

Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Iin Inayah Putri^{1*}, Bahar Sinring², Aryati Arfah³, Taufan Alwany⁴,
Rezky Ratnasari Taufan⁵

iininayahputri17@gmail.com^{1*}, bahar.sinring@umi.ac.id², aryati.arfah@umi.ac.id³,
taufan.alwany@umi.ac.id⁴, rezkyratnasari@umi.ac.id⁵

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap kinerja karyawan PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Hard Skill dan Soft Skill, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 60 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data penelitian diperoleh melalui penggunaan kuesioner, observasi, dan wawancara. Analisis data dilakukan menggunakan beberapa metode, termasuk uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif (presentase dan mean), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), uji analisis linear berganda, uji-t, uji-F, dan uji delta koefisien determinasi (ΔR^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Hard Skill dan kinerja karyawan serta antara Soft Skill dan kinerja karyawan PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar.

Kata Kunci: *Hard skill; Kinerja karyawan; Soft skill*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus mempunyai perencanaan sumber daya manusia, karena perencanaan sumber daya manusia adalah suatu keharusan untuk mengatasi keterbatasan waktu yang signifikan dan biasanya terjadi antara diketahuinya kebutuhan sumber daya manusia untuk mengisi pekerjaan dan mendapatkan orang dan kualifikasinya sesuai untuk mengisi kebutuhan itu (Zulkifli, Bernhard & Christoffel, 2018). Keberhasilan suatu instansi atau organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap instansi/organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja Zulkifli, Bernhard & Christoffel, (2018).

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja perorangan dan kinerja instansi. Dengan perkataan baik bila kinerja perorangan/pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja instansi akan baik pula. Kinerja pegawai akan baik apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau di beri upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan untuk masa depan yang lebih baik. selain itu kinerja pegawai merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa faktor di lingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang dialami karyawan, kebijakan dan gaya prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja, dan tunjangan tambahan. Disisi lain rendahnya kinerja karyawan juga di pengaruhi kecocokan pegawai dengan kepribadian seseorang. Fitriani. M (2019).

Kinerja Karyawan

Menurut (Wisnu & M. Taufik, 2019) kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Karyawan yang mempunyai nilai Kinerja yang baik akan mendapatkan kompensasi dari perusahaan. Beberapa peneliti mengungkapkan bahwa karyawan akan termotivasi meningkatkan kinerjanya ketika mereka diberikan kompensasi atas prestasi yang mereka capai. Hal ini juga ditekankan oleh, bahwa Kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya dorongan atau motivasi lain berupa kompensasi. Berbeda dengan yang mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan tidak hanya pada masalah dorongan motivasi kompensasi. Lebih dari itu, Kinerja karyawan adalah sebuah dorongan dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk selalu berprestasi. Hal ini juga ditekankan bahwa dorongan tersebut tidak lepas dari sifat manusia sebagai makhluk sosial yang selalu ingin aktualisasi diri. Kinerja yang baik bagi karyawan adalah sebuah prestige dan akan meningkatkan produktivitas perusahaan. (Marya Mujayana, 2020).

Hard Skill

Hard skill bisa dipahami sebagai sebuah kemampuan memadukan pengetahuan dan kemampuan dasar teknis yang dimiliki seseorang. Sejalan dengan hal tersebut, mengungkapkan bahwa hard skill dalam hal ini adalah sebuah kemampuan yang didapatkan dari proses pembelajaran baik pada tingkat formal maupun non formal. Kemampuan ini ditujukan untuk meningkatkan kemampuan intelektual seseorang sesuai dengan bidangnya. Kemampuan ini menjadi penting untuk peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini senada dengan penelitian, di mana kemampuan hard skill berpengaruh secara Nyata terhadap Kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan hard skill atau sisi teknis ini digunakan sebagai kecakapan teknis melakukan atau menyelesaikan sebuah pekerjaan. (Marya Mujayana, 2020). Hard skill menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (eksplisit). Hard skill adalah skill yang dapat menghasilkan sesuatu sifat visible dan immediate. Menurut fachrunnisa, kemampuan hard skill adalah semua hal yang berhubungan dengan pengayaan teori yang menjadi dasar pijakan analisis

atau sebuah keputusan. Hard skill dapat dinilai dari technical test atau practical test. Menurut Santoso dan Fachrunissa, elemen hard skill dapat terlihat dari intelligence quotient thingking yang mempunyai indikator kemampuan menghitung, menganalisa, mendisain, wawasan dan pengetahuan yang luas, membuat model dan kritis. Soft skill merujuk kepada indikator seperti kreativitas, sensitifitas, intuisi yang lebih terarah pada kualitas personal yang berada di balik perilaku seseorang. Fitriani. M (2019). Menurut Wahyuni (2016) menyebutkan indikator Hard Skill yang terdiri dari 1.) keterampilan teknis, 2.) Ilmu Pengetahuan, 3) Ilmu Teknologi.

Soft Skill

Soft skills adalah sebuah istilah kemasyarakatan atau sosiologi untuk menunjukkan tingkat EQ seseorang, yang terdiri dari kelompok sifat kepribadian, diterima oleh masyarakat, komunikasi, bahasa, kebiasaan seseorang, keramahan, dan optimisme yang mencirikan hubungan dengan orang lain. Soft Skills merupakan komplemen dari hard skills (IQ seseorang) yang merupakan syarat dari sebuah pekerjaan. Soft skills merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan Sang Pencipta. Secara garis besar soft skills merupakan gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal (Fauzan & Markoni, 2022). Soft skill sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Kemampuan ini dapat membantu individu menerapkan pengetahuan yang didapatkan di perguruan tinggi pada dunia kerja. M. Untung Menara (2014) para lulusan perguruan tinggi biasanya tidak mempunyai kemampuan untuk mentransfer pengetahuan mereka pada situasi kerja yang sebenarnya. Hal ini disebabkan karena mereka tidak mempunyai soft skill yang diharapkan perusahaan yang membuat mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Menurut (Vera & Tony, 2020) yang terdapat 5 indikator yaitu : 1.) kemampuan komunikasi, 2.) kecerdasan emosional, 3.) keterampilan berfikir dan menyelesaikan masalah, 4.) etika dan 5.) keterampilan kepemimpinan. PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar adalah toko produsen armatur dan lampu led. Yang bertempat di Jl. Sulawesi No. 234, Melayu Baru, Kec. Wajo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan Produk lampu artolite mudah untuk dicari dan sudah tersebar di seluruh kota Indonesia seperti, Medan, Pekanbaru, Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Balikpapan, Banjarmasin, Bali Dan Makassar. Dengan membeli produk artolite untuk para pelanggan mendapatkan produk yang berkualitas terjamin dan tahan lama. Artolite jual lampu indoor led, jual I lampu outdoor led, menjual lampu led, jual lampu dekoratif led, menjual lampu emergency led, lampu jalan (PJU). Dan juga menyediakan jasa desain pencahayaan untuk kebutuhan pencahayaan khusus (lighting). Artolite adalah merek terpercaya untuk armature lampu (luminaire) di Indonesia dan menjadi pilihan di banyak proyek pembangunan Gedung perkantoran di seluruh Indonesia. Dan pengalaman di industri pencahayaan selama lebih dari 35 tahun dimana memberikan jaminan pelayanan yang berkualitas bagi para pelanggan dan akan senantiasa terus dikembangkan untuk kepuasan para pelanggan. Dan dimana Artolite sudah memiliki pabrik sendiri yang bertempat di kawasn Cimanggis, Bogor, Jawa Barat sehingga kepastian pada suplai produk dapat senantiasa terpenuhi dengan cepat, jaringan distribusi produk Artolite di dukung oleh showroom mandiri di berbagai kota-kota besar di

Indonesia guna memastikan para pelanggan dapat menjangkau aneka produk Artolite dengan lebih mudah.

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh akhmad jafar (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan” yang hasilnya bahwa Hard Skill ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan variabel Soft Skill ada pengaruh juga positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Selanjutnya dengan hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh lalu hasis mansari (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Di SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros” yang hasilnya bahwa secara persial Hard Skill tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros dan variabel Soft Skill secara persial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros.

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini dikembangkan hipotesis karena terdapat dugaan bahwa :

H₁ : Hard Skill (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar.

H₂ : Soft Skill (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini dilakukan di PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar. Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2022. Data penelitian ini diperoleh langsung melalui hasil observasi, wawancara dan dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner di lokasi penelitian. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin* karena populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 karyawan sehingga peneliti menggunakan rumus *slovin* yang menghasilkan 60 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling, yang dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Data akan dianalisis melalui beberapa tahapan seperti Uji Kualitas Data (Uji validitas dan realibilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas) dan Uji Hipotesis (Uji analisis regresi linear berganda, uji-t, uji-f dan uji koefisien determinasi). Proses analisis data menggunakan metode regresi berganda dengan rumus :

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

Keterangan :

Y= Kinerja

a= Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi
 X_1 = *Hard Skill*
 X_2 = *Soft Skill*
 e = Tingkat Kesalahan (error)

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Adapun responden pada penelitian ini dapat dilihat dari table 1 berikut;

Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	18	30%
Perempuan	42	70%
Total	60	100%
Usia	Frekuensi	Persentase
20-25 Tahun	33	55%
26-30	21	35%
30-35	4	7%
36-40	2	3%
> 40	0	0%
Total	60	100%
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
Sma	12	20%
D3	15	25%
S1	33	55%
Total	60	100%

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang berasal dari PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar sebanyak 18 orang atau 30% laki-laki dan 42 orang atau 70% perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar ber jenis kelamin perempuan. Sedangkan jika dilihat berdasarkan usia karyawan, tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang berasal dari PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar sebagian besar berusia 20-25 tahun. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 33 orang atau 55%, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 21 orang atau 35%, responden yang berusia 30-35 tahun sebanyak 4 orang atau 7%, responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 2 orang atau 3%. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar usia karyawan PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar antara 20-25 tahun. Selanjutnya, pada table 1 juga menjelaskan bahwa responden yang berasal dari karyawan PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar sebagian besar memiliki jenjang pendidikan S1. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa reponden dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 12 orang atau 20%, reponden dengan jenjang pendidikan D3 sebanyak 15 orang atau 25% dan responden dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 33 orang atau 55%. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar Karyawan PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar adalah lulusan S1.

Deskripsi Variabel Penelitian

Penentuan range

Penentuan range peneliti menggunakan skala Likert dalam penelitian ini dengan bobot tertinggi pernyataan adalah lima (5) dengan bobot terendah adalah satu (1). Dengan jumlah responden sebanyak 60 karyawan maka range dapat dihitung dengan:

$$\text{Range} = \frac{300 - 60}{5} = 48$$

Maka angka indeks yang digunakan sebagai berikut :

60- 108 = Sangat Rendah

109-157 = Rendah

158-206 = Cukup

207-255 = Tinggi

256-305 = Sangat Tinggi

Deskripsi Variabel Hard Skill (X1) dan Perhitungan Skor

Tabel 2 Deskripsi Variabel Hard Skill (X1)

Item	SS		S		N		TS		STS		TOTAL		SKOR
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	23	38%	34	57%	2	3%	1	2%	0	0%	60	100%	259
X1.2	21	35%	33	55%	4	7%	2	3%	0	0%	60	100%	253
X1.3	23	38%	25	42%	6	10%	6	10%	0	0%	60	100%	245
X1.4	21	35%	22	37%	12	20%	5	8%	0	0%	60	100%	239
X1.5	23	38%	28	47%	8	13%	1	2%	0	0%	60	100%	253
X1.6	26	43%	26	43%	5	8%	3	5%	0	0%	60	100%	255
Rata-Rata													251

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Hard Skill memiliki indeks sebesar **251** dari keseluruhan pernyataan indikator Hard Skill dimana berada pada range tinggi. Adapun pernyataan dengan nilai indeks tertinggi dimiliki oleh pernyataan satu yaitu "Saya memiliki ilmu pengetahuan yang memadai" sedangkan pernyataan dengan nilai indeks rata-rata terendah dimiliki pernyataan 4 yaitu, "Saya mampu menggunakan computer untuk menganalisis data-data dan angka" dengan nilai **239**.

Deskripsi variabel Soft Skill (X2) dan Perhitungan Skor

Tabel 3 Deskripsi Variabel Soft Skill (X2)

Item	SS		S		N		TS		STS		TOTAL		SKOR
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	13	22%	30	50%	15	25%	2	3%	0	0%	60	100%	251
X2.2	15	25%	23	38%	17	28%	5	8%	0	0%	60	100%	222
X2.3	10	17%	23	38%	20	33%	6	10%	1	2%	60	100%	215
X2.4	12	20%	27	45%	14	23%	6	10%	1	2%	60	100%	223
X2.5	13	22%	24	40%	18	30%	5	8%	0	0%	60	100%	225
X2.6	11	18%	31	52%	13	22%	5	8%	0	0%	60	100%	228

X2.7	14	23%	23	38%	21	35%	2	3%	0	0%	60	100%	229
X2.8	15	25%	30	50%	10	17%	4	7%	1	2%	60	100%	233
X2.9	18	30%	25	42%	14	23%	3	5%	0	0%	60	100%	238
X2.10	14	23%	33	55%	9	15%	4	7%	0	0%	60	100%	237
Rata-Rata													230

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel *Soft Skill* memiliki indeks rata-rata **230** dari keseluruhan pernyataan indikator *Soft Skill* dimana berada pada range tinggi. Adapun pernyataan dengan range tertinggi dimiliki pernyataan satu yaitu "Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan orang baru" dengan nilai **251**, sedangkan pernyataan dengan nilai indeks rata-rata terendah dimiliki oleh pernyataan tiga yaitu, "Saya memiliki kecerdasan emosional yang memadai" dengan nilai **215**.

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Perhitungan Skor

Tabel 4 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Item	SS		S		N		TS		STS		TOTAL		SKOR
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	16	27%	28	47%	11	18%	4	7%	1	2%	60	100%	234
Y.2	13	22%	29	48%	12	20%	4	7%	2	3%	60	100%	227
Y.3	10	17%	30	50%	14	23%	6	10%	0	0%	60	100%	224
Y.4	11	18%	27	45%	16	27%	3	5%	3	5%	60	100%	220
Y.5	14	23%	29	48%	12	20%	3	5%	2	3%	60	100%	230
Y.6	15	25%	28	47%	14	23%	2	3%	1	2%	60	100%	235
Y.7	14	23%	21	35%	18	30%	5	8%	2	3%	60	100%	220
Y.8	18	30%	27	45%	6	10%	9	15%	0	0%	60	100%	234
Y.9	17	28%	23	38%	16	27%	3	5%	1	2%	60	100%	232
Y.10	18	30%	32	53%	7	12%	3	5%	0	0%	60	100%	245
Rata-Rata													230

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki indeks rata-rata sebesar **230** dari keseluruhan pernyataan indikator kemampuan bekerjasama dimana berada pada range sangat tinggi dan Adapun pernyataan dengan nilai indeks yang tertinggi yaitu pernyataan kesepuluh yaitu "Saya mampu bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja" dengan nilai **245**, sedangkan pernyataan dengan nilai indeks rata-rata terendah dimiliki oleh pernyataan keempat yaitu : "Saya memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan" dan pernyataan ketujuh yaitu : "Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, kecuali untuk urusan pekerjaan yang penting" dengan nilai yang sama yaitu **220**.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas Data

Uji validitas data dilakukan dengan melihat angka-angka yang terletak pada kolom "*Corrected Item Total Correlation*". Jika angka pada kolom tersebut lebih besar dari nilai r-tabel maka item pernyataan tersebut valid, nilai r-tabel

dicari pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dengan jumlah (n)=60, maka diperoleh r-tabel sebesar **0,2542**. Jika nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai r-tabel maka dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih kecil dari nilai r-tabel maka dinyatakan invalid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Penelitian

No. Item	Corrected Item Total Correlation	Nilai r-tabel	Ket.
X1.1	.735**	0,254	Valid
X1.2	.603**	0,254	Valid
X1.3	.543**	0,254	Valid
X1.4	.422**	0,254	Valid
X1.5	.608**	0,254	Valid
X1.6	.669**	0,254	Valid
No. Item	Corrected Item Total Correlation	Nilai r-tabel	Ket.
X2.1	.676**	0,254	Valid
X2.2	.560**	0,254	Valid
X2.3	.646**	0,254	Valid
X2.4	.340**	0,254	Valid
X2.5	.494**	0,254	Valid
X2.6	.441**	0,254	Valid
X2.7	.553**	0,254	Valid
X2.8	.428**	0,254	Valid
X2.9	.604**	0,254	Valid
X2.10	.580**	0,254	Valid
No. Item	Corrected Item Total Correlation	Nilai r-tabel	Ket.
Y1	.718**	0,254	Valid
Y2	.701**	0,254	Valid
Y3	.723**	0,254	Valid
Y4	.568**	0,254	Valid
Y5	.629**	0,254	Valid
Y6	.491**	0,254	Valid
Y7	.776**	0,254	Valid

Y8	.644**	0,254	Valid
Y9	.789**	0,254	Valid
Y10	.664**	0,254	Valid

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel Hard Skill (X1) terhadap 60 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari 0,2542, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut. Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel Soft Skill (X2) terhadap 60 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari 0,2542, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut. Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) terhadap 60 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari 0,2542, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Hard Skill	0,602	Reliabel
2	Soft Skill	0,713	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,863	Reliabel

Dari tabel diatas variabel Hard Skill, Soft Skill dan Kinerja Karyawan dikategorikan reliable. Hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga butir pernyataan untuk Hard Skill, Soft Skill dan Kinerja Karyawan termasuk reliable dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variable independen dan variable dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila Asymp Sig (2-tailed) lebih besar dari level of significant yang dipakai yaitu 0,05.

Tabel 7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	.0000000
	Std. Deviation
	4.05668070
Most Extreme Differences Absolute	
	.109

	Positive	.109
	Negative	-.046
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c

Berdasarkan output diatas terlihat bahwa nilai sig sebesar 0,074 > 0.05. hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk melihat ada atau tidak hubungan (korelasi) antara sesama variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode uji VIF (Variance Inflation Factor), dalam pengujian VIF menggunakan criteria pengujian apabila nilai VIF < 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikonearitas dan nilai toleransinya > 0,1 maka tidak terjadi masalah multikonearitas.

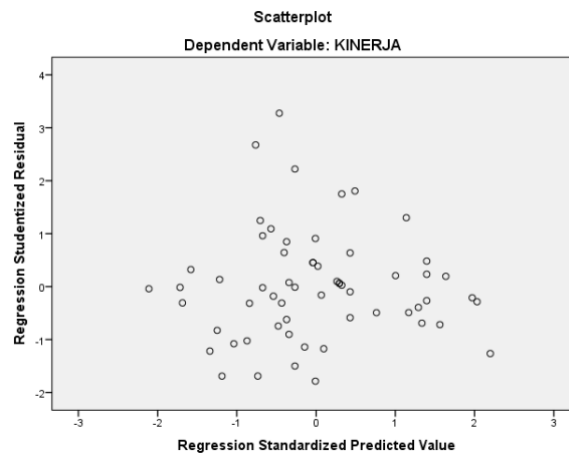
Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-8.691	5.471		-1.588	.118		
1 Hard Skill	.655	.215	.291	3.047	.003	.799	1.251
Soft Skill	.802	.130	.589	6.178	.000	.799	1.251

Berdasarkan uji multikolinearitas bahwa menunjukkan nilai tolerance dari setiap variabel bebas 0,799 > 0.1 dan nilai VIF 1,251 < 10, maka kesimpulannya tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memnuhi persyaratan baik adalah apabila tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Pengujian ini digunakan dengan menggunakan metode grafik plot. Apabila plot membentuk pola tertentu, maka terjadi masalah heteroskedastisitas, tetapi jika plot menyebar dan tidak membentuk suatu pola maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatter plot.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat dari hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan scatterplot menunjukkan titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0, tidak berkumpul di atas dan di bawah saja dan tidak membentuk pola tertentu. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengukur kekuasaan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent.

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.691	5.471	-1.588	.118
	Hard Skill	.655	.215	.291	.003
	Soft Skill	.802	.130	.589	.000

Berdasarkan hasil regresi yang didapat maka dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -8,691 + 0,655 (X1) + 0,802 (X2)$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :
 Nilai konstanta persamaan diatas mempunyai jika nilai X1 *Hard Skill* dan X2 *Soft Skill* konstan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan sebesar **8,691**. Menunjukkan nilai koefisien sebesar **0,655**. Hal ini berarti jika terjadi kenaikan *Hard Skill* terhadap perusahaan maka kinerja karyawan juga akan mengalami

kenaikan sebesar **(0,655)** dengan asumsi variabel X2 *Soft Skill* itu konstan. Menunjukkan nilai koefisien sebesar **(0,802)** hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan *Soft Skill* sebesar terhadap perusahaan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar **(0,802)** dengan asumsi X1 *Hard Skill* itu konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent*, yaitu *Hard Skill* (X1) dan *Soft Skill* (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) maka digunakanlah uji T dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Namun jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5% ($\alpha=0,05$), sehingga diperoleh nilai T_{tabel} **2,002**. Berdasarkan hasil uji t diperoleh untuk variabel *Hard Skill* (X1) yaitu memperoleh t_{hitung} sebesar $(3,047) > t_{tabel} (2,002)$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$ sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} Ditolak, artinya variabel *Hard Skill* secara persial berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makasar. Berdasarkan hasil uji T yang diperoleh untuk variabel *Soft Skill* (X2) yaitu memperoleh t_{hitung} sebesar $(6,178) > t_{tabel} (2,002)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, artinya variabel *Soft Skill* secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Simultan) dimana bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (Bersama-sama) yang diberikan variabel *independent* terhadap variabel *dependen*. Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan ketentuan dikatakan signifikan apabila nilai $sig < 0,05$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Adapun hasil uji F dimuat dalam tabel 15 dibawah ini :

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F Sig.
1	Regression	1370.390	2	685.195	40.225 .000 ^b
	Residual	970.943	57	17.034	
	Total	2341.333	59		

Berdasarkan output SPSS.23 Tabel 10 di atas diketahui bahwa nilai Sig. yaitu 0.000 < dari nilai probabilitas 0.05, maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Hard Skill* (X1) dan *Soft Skill* (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji-F juga dapat dilakukan berdasarkan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel} jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya variabel *independent* (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *dependen* (Y). karena nilai $F_{hitung} 40.225 > F_{tabel} 3.16$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Hard Skill* (X1)

dan *Soft Skill* (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel bebas digunakan *Adjusted R Square*.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.571	4.12724

Untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas kepada variabel terikat adalah dengan melihat output SPSS.23 pada Tabel 16 diatas summary, yaitu nilai Adjusted R Square, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar **0.571** maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah **57,1%** ($0.571 \times 100 = 57.1$). Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar **57.1%** sedangkan sisanya **42,9%** dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa *Hard Skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Hard Skill* mencakup pengetahuan dan kemampuan teknis yang diperlukan dalam suatu profesi, termasuk kemampuan untuk mengatasi masalah, menganalisis, dan menggunakan teknologi yang relevan dengan pekerjaan. Pimpinan PT. Abetama Sempurna (Artolite) diharapkan dapat meningkatkan *Hard Skill* karyawan melalui pelatihan, terutama dalam hal penggunaan teknologi. Dalam penelitian ini, deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa karyawan PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar secara keseluruhan memiliki pengetahuan yang memadai terkait pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian ini didukung oleh pendapat Hendri Adi Jaya dan Imran Rosadi (2022) yang menyatakan bahwa *Hard Skill* melibatkan pengetahuan teknis yang relevan dengan pekerjaan, memungkinkan penyelesaian masalah, analisis, dan kemudahan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Azhar (2020) juga mengemukakan bahwa *Hard Skill* memiliki pengaruh yang nyata dalam karakteristik individu dan keahlian teknis, berpikir analitis, dan memiliki pengetahuan yang memadai.

Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian S Anugrahini Irawati, Faidal, Joan Oki Apriliyanto (2020), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan Hard Skill terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan. Selain itu, penelitian juga tidak sejalan dengan penelitian Lalu Hasis Mansari (2019) yang tidak menemukan pengaruh positif dan signifikan antara Hard Skill dan kinerja karyawan di SMP 3 Camba.

Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Soft Skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar. Soft Skill terdiri dari 5 indikator, yaitu kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, etika, dan keterampilan kepemimpinan. Untuk meningkatkan Soft Skill karyawan, pimpinan PT. Abetama Sempurna (Artolite) dapat menyelenggarakan sosialisasi dan pelatihan, terutama dalam meningkatkan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional berperan penting dalam memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hendri Adi Jaya dan Imran Rosadi (2022), soft skill adalah keterampilan dan kecakapan hidup yang meliputi hubungan dengan diri sendiri, kelompok, masyarakat, dan pencipta. Kecerdasan emosional merupakan aspek penting dalam bekerja, termasuk dalam memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi pribadi dan orang lain, mengatur frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor penting lainnya. Dengan kecerdasan emosional, seseorang dapat mengelola emosi mereka sendiri dengan baik dalam pekerjaan, yang berdampak positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban dari responden dalam kuesioner, variabel Soft Skill memiliki skor tertinggi pada pernyataan X2.1 (saya memiliki kemampuan komunikasi dengan orang baru), menunjukkan bahwa secara keseluruhan, karyawan PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan orang baru. Komunikasi yang lancar antara karyawan lama dan baru penting untuk membangun hubungan kerja yang baik dan kerjasama tim. Hendri Adi Jaya dan Imran Rosadi (2022) juga mengemukakan bahwa kemampuan komunikasi adalah bagian penting dari pekerjaan, karena melalui komunikasi, karyawan dapat mengungkapkan perasaan, ide, dan pemikiran mereka, serta berinteraksi dengan sesama karyawan, baik yang sudah lama maupun yang baru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hendri Adi Jaya, Imran Rosadi (2022) menunjukkan bahwa variabel Soft Skill mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan pengujian statistik dan pembahasan terkait pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut: Hard Skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika karyawan memiliki Hard Skill yang baik, kinerja mereka akan meningkat. Soft Skill juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika karyawan memiliki keterampilan lunak yang

baik dalam pekerjaan mereka, mereka dapat dengan mudah menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga Soft Skill berdampak pada kinerja karyawan.

Untuk Peneliti: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan acuan dalam penelitian mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian ini dapat diperluas dengan penambahan variabel lain yang belum diteliti, sehingga dapat lebih memahami hubungan yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Untuk Perusahaan: Bagian manajemen atau manajer di PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar disarankan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan secara berkala guna meningkatkan kemampuan Hard Skill mereka. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat menguasai dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan lebih baik. Para karyawan disarankan untuk selalu berusaha memperbaiki Soft Skill yang dimiliki, seperti memperbaiki kepribadian diri dan belajar cara berkomunikasi yang baik dengan atasan, rekan kerja, dan pelanggan. Dengan terciptanya hubungan kerja yang nyaman, akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Daftar Pustaka

- Amiruddin, Rusli I, Hamzah N, Musaddik. 2022. *Pengaruh Kematangan Vokasional Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Kompetensi Keahlian Teknik Pengelasan Smk 2 Pare-Pare*, Jurnal Vocational Instruction, Vol 1, No. 1 hlmn29.
- Anggreany Hustia. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 10. No 1, hlmn 83.
- Anugrahini, Faidal, & Joan. 2020. *Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan*, Jurnal Eco-Entrepreneurship Vol 6, No. 1, hlmn 99.
- Dewi Suci Aryani, Suroso, & Syifa Pramudita Faddila. 2021. *Pengaruh Hard Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia*.
- Faradila & Elva. 2017. *Pengaruh Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Madiun*, Jurnal Equilibrium, Vol 5, No. 1.
- Fauzan & Markoni. 2020. *Empoleye Engagement Dan Soft Skill Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu*, Jurnal Creative Research Management, Vol 5 No. 1, hlmn 40.
- Fitriani. 2019. *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar*.
- Hendri Adi Jaya & Imran Rosadi. 2022. *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dians Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang*, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No. 2.

- Iffah, Tjiptogoro, & Marlison. 2020. *Hard Skill Versus Soft Skill Dalam Pencapaian Kinerja Karyawan Proyek Infrastruktur Mass Rapid Transit (MRT) Jakarta*, Jurnal Akademika, Vol 9, No. 2, hlmn32.
- Inggi, Siti & Nila. 2014. *Pengaruh Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 17 No 1.
- Istiqfar PWP, Ati C. 2021. *Analisis Hard Skill Dan Soft Skill Room Attendant Hotel Ibis Gading Serpong*, Jurnal TRANSAKSI, Vol 13 No. 1 hlmn 53.
- Lalu Hasis Mansari. 2019. *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Di SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros*.
- M, Untung Menara. 2014. *Hard Skills Dan Soft Skills Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Organisasi Industri*, Jurnal Psikologi Tabularasa, Vol 9 No. 1.
- Marya Mujayana. 2020. *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Majalah Ekonomi, Vol 25, No 2.
- Nur Hikmah, Nanda & Salamah. 2017. *Penerapan Laboratorium Virtual Untuk Meningkatkan Pemahaman Konsep Siswa*, Jurnal Kimia Dan Pendidikan, Vol 2 No. 2, hlmn 189.
- Sigit Wibawanto. *Pemahaman "Who Am I" Sebagai Upaya Mengetahui Potensi Diri*, Journal Of Community Service And Empowerment, Vol 2, No 2, hlmn 117.
- Vera & Tony. 2020. *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik*, Jurnal Majalah Ekonomi, Vol 25, No, 1.
- Wahyuni. 2019. *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Wisnu & M. Taufik. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Surya Prima Solusindo Surabaya*, Accounting And Management Journal, Vol 3, No. 1.
- Zulkifli R, Bernhard T & Christoffel K. 2018. *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado*, Jurnal EMBA, Vol 6, No. 2, hlm1009.