja) sebesar 0,232 ini berarti pengaruh Spesialisasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel  $X_2$  Spesialisasi Kerja sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel  $Y$  (Motivasi Kerja) sebesar 0,232.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi sebesar 0,396 atau (39,6%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,380 atau (38,0%). Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,380 atau (38,0%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh *Soft Skill* ( $X_1$ ) dan Spesialisasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 38,0% sedangkan sisanya 62,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

$F_{hitung} = 24,902 > F_{tabel} = 3,12$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Soft Skill* ( $X_1$ ) dan Spesialisasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).

## IV. Kesimpulan Dan Saran

### Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil pembahasan tentang Pengaruh *Soft Skill* dan Spesialisasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Unitex sebagai berikut :

1. Pengaruh *Soft Skill* terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Unitex menunjukkan nilai  $R = 0,595$  terletak pada interval  $0,40 - 0,59$  (Sedang), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *Soft Skill* terhadap Motivasi Kerja dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,354 atau (35,4%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,345 atau (34,5%). Hasil analisis regresi  $Y = 11,534 + 0,619 X_1$  dan uji T hipotesis parsial dengan  $T_{hitung} = 6,490 > T_{tabel} = 1,664$  berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Soft Skill* ( $X_1$ ) dan terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).

2. Pengaruh Spesialisasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Unitex menunjukkan nilai  $R = 0,434$  terletak pada interval  $0,40 - 0,59$  (Sedang), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Spesialisasi Kerja terhadap Motivasi Kerja dengan hasil koefisien determinasi sebesar  $0,188$  atau  $(18,8\%)$  dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar  $0,178$  atau  $(17,8\%)$ . Hasil analisis regresi  $Y = 16,161 + 0,444 X_2$  dan uji T hipotesis persial dengan  $T_{hitung} = 4,224 > T_{tabel} = 1,664$  berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Spesialisasi Kerja ( $X_2$ ) dan terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).
3. Pengaruh *Soft Skill* dan Spesialisasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Unitex menunjukkan nilai  $R = 0,629$  terletak pada interval  $0,60 - 0,79$  (Kuat), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *Soft Skill* dan Spesialisasi Kerja terhadap Motivasi Kerja dengan hasil koefisien determinasi sebesar  $0,396$  atau  $(39,6\%)$  dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar  $0,380$  atau  $(38,0\%)$ . Hasil analisis regresi  $Y = 6,157 + 0,522 X_1 + 0,232 X_2$  dan uji F hipotesis simultan dengan  $F_{hitung} = 24,902 > F_{tabel} = 3,12$  berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Soft Skill* ( $X_1$ ) dan Spesialisasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).

## Saran

Saran dari hasil pembahasan tentang Pengaruh *Soft Skill* dan Spesialisasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Unitex sebagai berikut :

1. Variabel *Soft Skill* yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh

yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dengan memperhatikan hal tersebut, sebaiknya karyawan dapat mempertahankan bahkan lebih ditingkatkan agar motivasi kerja karyawan bertambah.

2. Variabel Spesialisasi Kerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dengan memperhatikan hal tersebut, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan spesialisasi kerja yang efektif sehingga para karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.
3. Persepsi responden terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) pada PT. Unitex menunjukkan angka sebesar  $3,66$  dalam kategori sedang, agar dapat terciptanya motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja pimpinan diharapkan dapat memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan persyaratan pekerjaannya. Dengan demikian akan menghasilkan semangat kerja yang merangsang karyawan berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.
4. Variabel *Soft Skill* dan Spesialisasi Kerja terhadap Motivasi Kerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang berbanding lurus dan mempunyai pengaruh yang signifikan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengganti variabel dalam penelitian dengan variabel lain misalnya tunjangan, intensif, dan *job enlargement* agar dapat mengukur motivasi kerja secara lebih mendalam dan dapat menciptakan temuan baru di bidang motivasi kerja.

## V. Daftar Pustaka

Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Susan Sandiasih, ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi* (S. Darwin, ed.). Jakarta: PT. Grasindo.

- Cahyani, A., Firdaus, M. A., & Kartika, R. T. (2018). *Job Specialization Dan Job Enlargement Terhadap Efektivitas Kerja*. 14.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Islami, F. A. (2012). *Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang)*. Diponegoro, Semarang.
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwandari. (2007). *Model Pembelajaran Berbasis Soft Skills untuk Mengembangkan Kecakapan Sosial Anak Tuna Laras di Sekolah Luar Biasa. (Laporan Penelitian)*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keolahragaan.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- T. Hani Handoko. (2015). *Manajemen* (2 ed.). Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, S. (2007). *Petunjuk Mendirikan Perusahaan Kecil (Revisi)*. Jakarta: Niaga Swadaya.