

**PENGARUH PERENCANAAN KARIR DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE CABANG MAKASSAR)**

Nurul Fajeriani¹⁾, A Nur hikmawaty Yusma²⁾
Institut Teknologi Amanna Gappa Makassar

Correspondence		
Email: nfnurulfajeriani@gmail.com	No. Telp: 081343925121	
Submitted: 13 Februari 2024	Accepted: 24 Februari 2024	Published: 25 Februari 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah perencanaan karir dan *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Populasinya adalah semua karyawan yang bekerja di PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Makassar sejumlah 39 orang sedangkan sampel yang diambil sejumlah 39 responden. Hasil kuesioner tersebut telah di uji validitas dan reliabilitasnya, juga telah di uji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi multikolonieritas dan asumsi heterokedastisitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang positif dan signifikan. Ini berarti bahwa perencanaan karir dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Perencanaan Karir, *Soft Skill*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether career planning and soft skills affect employee performance at Pt. Kb Finansia Multi Finance Makassar Branch. Data collection uses primary and secondary data obtained from questionnaires using the saturated sample technique. The population is all employees who work at PT. KB..Finansia Multi.Finance Branch.Makassar totaled 39 people while the sample taken was 39 respondents. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, have also been tested for classical assumptions in the form of normality assumptions, multicollinearity assumptions and heteroscedasticity assumptions. The method of data analysis used multiple linear regression analysis techniques. The results showed that the proposed hypothesis was accepted because it showed positive and significant hypothesis test results. This means that career planning and soft skills have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Career Planning, Soft Skills, Employee Performance

Pendahuluan

Ketatnya persaingan bisnis saat ini baik di tingkat makro setiap sumber daya manusia yang melalui program pemerintah di tuntutan untuk meningkatkan mutu baik di tingkat pendidikan maupun kemampuan dasar guna dapat bersaing di masa yang akan datang. Sementara di tingkat mikro perlu bagi perusahaan untuk mengadopsi visi, misi dan strategi perencanaan SDM yang

tepat.¹ Manajemen sumber daya manusia menganggap kinerja karyawan sebagai elemen krusial. Ini terutama dalam upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan konsistensi kinerja yang optimal dari seluruh anggota tim. Setiap karyawan diharapkan mampu memberikan kinerja terbaik dalam menjalankan tugasnya. Namun, performance seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang memengaruhi hasil kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau instansi untuk memperhatikan kemampuan dasar individu dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan guna meningkatkan hasil kerja yang diinginkan.²

Kinerja karyawan mencakup semua aktivitas dan tugas yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka dalam perusahaan. Ini mencakup progress, perkembangan, dan hasil kerja yang mereka capai sesuai arahan dan harapan perusahaan. Dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, perusahaan dapat mengimplementasikan berbagai strategi, salah satunya adalah melalui Perencanaan Karir yang diprogramkan oleh manajemen perusahaan untuk seluruh karyawan.³ Perencanaan karir membantu karyawan dalam mengembangkan jalur karir yang jelas dan berkelanjutan di dalam perusahaan. Ini melibatkan identifikasi tujuan karir, peningkatan keterampilan dan kompetensi, serta penyediaan peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional. Melalui perencanaan karir, karyawan merasa didukung dalam mencapai tujuan mereka dan merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan menerapkan perencanaan karir, perusahaan juga dapat mengidentifikasi bakat dan potensi karyawan, mempromosikan loyalitas, serta memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan. Ini merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam jangka Panjang⁴

Soft skill adalah kemampuan non-teknis yang mencakup aspek interpersonal, komunikasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan keterampilan lainnya yang tidak berkaitan langsung dengan pengetahuan teknis atau spesifik suatu bidang. Soft skill dapat berkembang secara alami melalui pengalaman hidup, interaksi sosial, dan pembelajaran mandiri, namun juga dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan.⁵ Kemampuan untuk mengendalikan risiko merupakan salah satu manfaat dari pengembangan soft skill. Soft skill seperti kemampuan analisis, pemecahan masalah, keterampilan interpersonal, dan keberanian dalam mengambil keputusan dapat membantu seseorang dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola risiko dengan lebih efektif. Dengan demikian, soft skill tidak hanya membantu seseorang untuk berinteraksi dan bekerja lebih efektif dalam lingkungan kerja, tetapi juga memungkinkan mereka untuk mengelola risiko dengan lebih baik. Ini merupakan salah satu alasan mengapa pengembangan soft skill menjadi penting dalam pengembangan karir dan sukses di tempat kerja⁶

Pelatihan dan pengembangan soft skill merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuan interpersonal,

¹ Erni ranita and others, 'pengaruh perencanaan karir , soft skill dan komunikasi terhadap kineja karyawan', *jurnal ilmiah akuntansi dan humanika*, 2 (2019), 45.

² meningkatkan kinerja karyawan, 'implimentasi soft skill dan etos kerja (2018)'.

³ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011).

⁴ A. R. Fortunisa, 'Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. OSO Securitas', 2018.

⁵ Niken Dwi Anggraini and others, 'Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap', 4.3 (2021), 358–64.

⁶ pengaruh Hard And Others, 'The Impact Of Hard Skill And Soft Skill On Employee Performance Of Perum', 6.2 (2018), 1008–17.

keterampilan komunikasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan keterampilan lainnya yang diperlukan dalam lingkungan kerja. Selain itu, perencanaan karir juga merupakan langkah penting dalam upaya pengembangan soft skill karyawan.⁷ Dengan merencanakan jalur karir yang jelas dan menyediakan peluang untuk pengembangan profesional, karyawan merasa didukung dalam mencapai tujuan mereka dan merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Perusahaan dapat merancang program perencanaan karir yang terstruktur, yang mencakup identifikasi tujuan karir, evaluasi kemampuan dan minat karyawan, serta penyediaan pelatihan dan pengembangan yang sesuai. Melalui perencanaan karir, karyawan dapat merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir mereka dan meningkatkan keterampilan yang diperlukan untuk sukses di tempat kerja. Perencanaan karir bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga tanggung jawab perusahaan. Ini karena perusahaan memiliki kepentingan dalam memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang secara profesional. Dengan membantu karyawan merencanakan dan mengembangkan karir mereka, perusahaan dapat memanfaatkan bakat dan potensi karyawan secara maksimal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan retensi karyawan.⁸ Perencanaan karir memberikan landasan yang kuat bagi pengembangan karir karyawan, yang memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka tetapkan dalam karir mereka. Dengan menyelaraskan pengembangan karir dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, perencanaan karir dapat menghasilkan hasil yang bermanfaat bagi kedua belah pihak, yaitu karyawan dan perusahaan.

Dari hasil observasi peneliti terhadap sejumlah karyawan di PT. KB Finansial Multi Finance, disimpulkan bahwa terdapat kelemahan dalam konsep perencanaan karir di perusahaan tersebut. Terlihat bahwa dalam divisi bisnis OPT dan Data Entry & Admin, beberapa karyawan ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan minat atau potensi mereka. Sebagai contoh, beberapa karyawan staff data entry ditempatkan di bagian akuntansi, meskipun sebenarnya mereka memiliki potensi yang besar untuk berkembang di bidang lain. Hal ini menunjukkan perlunya perusahaan untuk memperbaiki proses perencanaan karir dan penempatan karyawan. Manajemen perlu mempertimbangkan minat, potensi, dan soft skill dari setiap karyawan ketika menempatkan mereka pada posisi tertentu. Dengan memberikan peluang yang tepat, baik dalam penempatan posisi maupun pengembangan karir, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi semua pihak. Langkah-langkah perbaikan dalam konsep perencanaan karir dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan keseluruhan produktivitas perusahaan

Adapun penelitian sebelumnya dilakukan Tampaknya terdapat perbedaan dalam kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terkait dengan hubungan antara soft skill, perencanaan karir, dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rokhayati pada tahun 2017⁹ menunjukkan bahwa soft skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan non-teknis seperti kemampuan

⁷ Pengaruh Soft Skill and others, 'Pengaruh Soft Skills Dan Komitmen Terhadap Kinerja', (2018) 1–9.

⁸ Malayu S P Hasibuan, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 2011.

⁹ Ana Rokhayati, Roni Kambara, and Mahdani Ibrahim, 'Pengaruh Soft Skill Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor', *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1.2 (2017).

komunikasi, kepemimpinan, dan kolaborasi dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di tempat kerja.

Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Fortunisa pada tahun 2014 menunjukkan bahwa perencanaan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa, meskipun perencanaan karir penting bagi pengembangan karyawan, tidak ada hubungan yang jelas antara perencanaan karir dan kinerja karyawan.¹⁰ Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Rahayu pada tahun 2020¹¹ menunjukkan bahwa perencanaan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa perencanaan karir yang terstruktur dan terarah dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di tempat kerja. Perbedaan hasil penelitian ini mungkin disebabkan oleh perbedaan metodologi penelitian, populasi sampel, atau konteks organisasional yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan antara soft skill, perencanaan karir, dan kinerja karyawan secara lebih mendalam dan menyeluruh.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul: “Pengaruh *Perencanaan Karir* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KB Multi Finansia Multi Finance Cabang Makassar”

1. Apakah perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KB Multi Finansia Multi Finance Cabang Makassar?
2. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KB Multi Finansia Multi Finance Cabang Makassar?
3. Apakah perencanaan karir dan *soft skill* berpengaruh secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. KB Multi Finance Cabang Makassar?

Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dimana data yang dikumpulkan melalui data dari questionnaire, interview dan observasi¹². Metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah terkait dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel independen, dan variabel dependen baik hanya pada 1 variabel atau lebih.¹³

b. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Makassar yang beralamat di JL. Rappocini Raya No. 153 C, Bua Kana, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222. Jangka waktu penelitian diperkirakan selama ± 2 (dua) bulan, yaitu pada Bulan Februari-April 2023.

c. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.

¹⁰ Fortunisa.

¹¹ Studi Kasus and others, ‘Perencanaan karir terhadap kinerja karyawan’, 9.2 (2020), 253–60.

¹² Tahir Malik, *Metodologi Penelitian Dan Aplikasi* (Makassar: Kretakupa print, 2020).

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung: Alfabeta., 2012.

d. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Makassar yang berjumlah 39 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yakni semua populasi menjadi sampel

e. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner, melakukan penyebaran kuesioner yang sifatnya tertutup kepada karyawan, terkait dengan *Soft skill*, perencanaan karir dan kinerja karyawan. Untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Ordinal, pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan Skala Likert point 1-5 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju) untuk mewakili pendapat dari responden.

2. Observasi

Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat terkait hal-hal yang diteliti. Observasi, dilaksanakan melalui pengamatan secara langsung pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang. Makassar yang menjadi tempat penelitian

3. Wawancara

Wawancara, wawancara dilakukan pada saat studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan digunakan untuk mengetahui hal-hal yang dianggap penting yang tidak dapat dijelaskan melalui kuesioner penelitian seperti faktor penyebab positif atau negatif dan signifikan atau tidak signifikan hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab kepada responden.

f. Tehnik Analisis Data

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.¹⁵ statistik ini akan cocok digunakan apabila sampel digunakan dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yakni analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *soft skill* dan perencanaan.karir sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. persamaan regresi linear berganda.

Persamaan regresi linear sederhana adalah :

¹⁴ Dr Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D (Cetakan Ke 26)*, Bandung: CV Alfabeta, 2019.

¹⁵ Emzir, *Metodologo Penelitian Pendidikan* (jakarta: Rajawali pers, 2015).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai *Intercept* atau konstanta

b₁, b₂: Koefisien Variabel Bebas

X₁ : *Soft skill*

X₂ : Perencanaan Karir

e : *Error Term*

g. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji f)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.¹⁶ Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, untuk $\alpha = 0,05$
- H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, untuk $\alpha = 0,05$ yang artinya adanya pengaruh secara bersama sama (simultan) antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji-F dapat juga dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi F pada output hasil regresi di SPSS dengan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari nilai (α) maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari nilai (α) maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.¹⁷

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai t hitung dan t table. Apabila t hitung lebih besar dari pada t table maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, apabila t table lebih besar dari t hitung maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.¹⁸ Dan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan,

Jika t-hitung > t-tabel ($\alpha, n-k-1$), maka H_0 ditolak;

Jika t-hitung < t-tabel ($\alpha, n-k-1$), maka H_0 diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam Menurut (Ghozali, 2013) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variabel variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *R Square* (R^2), untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh media sosial dan gaya hidup terhadap keputusan pembelian. Nilai R^2 mempunyai interval 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan

¹⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang, 2018.

¹⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang, 2018).

¹⁸ Ghozali.

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas¹⁹

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

a. Analisis regresi linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis regresi linear Berganda

Model	B	Std. Error Beta	T	Sig.	Zero-Order Tolerance	Vif
1(Constant)	1.229	1.405	.874	.388		
Perencanaan Karir	.386	.103	.356	3.747	.001	.413
Soft Skill	.469	.070	.636	6.690	.000	.413

A. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = -1,585 + 0,927X_1 + 0,623X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi hasil taksiran bertanda positif. Hasil ini memberikan gambaran bahwa adanya hubungan yang positif dari konflik kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa apabila tidak terjadi peningkatan Konflik kerja sebesar 1 persen (%) maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,927 (92,7%).

Sedangkan untuk variabel X_2 Stress kerja juga memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti tidak terjadi peningkatan stress kerja sebesar 1 persen(%) maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,623 atau (62,3)%

1. Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 2 Hasil Pengujian Uji f (simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1560.993	2	780.497	293.686	.000 ^b
1 Residual	95.673	36	2.658		
Total	1656.667	38			

a. dependent variable: kinerja

b. predictors: (constant), soft skill, perencanaan karir

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa variable Perencanaan karir dan soft skill menghasilkan nilai probabilitas (sig) = 0,000 < 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian, variable Perencanaan Karir dan Soft Skill secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Makassar

¹⁹ Ghozali.

2. Uji Parsial (uji t)

Model	B	Std. Error Beta	T	Sig.	Zero-Order Tolerance	Vif
1(Constant)	1.229	1.405	.874	.388		
Perencanaan Karir	.386	.103	.356	3.747	.001	.413 2.421 .150
Soft Skill	.469	.070	.636	6.690	.000	.413 2.421 .268

A. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas variabel Promosi Jabatan menunjukkan T_{hitung} sebesar 3.747 sementara itu nilai $T_{tabel} = 1,688$ maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0.01 < 0.05$ artinya variable Perencanaan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan untuk variable Soft skill nilai $T_{hitung} = 6.690$ dan nilai $T_{tabel} = 1,688$ maka nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0.05$ artinya variabel Soft Skill (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

3. Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
					F Change	df1	df2	
1	.971 ^a	.942	1.630	.942	293.686	2	36	.000

a. Predictors: (Constant), Soft Skill, Perencanaan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel summery ditas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,942 sama dengan 94,2% yang artinya perencanaan karir, soft skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 94,2 % sementara sisanya 5,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian

Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan :

1. Perencanaan karir dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Makassar Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima
2. Perencanaan karir berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Makassar Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima
3. *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Makassar. Maka dapat disimpulkan bawa H3 diterima

B. Saran

1. Pengelolaan perencanaan karir dan pengembangan soft skill yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, salah satu hal yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan beberapa kegiatan pelatihan pengembangan karyawan di harapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perlunya pihak perusahaan lebih berperan aktif dan tanggap dalam menyikapi

perencanaan karir guna mengelola sumber daya manusia terhadap perusahaan yang terarah sehingga dapat meningkatkan integritas dan loyalitas karyawan yang berdampak pada kinerja.

3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih mendalam tentang variabel Perencanaan Karir dan *Soft Skill* atau menambahkan serta mencari faktor lain yang lebih kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan selain dari faktor yang disebutkan dalam penelitian, sehingga kedepannya dapat menyempurnakan penelitian ini.

Daftar pustaka

- Angraini, niken dwi, muhammad azis firdaus, rachmatullaily tinakartika rinda, universitas ibn, and khaldun bogor, 'pengaruh soft skill dan pengalaman kerja terhadap', 4.3 (2021), 358–64
- Edy, sutrisno, *manajemen sumber daya manusia* (jakarta: kencana, 2011)
- Emzir, *metodologo penelitian pendidikan* (jakarta: rajawali pers, 2015)
- Fortunisa, a. R., 'pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. Oso securitas', 2018
- Ghozali, imam, *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25*. Badan penerbit universitas diponegoro: semarang, 2018
- Hard, pengaruh, skill dan, soft skill, terhadap kinerja, karyawan perum, and bernhard tewal, 'the impact of hard skill and soft skill on employee performance of perum', 6.2 (2018), 1008–17
- Hasibuan, malayu s p, 'manajemen sumber daya manusia', *edisi revisi jakarta: bumi aksara*, 2011
- Imam ghozali, *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25* (semarang: badan penerbit universitas diponegoro: semarang, 2018)
- Karyawan, meningkatkan kinerja, 'implimentasi soft skill dan etos kerja (2018)'
- Kasus, studi, pada karyawan, p t fifgroup, cabang batu, solikah furi rahayu, sri nuringwahyu, and others, 'karir terhadap kinerja karyawan', 9.2 (2020), 253–60
- Pranita, erni, tezar arianto, program studi manajemen, universitas muhammadiyah bengkulu, and pengaruh perencanaan, 'pengaruh perencanaan karir , soft skill dan komunikasi terhadap kineja karyawan', *jurnal ilmiah akuntansi dan humanika*, 2 (2019), 45
- Rokhayati, ana, roni kambara, and mahdani ibrahim, 'pengaruh soft skill dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan dengan kualitas pelatihan sebagai variabel modertor', *jurnal riset bisnis dan manajemen tirtayasa*, 1.2 (2017)
- Skill, pengaruh soft, abstrak penelitian, soft skill, wilayah kab, peubah soft skill, peubah kinerja, and others, 'pengaruh soft skills dan komitmen terhadap kinerja', (2018) 1–9
- Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&b*. Bandung: alfabeta., 2012
- Sugiyono, p dr, *metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, r&d (cetakan ke 26)*, bandung: cv alfabeta, 2019
- Tahir malik, *metodologi penelitian dan aplikasi* (makassar: kretakupa print, 2020)